

Wissen kompakt:

Rechtsprechung

zur

Personalratswahl

Stand: Februar 2024

**dbb Personalratswissen.
Auf Ihrer Seite.**

Personalratswahlen 2024



Herausgegeben von der Bundesleitung
des dbb beamtenbund und tarifunion,
Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

Die Zusammenstellung von Leitsätzen soll einen groben Überblick über wahlrechtliche Entscheidungen vermitteln und einem gezielten Zugriff auf die für den jeweiligen Nutzer relevanten Entscheidungen den Weg bereiten. Die Leitsätze sind gewissenhaft zusammengestellt, erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Rechtsansprüche jeglicher Art gegenüber dem Herausgeber können aus dem Inhalt nicht abgeleitet werden.

Die große Zeitspanne, aus der die Entscheidungen stammen, bringt es mit sich, dass die von den Gerichten in Bezug genommenen Paragraphen nicht mehr in allen Fällen der aktuellen Gesetzeslage entsprechen. Dies gilt beispielsweise für das BPersVG, dessen Struktur und damit auch Paragraphenreihenfolge bzw. -benennung durch die Novelle 2021 tiefgreifend verändert wurde. Ein prüfender Blick in Gesetz und/oder Wahlordnung ist damit unerlässlich.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Beamte
Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin | www.dbb.de

Inhaltsverzeichnis

1. Beschäftigteneigenschaft

Sozialhilfeempfänger
BVerwG v. 26.1.2000 – 6 P 2.99

2. Dienststellen/Verselbstständigung

2.1 Voraussetzungen einer Verselbstständigung

Dienststelleneigenschaft nur bei Entscheidungs- und Handlungsspielraum des Dienststellenleiters
BVerwG v. 29.3.2001 – 6 P 7.00

Verselbstständigung einer Nebenstelle ohne Dienststellenleiter/Informationsanspruch des Nebenstellenpersonalrats
BVerwG v. 13.9.2010 – 6 P 14.09

Verselbstständigung eines Dienststellenteils/Personalvertretungsrechtliche Befugnisse des Leiters
BVerwG v. 3.7.2013 – 6 PB 15.13

Isolierte Verselbstständigung einzelner Einheiten einer Außenstelle
VG Ansbach v. 25.2.2021 – AN 7 P 19.02614

Verselbstständigung von Fachbereichen
VGH Bayern v. 28.2.2011 – 17 P 10.1065

Gemeinsame Verselbstständigung mehrerer weit voneinander entfernt liegender Dienststellenteile
VG Freiburg (Breisgau) v. 18.2.2020 – PB 12 K 766/20

Verselbstständigung verschiedener im selben Stadtgebiet gelegener Dienststellenteile
OVG Niedersachsen v. 1.4.1998 – 17 L 5256/96

Verselbstständigung der Untergliederungen von Nebendienststellen und Dienststellenteilen
VG Mainz v. 1.2.2007 – 5 L 1004/06.MZ

Verselbstständigung von Prüfbüros in den Prüfbezirken der Deutschen Rentenversicherung
VGH Bayern v. 30.11.2010 – 18 P 09.2069

Eigenständigkeit einer Teildienststelle
VGH Bayern v. 26.11.1997 – 17 P 97.1167

Voraussetzungen der Verselbstständigung nach § 6 Abs. 3 SächsPersVG
OVG Sachsen v. 29.1.2015 – PL 9 A 147/12

Zulassung eines verfristeten Verselbstständigungsbeschlusses
VG Köln v. 26.4.2013 – 33 K 2221/12.PVB

Bestimmung des Dienstsitzes bei aufgeteilten Dienststellen/Zuständigkeit für die Einberufung des Wahlvorstands
VG Berlin v. 10.9.2029 – 71 K 4.19 PVB

Vorläufige Anerkennung der Verselbstständigung eines Referates des BAMF für Personalratswahl
VG Ansbach v. 17.2.2020 – AN 7 PE 20.00101

2.2 Vorabstimmung

Besetzung des Abstimmungsvorstands/Nichterforderlichkeit eines Leiters des verselbstständigten Dienststellenteils

OVG Nordrhein-Westfalen v. 30.10.2009 – 16 A 1027/09.PVB

Geltung allgemeiner Wahlgrundsätze für Vorabstimmung/Zusammensetzung des Abstimmungsvorstands

VG Meiningen v. 9.4.2018 – 3 E 472/18 Me

Glaubhaftmachung des Ergebnisses von Vorabstimmungen

OVG Schleswig-Holstein v. 28.6.2001 – 11 L 2/01

Weigerung des Wahlvorstands zur Berücksichtigung des Ergebnisses einer Vorabstimmung/Unbrauchbarkeit von Stimmzetteln

OVG Sachsen v. 16.1.2020 – 9 A 380/19.PL

Abbruch einer Vorabstimmung nur bei Vorliegen von Nichtigkeitsgründen

VG Dresden v. 10.2.2016 – 9 L 78/16

2.3 Dauer der Verselbstständigung

Auswirkungen des Amtszeitendes des Örtlichen Personalrats der Zentrale einer Dienststelle auf die Amtszeit des Nebenstellenpersonalrats

OVG Sachsen v. 29.1.2015 – PL 9 A 141/12

Neuwahl nach Rücktritt des Nebenstellenpersonalrats/Wirksamkeitsdauer des Verselbstständigungsbeschlusses

BVerwG v. 26.1.2000 – 6 P 3.99

3. Personalratsfähige Dienststellen

Einordnung der Stäbe der Divisionen als Wahlbereiche i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 3 SBG

BVerwG v. 23.9.2004 – 6 P 2.04

Wahlrecht der Soldaten des Einsatzführungsbereichs 2 der Luftwaffe zu Personalvertretungen

BVerwG v. 8.10.2007 – 6 P 2.07

Wahl von Personalvertretungen durch sog. Kontaktsoldaten in der Bundeswehrverwaltung

BVerwG v. 21.1.2008 – 6 P 16.07

Ortsfeste Anlage der Fernmelde- und elektronischen Aufklärung

BVerwG v. 29.10.2002 – 6 P 5.02

Militärische Kleindienststellen

BVerwG v. 7.1.2003 – 6 P 7.02

Wahl von Vertrauenspersonen bei Brigaden und Divisionen

BVerwG v. 23.1.2002 – 6 P 2.01

Zuordnung der Dienststelle zu den für Soldaten personalratsfähigen Dienststellen

OVG Nordrhein-Westfalen v. 15.4.2003 – 1 A 3361/02.PVB

Begriffe der Einrichtung und des Verbandes

OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000 – 1 A 475/99.PVB

4. Wahlberechtigung

Unabhängigkeit des Wahlrechts von einer Antragstellung des Beschäftigten
VG Frankfurt v. 25.8.2021 – 23 K 1443/21.F.PV –

Verlust der Dienststellenzugehörigkeit im personalvertretungsrechtlichen Sinn bei dauerhafter Freistellung von der Arbeitsleistung
VGH Bayern v. 19.4.2016 – 17 PV 16.531

Wahlberechtigung bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses
OVG Nordrhein-Westfalen v. 25.10.2001 – 1 A 315/01.PVL

Wahlberechtigung von erkrankten oder erwerbsgeminderten Arbeitnehmern
VGH Baden-Württemberg v. 25.8.2016 – PL 15 S 152/15

Wahlberechtigung zum Personalrat bei der gestellenden Dienststelle bei Personalgestaltung nach § 4 Abs. 3 TVöD
BVerwG v. 22.9.2015 – 5 P 12.14

Wahlberechtigung bei Elternzeit
VG Saarland v. 4.2.2013 – 9 L 341/13

Wahlberechtigung bei Dienstortverlagerung des Referatsleiters/Rechte der Gewerkschaften im Geschäftsbereich des BND
BVerwG v. 26.11.2008 – 6 P 7.08

Wahlberechtigung bei Verflechtung der Leitungen von Dienststelle und GmbH
OVG Nordrhein-Westfalen v. 31.1.2014 – 20 A 2155/12.PVL

Wahlberechtigung von Auszubildenden einer „Ausbildungswerkstatt“ der Bundeswehr
OVG Niedersachsen v. 15.5.2013 – 17 LP 8/12

Wahlberechtigung von Leiharbeitnehmern/innen
VGH Hessen v. 18.11.2010 – 22 A 959/10.PV

Wahlberechtigung von Beamten und Arbeitnehmern der Bundeswehr bei Zuweisung von Tätigkeit in Kooperationsbetrieb
BVerwG v. 14.12.2009 – 6 P 16.08

Wahlberechtigung überlassener Arbeitnehmer in der Beschäftigungsdienststelle
VG Frankfurt a. M. v. 3.11.2008 – 23 K 1568/08.F.PV (V)

Wahlberechtigung eines Personalratsmitglieds bei Hausverbot
VG Düsseldorf v. 27.2.2020 – 40 L 214/20.PVL

Wahlberechtigung in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell
BVerwG v. 15.5.2002 – 6 P 8.01

Selbstständige Entscheidungsbefugnis in Personalangelegenheiten/Wissenschaftlich Beschäftigte nach PersVG RhP
VG Mainz v. 11.1.2022 – 5 K 424/21.MZ

Wahlberechtigung bei Verselbstständigung
VG Magdeburg v. 19.4.2022 – 17 A 5/20 MD

Wahlberechtigung von Arbeitnehmern der Bundeswehr
OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000 – 1 A 475/99.PVB

Verfahren bei ungeklärter Wahlberechtigung
VGH Bayern v. 27.2.2002 – 17 PE 02.509

Beschlussverfahren zur Feststellung des aktiven und passiven Wahlrechts
VG Ansbach v. 21.6.2021 – AN 8 PE 21.00909

5. Wählbarkeit

Mindestbeschäftigungszeit
VGH Hessen v. 8.3.2001 – 22 TL 43/01

Verfassungsmäßigkeit des Ausschlusses der Beauftragten für Chancengleichheit von der Wahl zum Personalrat in BW
VGH Baden-Württemberg v. 20.1.2015 – PL 15 S 1102/14

Ausschluss der Wählbarkeit der Beauftragten für Chancengleichheit zum Hauptpersonalrat
VGH Baden-Württemberg v. 21.9.2016 – PL 15 S 251/16

Keine Wählbarkeit zur Stufenvertretung für Auszubildende nach dem BBiG
BVerwG v. 11.9.2007 – 6 PB 9.07

Wählbarkeit zur Jugend- und Auszubildendenvertretung während Sonderurlaub/Zurechenbarkeit von Wahlrechtsverstößen
OVG Berlin-Brandenburg v. 1.12.2016 – 60 PV 5.16

Wählbarkeit zum Betriebsrat bei Gestellung freigestellter Personalratsmitglieder an privatisiertes Krankenhausunternehmen
LAG Berlin-Brandenburg v. 16.2.2011 – 15 TaBV 2347/10

Wählbarkeit gestellter Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in privatrechtlich organisierten Unternehmen bei Wahl der Schwerbehindertenvertretung/Kennwort
BAG v. 25.10.2017 – 7 ABR 2/16

Wählbarkeit von Wahlvorstandsmitgliedern
OVG Niedersachsen v. 15.7.1998 – 18 L 4507/96

Wählbarkeit von zur Abgabe dienstlicher Beurteilungen befugter Beschäftigter
VGH Bayern v. 12.12.2001 – 17 P 01.741

Feststellung der Nichtwählbarkeit eines Personalratsmitglieds/Antragsbefugnis
VGH Baden-Württemberg v. 10.11.2016 – PL 15 S 743/16

6. Größe des Personalrats/Verteilung der Personalratssitze auf Gruppen und Geschlechter

Falschberechnung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder
BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 7.14

Ermittlung von Gruppenstärke und Sitzverteilung
BVerwG v. 3.7.1991 – 6 P 1.89

Feststellung der Zahl der regelmäßig Beschäftigten zur Berechnung des Freistellungsumfangs
OVG Nordrhein-Westfalen v. 15.1.2019 – 20 A 1787/17.PVL

Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung
BVerwG v. 22.12.2015 – 5 PB 19.15

Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten durch prognostische Einschätzung
OVG Nordrhein-Westfalen v. 15.4.2003 – 1 A 3281/02.PVB

Ermittlung der Beschäftigtenzahl bei vorübergehenden Höchstständen infolge von Anwärtereinstellungen
OVG Berlin-Brandenburg v. 9.8.2022 – 60 PV 2.21

Aufklärungspflicht des Wahlvorstands bei Ermittlung der Anzahl der regelmäßig Beschäftigten
OVG Berlin-Brandenburg v. 17.8.2017 – 60 PV 2.17

Voraussichtliche Veränderung des Personalbestandes/Minderheitenschutz und d'Hondt'sches System
VGH Hessen v. 4.11.1993 – TK 1734/93

Gruppenbezogene Zusammensetzung des Personalrats
BVerwG v. 19.12.2006 – 6 PB 12.06

Berücksichtigung der auf die Geschlechter entfallenden Sitze bei Sitzverteilung nach LPersVG Hessen
VGH Hessen v. 17.11.2005 – 22 TL 254/05

7. Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften

Wahlvorschlag für Personalratswahl durch Gewerkschaft in Gründung
OVG Berlin-Brandenburg v. 7.11.2014 – 62 PV 16.13

Zum Begriff der Gewerkschaft iSv § 22 PersVG NW
BVerfG v. 31.7.2007 – 2 BvR 1831/06

Voraussetzungen einer Gewerkschaft im personalvertretungsrechtlichen Sinn/Satzungszweck/ Durchsetzungskraft
BVerwG v. 21.6.2023 – 5 PB 8.22

Gewerkschaftseigenschaft/Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung
BAG v. 26.6.2018 – 1 ABR 37/16

8. Wahlverfahren

Personenwahl/Verhältniswahl
OVG Sachsen-Anhalt v. 3.5.2016 – 5 L 6/15

9. Wahlvorstand

9.1 Wahlvorstand – Besetzung

Fehlerhafte Auswahl von Wahlvorstandsmitgliedern/Bekanntmachungen des Wahlvorstands
VG Berlin v. 4.5.2016 – 62 K 18.15 PVL

Fehlerhafte Besetzung des Wahlvorstandes
VG München v. 18.10.2022 – M 20 P 21.3210

Fehlerhafte Besetzung des Wahlvorstands durch unberechtigte Teilnahme von Ersatzmitgliedern
BVerwG v. 11.10.2010 – 6 P 16.09

Fehlerhafte Hinzuziehung von Ersatzmitgliedern des Wahlvorstands
OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.8.2014 – 20 A 1888/13.PVL

Wahlbewerber als Mitglieder des Wahlvorstands
VG Mainz v. 19.6.2012 – 2 K 473/11.MZ

Fehlerhafte Bekanntmachung über den gebildeten Wahlvorstand
VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 – PL 15 S 2755/93

Vertretung von Wahlvorstandsmitgliedern durch Ersatzmitglieder
OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.11.1997 – 1 A 878/97.PVB

9.2 Wahlvorstand – Schulung

Subjektive Erforderlichkeit der Schulung von Wahlvorstandsmitgliedern
VGH Bayern v. 10.9.1986 – 17 C 86.02076

Schulung von Wahlvorstandsmitgliedern/Einstweilige Verfügung/Dauer
LAG Hessen v. 20.8.2018 – 16 TaBVGa 159/18

9.3 Wahlvorstand – Zuständigkeit

Zuständigkeit der Wahlvorstände bei Wahlen im Bereich mehrstufiger Verwaltungen
VG Köln v. 19.6.2020 – 33 L 960/20.PVB

Neubestimmung des Zeitpunkts der Stimmabgabe für die Wahl des Hauptpersonalrats
VG Köln v. 22.5.2020 – 33 L 927/20.PVB

10. Schutz der Wahl (Wahlbehinderung/Wahlbeeinflussung)

Wahlwerbung des Personalrats/Beschriftung der Freiumschläge bei Briefwahl
VG Berlin v. 27.8.2021 – 62 K 14/20 PVL

Wahlbehinderung durch Verhinderung der persönlichen Stimmabgabe
OVG Nordrhein-Westfalen v. 6.5.1998 – 1 A 4540/97.PVL

Verletzung der Objektivitäts- und Neutralitätspflicht durch Information über eingereichte Wahlvorschläge
VG Mainz v. 17.2.1994 – 5 K 3346/93.MZ

Verletzung der Neutralitätspflicht des Wahlvorstands durch Duldung von Werbung in seinem Namen
LAG Nürnberg v. 7.3.2022 – 1 TaBV 23/21

Grundsatz der Chancengleichheit bei Bewerbung zur Wahl
ArbG Hannover v. 4.7.2023 – 12 BV 6/23

Wahlbeeinflussung durch wahltaktische Absprachen/Wahlgeschenke/Einsatz von Sachmitteln der Dienststelle
VG Freiburg v. 16.12.1997 – P 11 K 945/97

Sittenwidrige Wahlbeeinflussung/Verbreitung von Wahlzeitung via Intranet
OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.11.2005 – 1 A 5076/04. PVL

Sittenwidrige Wahlbeeinflussung/Wahlwerbung im Intranet
VG Magdeburg v. 23.11.2005 – 11 A 8/05

Wahlbeeinflussung durch verbotswidrige, aber geduldete Verbreitung von Wahlzeitungen über Intranet der Dienststelle
OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.12.2005 – 1 A 5076/04.PVL

Wahlbeeinflussung durch Redebeiträge vormaliger Personalratsvorsitzender auf einer Personalversammlung
VGH Bayern v. 28.1.2019 – 18 P 17.2228

Behinderung der Personalratswahl durch den Dienststellenleiter
VG Potsdam v. 8. 6. 2006 – 21 L 339/06.PVL

Formen der Wahlbehinderung
OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.4.2004 – 1 A 4408/02.PVB

Wahlbehinderung durch Maßnahme außerhalb des Wahlverfahrens/Coronabedingte Verschiebung einer Personalratswahl
VG Köln v. 6.10.2020 – 33 K 1757(20.PVB)

11. Wahlwerbung

Grenzen zulässiger Wahlwerbung bei der Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten
BVerwG v. 27.6.2007 – 6 A 1.06

Schweigepflichtverletzung im Betriebsratswahlkampf als Grund für den Ausschluss aus dem neu gewählten Betriebsrat
LAG Düsseldorf v. 23.1.2015 – 6 TaBV 48/14

Grundsatz der Chancengleichheit/Wahlwerbung unter Ausnutzung des Mandats
LAG Hessen v. 25.5.2020 – 16 TaBV 147/19

Grundsatz der Chancengleichheit/Zusendung von Wahlwerbung an Privatadressen der Beschäftigten
LAG Hessen v. 15.6.2020 – 16 TaBV 116/19

Steuerliche Geltendmachung von Wahlwerbegeschenken
Finanzgericht Berlin-Brandenburg v. 28.3.2007 – 7 K 9184/06 B

Gewerkschaftswerbung per E-Mail
BAG v. 20.1.2009 – 1 AZR 515/08

Digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften zur Dienststelle
ArbG Bonn v. 11.5.2022 – 2 Ca 93/22

Anspruch einer Gewerkschaft auf arbeitgeberseitige Veröffentlichung von Informationen im Intranet des Arbeitgebers
ArbG Hamburg v. 31.3.2022 – 4 Ca 248/21

Nutzung der dienstlichen E-Mail-Adressen zur Wahlwerbung bei Personalratswahl
VG München v. 10.6.2021 – M 20 PE 21.2851

12. Kosten der Wahl

Außergerichtliche Kosten eines erfolgreich durchgeführten Wahlanfechtungsverfahrens
BVerwG v. 29.8.2000 - 6 P 7.99

Kosten des gerichtlichen Vollstreckungsverfahrens bei Untersagung einer Personalratswahl
OVG Sachsen-Anhalt v. 20.4.2006 – 5 L 9/05

Abzüge vom Gleitzeitguthaben wegen Sammeln von Stützunterschriften während der Arbeitszeit
LAG Hamburg v. 31.5.2007 – 7 Sa 1/07

Kostenübernahme für Zusendung von Briefwahlunterlagen an Privatadressen
VG Arnsberg v. 24.4.2012 – 20 K 1077/12.PVL

13. Wahlanfechtung

13.1 Wahlanfechtung – Anfechtungsbefugnis

Anfechtungsbefugnis der Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtung
BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 1.14

Anfechtungsbefugnis bei Personalratswahlen im Bereich einer Agentur für Arbeit
BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 6.14

Anfechtungsbefugnis des Kanzlers einer Universität
VG Meiningen v. 11.11.1998 – 3 P 50020/98.Me

Anfechtungsbefugnis einer Gewerkschaft/Zuständiges Organ
VGH Baden-Württemberg v. 10.7.1984 – 15 S 532/84

Anfechtungsbefugnis einer Gewerkschaft bei Nichtbetroffenheit der Gruppe
VG Mainz v. 19.6.2012 – 2 K 473/11.MZ

Anfechtungsbefugnis bei Verlust der Wahlberechtigung
BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 7.14

Zweifel an der Anfechtungsbefugnis
OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 14.7.1999 – 8 L 272/98

13.2 Wahlanfechtung – Rechtsschutzbedürfnis

Rechtsschutzbedürfnis nach Anfechtung der Personalratswahl und Rücktritt des Personalrats
BVerwG v. 8.7.2015 – 5 PB 19.14

Zeitpunkt des Entfallens des Rechtsschutzbedürfnisses bei Neuwahl
OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.4.2004 – 1 A 4408/02.PVB

Zeitpunkt für die Stellung des abstrakten Feststellungsantrags bei erledigter Wahlanfechtung
BVerwG v. 29.5.2018 – 5 P 6.16

Geltendmachung der Wahllosigkeit/Nichtberücksichtigung der Geschlechterparität
OVG Niedersachsen v. 4.6.2015 – 18 LP 1/15

Wahlanfechtung trotz Verzichts auf Rüge eines Wahlfehlers vor der Wahl
BVerwG v. 10.8.2023 – 5 PB 7.23

13.3 Wahlanfechtung – Beweislast

Keine Verwertbarkeit der Erklärung von Wahlberechtigten über ihr Wahlverhalten
OVG Rheinland-Pfalz v. 31.10.1989 – 4 A 2/89

Beweislast für Wahlrechtsverstoß

OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.11.1997 – 1 A 878/97.PVB

Keine gerichtliche Nachforschungspflicht bei nicht belegten Vermutungen von Wahlfehlern

VGH Bayern v. 3.12.2018 – 17 P 18.1037

13.4 Wahlanfechtung – Frist

Versäumung der Wahlanfechtungsfrist wegen Abwesenheit von der Dienststelle

VG München v. 2.11.2021 – M 14 P 21.281

Begründung der Wahlanfechtung innerhalb der Anfechtungsfrist

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 23.4.2003 – 8 L 279/02

13.5 Wahlanfechtung – einzelne Verstöße

Anfechtung bei wesentlichen Wahlrechtsverstößen

OVG Berlin-Brandenburg v. 21.8.2014 – 62 PV 10.13

Anfechtung wegen fehlerhafter Bezeichnung der Wahl

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 23.11.2001 – 8 M 62/01, 8 M 71/01

Anfechtbarkeit der Personalratswahl bei Verstoß gegen Gruppenwahl

VG München v. 3.5.2022 – M 20 P 21.3987

Anfechtung wegen falscher Angabe der Gruppenzugehörigkeit

VG Meiningen v. 11.11.1998 – 3 P 50020/98.Me

Anfechtung wegen fehlerhafter Zusammensetzung des Wahlvorstands

OVG Sachsen v. 13.7.1995 – P 5 S 4/95

Anfechtung wegen fehlender Angabe des Absenders auf Freiumschlag bei Briefwahl

OVG Niedersachsen v. 19.2.1986 – 17 B 23/85

Anfechtung wegen Nichtübersendung angeforderter Briefwahlunterlagen

VGH Bayern v. 17.10.1990 – 18 P 90.1814

Anfechtung wegen getrennter Auszählung der Briefwahlstimmen

VG Göttingen v. 20.9.2021 – 7 A 2/20

Anfechtung wegen Verkürzung der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge

OVG Sachsen v. 13.7.1995 – P 5 S 4/95

Anfechtung wegen fehlerhafter Verteilung der Sitze auf die Gruppen

OVG Rheinland-Pfalz v. 9.8.1994 – 5 A 10021/94

Anfechtung wegen Veränderung der Reihenfolge der Bewerber

VG Meiningen v. 1.3.2000 – 3 P 50022/9.Me

Anfechtung wegen Verstoß wegen Nutzung gemeinsamer Wahlurne bei Gruppenwahl/Verschiedenfarbige Stimmzettel

VG Berlin v. 30.1.2019 – 71 K 8.18 PVB

Unerheblichkeit eines Wahlverstoßes bei bloßer Auswirkung auf die Reihenfolge der Ersatzmitglieder

BAG v. 21.2.2001 – 7 ABR 41/99

13.6 Wahlanfechtung - Berichtigung

Berichtigung des Wahlergebnisses durch das Gericht/Fehlerhafte Bezeichnung der Wahl/Vermutung der Beeinflussung des Wahlergebnisses
VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

Keine Berichtigung des Wahlergebnisses bei fehlerhafter Angabe der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder im Wahlausschreiben
OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.2.1999 – 1 A 3656/97.PVL

14. Wahl des Personalratsvorstands

Wahl zum Vorsitzenden einer Personalvertretung
BVerwG 15.5.2020 – 5 P 3.19

Wahl von Vorstandsmitgliedern durch Losentscheid
OVG Nordrhein-Westfalen v. 12.7.2010 – 16 A 3259/08.PVL

Wahl in den Vorstand des Personalrats/Losentscheid/Gruppenprinzip
OVG Thüringen v. 20.3.2001 – 5 PO 407/00

Unzulässigkeit des Streichholzziehens als Losentscheid
BVerwG v. 15.5.1991 – 6 P 15.89

Zulässigkeit des Münzwurfs als Losentscheid
VGH Bayern v. 13.2.1991 – 17 P 90.3560

Berücksichtigung der stärksten Wahlvorschlagsliste bei der Wahl des erweiterten Vorstandes
BVerwG v. 17.3.2014 – 6 P 8.13

Wählbarkeit eines zeitweilig nachgerückten Ersatzmitglieds zum Gruppensprecher
VGH Bayern v. 14.4.2015 – 18 P 14.2564

15. Geschäftsführung des Personalrats

Rücktritt des Personalrats zwecks Herbeiführung einer Neuwahl nach gerichtlichem Ausschluss eines Mitglieds
BVerwG v. 7.5.2003 – 6 P 17.02

Vernichtung von Personalratsunterlagen nach Neuwahlen
VG Ansbach v. 10.8.2011 – AN 8 PE 11.01502

Verfügungsgewalt über Personalratsdaten/Vernichtung von Personalratsakten
VG Mainz v. 19.9.2018 – 5 K 192.18.MZ

16. Rechtsschutz im Wahlverfahren

Ausnahmecharakter des Eingriffs in laufendes Wahlverfahren durch einstweilige Verfügung
VG Mainz v. 14.3.1995 – 4 L 464/95.MZ

Einstweilige Verfügung gegen Wahlvorstand zur Sicherstellung der Wahl
VGH Bayern v. 27.2.2002 – 17 PE 02.509

Einstweilige Verfügung im laufenden Wahlverfahren zur Korrektur der Sitzverteilung auf die Gruppen
OVG Rheinland-Pfalz v. 16.2.2000 – 4 B 10280/00

Keine einstweilige Verfügung auf Abbruch der Personalratswahl beim Bundesnachrichtendienst
BVerwG v. 14.4.2008 – 6 P 6.08

Einstweilige Verfügung nach Abschluss der Stimmabgabe zur vorläufigen Festlegung der Besetzung des
Personalrats
OVG Hamburg v. 31.8.1999 – 8 Bs 98/99.PVL

Antragsbefugnis eines Berufsverbandes bezüglich Einbeziehung von Soldaten in die Personalratswahl
BVerwG v. 16.12.2010 – 6 PB 18.10

Einstweilige Verfügung gegen einen Wahlvorstand zur Berücksichtigung abgegebener Wählerstimmen
VG Köln v. 19.6.2020 – 33 L 960/20.PVB

17. Unterstützung des Wahlvorstands durch die Dienststelle

Herausgabe des Beschäftigtenverzeichnisses an den Wahlvorstand/Einstweilige Verfügung
OVG Sachsen v. 27.4.2007 – PL 9 BS 83/07

Verpflichtung der Dienststelle zur Unterrichtung des Wahlvorstands
OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.4.2004 – 1 A 4408/02.PVB

18. Wahlausschreiben

Information der Gewerkschaften über das Wahlverfahren
OVG Hamburg v. 7.8.1991 – Bs PB 2/90

Ordnungsgemäßer Aushang des Wahlausschreibens
OVG Nordrhein-Westfalen v. 7.5.2018 – 20 A 2065/17.PVL

Eignung einer Stelle zum Aushang des Wahlausschreibens
LAG Baden-Württemberg v. 10.6.2020 – 4 TaBV 5/19

Aushang am Tag des Erlasses
VG Berlin v. 9.1.1997 – 60 A 42/96

Erlass und Aushang des Wahlausschreibens/Keine Abkürzung der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge
OVG Thüringen v. 18.9.2013 – 5 PO 1430/10

Anordnung der Stimmabgabe in mehreren Wahllokalen
OVG Niedersachsen v. 30.1.2002 – 17 L 4452/00

Widersprüchliche Angaben/Berichtigung offenbarer Unrichtigkeiten/Aushang
VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

Berichtigung offenbarer Unrichtigkeiten
OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000 – 1 A 475/99.PVB

Angabe der Anschrift des Wahlvorstands
VGH Baden-Württemberg v. 23.9.1997 – PB 15 S 1211/97

Angabe von Zeit und Ort der Stimmabgabe bei Einsatz mobiler Wahllokale/Anforderungen an die An-
nahme der Nichtigkeit der Wahl
OVG Berlin-Brandenburg v. 19.12.2022 – 60 PV 8/22

Fehlerhafte Bekanntmachung des Wahlausschreibens
VG Hannover v. 29.11.2011 – 17 A 1603/11

19. Wahlvorschläge

Auslegung der Angaben in einem Wahlvorschlag
OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 14.7.1999 – 8 L 272/98

Rücknahme eines Wahlvorschlags durch Einreicher
VG Ansbach v. 17.6.2021 – AN 8 PE 21.01045

19.1 Wahlvorschläge – Einreichungsfrist

Neueröffnung der Einreichungsfrist nach Änderung
VGH Bayern v. 6.9.1989 - 17 P 89.01549

Entgegennahme von Wahlvorschlägen durch Wahlvorstand
LAG Frankfurt v. 7.2.1991 – 12 TaBV 177/90

Bereithalten des Wahlvorstands am letzten Tag der Einreichungsfrist/Beweislast für rechtzeitige Einreichung
BVerwG v. 17.7.1980 – 6 P 4.80

Abweichende Festlegung der Einreichungsfrist
BAG v. 9.12.1992 – 7 ABR 27/92

19.2 Wahlvorschläge – Unverzüglichkeit der Prüfung

Unverzüglichkeit der Prüfung von Wahlvorschlägen durch den Wahlvorstand
OVG Berlin-Brandenburg v. 24.3.2021 – 61 PV 5.18

Unverzügliche Prüfung eingereichter Wahlvorschläge
LAG Düsseldorf v. 25.3.2003 – 8 TaBV 70/02

19.3 Wahlvorschläge als Urkunden

Einreichung des Wahlvorschlags in Urschrift
VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

Zusammenhängende Urkunde durch Verbindung mit Heftklammern
LAG Bremen v. 26.3.1998 – 1 TaBV 9/98

Zusammenhängende Urkunde trotz fehlender fester Verbindung
VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

Zusammenhängende Urkunde aufgrund gemeinsamer Merkmale
VG Potsdam v. 3.5.2006 – 21 L 229/06.PVL

Einheitliche Urkunde bei Sammlung von Stützunterschriften auf mehreren Blättern
LAG Hessen v. 25.4.2018 – 16 TaBVGa 83/18

19.4 Wahlvorschläge – Abgabeort

Abgabeort für Wahlvorschläge
BVerwG v. 11.8.2009 – 6 PB 16.09

19.5 Wahlvorschläge – Erforderliche Angaben

Angabe der Berufsbezeichnung im Wahlvorschlag/Prüfung durch den Wahlvorstand
BVerwG v. 10.1.2007 – 6 PB 18.06

Angabe von Amts- und Berufsbezeichnungen
VG Aachen v. 27.10.2016 – 16 K 1515/16.PVL

Angabe der Beschäftigungsstelle im Wahlvorschlag
OVG Berlin-Brandenburg v. 10.2.2022 – 62 PV 1.21

Angaben zu Geburtsdatum und Beschäftigungsstelle im Wahlvorschlag
VG Aachen v. 30.8.2012 – 16 K 1612/12.PVL

19.6 Wahlvorschläge – Unterschriften

Verbot des Doppel- bzw. Mehrfachwahlvorschlags
VGH Hessen v. 24.2.2005 – 22 TL 2583/04

Unterschriftenerfordernis bei Wahlvorschlägen von Gewerkschaften
OVG Sachsen-Anhalt v. 6.3.2002 – 5 L 7/01

Fehlende Legitimation des unterzeichnenden Gewerkschaftsbeauftragten
VG Düsseldorf v. 12.11.2010 – 34 K 6362/09.PVL

19.7 Wahlvorschläge – Berichtigung

Änderungen im Wahlvorschlag
VGH Baden-Württemberg v. 10.7.1984 – 15 S 532/84

19.8 Wahlvorschläge – Kennwort

Ausschluss einer Verwechslungsgefahr bei Kennwortwahl
VG Potsdam v. 26.8.1998 – 16 K 2312/98.PVL

Bezeichnung eines Gewerkschaftsvorschlags mit „Freie Liste“
VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

Kennwort „Freie Liste“ bei Kandidatur von Gewerkschaftsmitgliedern/Wahlvorschlag als einheitliche Urkunde
VGH Hessen v. 23.3.2017 – 22 A 2145/16.PV

Irreführendes Kennwort: Freie Arbeitnehmer
VG Frankfurt am Main v. 4.7.2016 – 23 K 1687/16.F.PV

Irreführendes Kennwort: Freie Liste/Gewerkschaftsbezeichnung
VGH Hessen v. 24.2.2005 – 22 TL 2583/04

Irreführendes Kennwort: Unabhängige Alternative
VG München v. 4.10.2006 – M 20 P 06.2029

Anhaltspunkte für die Annahme einer unzulässigen Tarnliste/Irreführendes Kennwort
OVG Rheinland-Pfalz v. 4.10.2022 – 5 A 11514/21.OVG

Gewerkschaftsabkürzung zur Kennzeichnung eines Beschäftigten-Wahlvorschlags
VGH Baden-Württemberg v. 12.4.2007 – PL 15 S 940/05

Pflicht zur Bezeichnung von Gewerkschaftsvorschlägen mit deren Namen nach LPVG MV/Mehrfache Beseitigung von Fehlern eines Wahlvorschlags
OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 1.10.2013 – 8 L 102/12

Grenzen der Wahlwerbung bei Verwendung eines Kennwortes
VGH Bayern v. 7.3.2017 – 17 P 16.2124

19.9 Wahlvorschläge – Zustimmungserklärung

Einreichung der Zustimmungserklärung im Original
BVerwG v. 11.3.2014 – 6 P 5.13

Rücknahme der Zustimmungserklärung/Änderung der Bezeichnung
VG Freiburg v. 16.12.1997 – P 11 K 945/97

Unwiderruflichkeit der Zustimmungserklärung
VG Frankfurt a. M. v. 25.7.2005 – 22 K 1568/05 (V)

19.10 Wahlvorschläge – Geschlechterparität

Unterlassung der Bekanntgabe der Abweichungsbegründung/Bekanntgabe des Wahlausschreibens im behördlichen Intranet
VG Karlsruhe v. 12.12.2014 – PL 12 K 2295/14

20. Behandlung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand/Ungültige Wahlvorschläge

Behandlung eines Wahlvorschlags mit nicht wählbarem Bewerber am letzten Tag der Einreichungsfrist
OVG Sachsen v. 18.3.2021 – 9 A 176/18.PL

Streichung nicht wählbarer Wahlbewerber durch den Wahlvorstand
VG Mainz v. 19.6.2012 – 2 K 473/11.MZ

Unverzögliche Rückgabe eines ungültigen Wahlvorschlags
VGH Hessen v. 24.10.2002 – 21 TK 3290/00

Rückgabe eines Wahlvorschlags mit einem nicht wählbaren Bewerber
OVG Hamburg v. 14.10. 1980 – Bs BP 4/80

Zu veranschlagende Zeit für die Prüfung von Wahlvorschlägen
VGH Bayern v. 19.2.1992 – 18 P 91.3315

Rückgabe von Wahlvorschlägen bei Doppelunterschriften
BVerwG v. 5.10.1989 – 6 P 2.88

Verbot von Mehrfachwahlvorschlägen/Gewerkschaftsbezeichnung im Kennwort
VG Ansbach v. 15.1.2021 – AN 7 P 20.00544

Ordnungsgemäße Rückgabe mangelbehafteter Wahlvorschläge
VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

Rückgabe des Wahlvorschlags zur Nachbesserung bei fehlerhafter Angabe im Wahlausschreiben
OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.1.1994 – 1 A 3122/93.PVL

21. Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen

Schriftform der Bekanntgabe der Nachfrist
VG Potsdam v. 22.1.2003 – 16 K 2353/02.PVL

22. Bekanntmachung der Wahlvorschläge

Inhalt der Bekanntmachung von Wahlvorschlägen durch den Wahlvorstand
VG Berlin v. 24.7.2012 – 71 K 7.12

23. Gestaltung der Stimmzettel

Gestaltung des Stimmzettels für die Personalratswahl in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit
VG Stuttgart v. 15.1.2020 – PL 22 K 4511/19

Reihenfolge der Bewerber auf Stimmzettel bei Personenwahl
VG Meiningen v. 1.3.2000 – 3 P 50022/98. Me

Fehlen der Angaben zu den ersten drei Bewerbern auf den Stimmzetteln bei Verhältniswahl
OVG Nordrhein-Westfalen v. 29.1.1997 – 1 A 4826/96.PVL

Gestaltung der Stimmzettel bei Gruppenwahl/Öffentlichkeit der Stimmenauszählung
VG Berlin v. 30.1.2019 – 71 K 8.18 PVB

Angabe „Personalrat“ als Beschäftigungsstelle auf dem Stimmzettel
VG Aachen v. 30.10.2008 – 16 K 1304/08.PVL

Angabe der Personalratsfunktion auf dem Stimmzettel
VG München v. 10.10.2023 – M 20 P 23.1359

Angabe der Gewerkschaftszugehörigkeit auf Stimmzetteln/Öffentlichkeit der Stimmenauszählung
VG München v. 26.7.2022 – M 20 P 21.4005

24. Persönliche Stimmabgabe im Wahllokal

Gewährleistung des Wahlgeheimnisses
VGH Hessen v. 29.1.1986 – HPV TL 1436/85

Sicherstellung geheimer Wahl bei mobilem Wahlbüro/Verwahrung der Briefwahlstimmen
OVG Berlin-Brandenburg v. 19.12.2022 – 60 PV 7.22

Schutz der geheimen Wahl durch Faltung von Stimmzetteln
VG Mainz v. 17.11.2021 – 5 K 409/21.MZ –

Schutz des Wahlgeheimnisses bei persönlicher ebenso wie bei schriftlicher Stimmabgabe
BAG v. 21.3.2018 – 7 ABR 29/16

Gewährleistung der geheimen Stimmabgabe im Wahllokal
OVG Berlin-Brandenburg v. 23.8.2018 – 60 PV 11.17

Vorkehrungen des Wahlvorstands zur Geheimhaltung der Wahl
LAG Rheinland-Pfalz v. 17.3.2011 – 11 TaBV 45/10

Erforderlichkeit von Wahlumschlägen/Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit
VGH Baden-Württemberg v. 15.7.2022 – 2 S 710/22

Vorenthaltung von Wahlumschlägen bei der persönlichen Stimmabgabe
VG Ansbach v. 10.10.2016 – AN 7 P 16.00773

25. Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)

Anforderungen an Briefwahl-Rücksendeumschläge
VG Düsseldorf v. 10.7.2017 – 39 K 5778/16.PVB

Ungültigkeit einer Personalratswahl wegen fehlerhafter Gestaltung der Umschläge für die Briefwahl
VG Karlsruhe v. 1.3.2021 – PL 15 K 6844/19

Form der Anforderung von Briefwahlunterlagen
VGH Bayern v. 19.3.1997 – 18 P 96. 4276

Umfang der Prüfungspflicht des Wahlvorstands bei Anforderung von Briefwahlunterlagen
VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 – PL 15 S 1057/94

Überprüfung der Anforderung von Briefwahlunterlagen durch den Wahlvorstand
OVG Nordrhein-Westfalen v. 6.5.1998 – 1 A 4540/97.PVL

Übermittlung von Briefwahlunterlagen durch Amtsboten
VGH Bayern v. 3.12.2018 – 17 P 18.1037

Aushändigung von Briefwahlunterlagen durch Boten
VG Potsdam v. 22.1.2003 – 16 K 2353/02.PVL

Überbringung von Formularen für die Anforderung von Briefwahlunterlagen durch Wahlbewerber
VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 – PL 15 S 1054/94

Zeitpunkt der Versendung der Briefwahlunterlagen
LAG Stuttgart v. 29.11.1990 – 4b TaBV 2/90

Verspätete Zusendung von Briefwahlunterlagen/Weiterleitung von Informationen aus dem Wählerverzeichnis an Dritte
VG Frankfurt a. M. v. 18.8.2021 – 23 K 1636/21.F

Anwesenheit von Wahlbewerbern und Hilfspersonen bei schriftlicher Stimmabgabe
OVG Nordrhein-Westfalen v. 31.3.2006 – 1 A 5195/04.PVL

Persönliche Stimmabgabe nach Briefwahanordnung/Vermerk über die Rücksendung von Wahlunterlagen
BVerwG v. 3.3.2003 – 6 P 14.02

Fehlerhafte Auskünfte von Wahlhelfern zur Abgabe der persönlichen Erklärung bei Briefwahl/Persönliche Stimmabgabe bei angeordneter Briefwahl
VG Mainz v. 17.11.2021 – 5 K 220/21

Fehlen des Vermerks der Ausgabe von Briefwahlunterlagen im Wählerverzeichnis
VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 – PL 15 S 1057/94

Ordnungsgemäße Aufbewahrung von Wahlbriefen durch den Wahlvorstand
OVG Berlin-Brandenburg v. 22.9.2022 – 62 PV 2.21

Bedeutung des Wahlgeheimnisses bei Briefwahl
OVG Niedersachsen v. 19.2.1986 – 17 B 23/85

Schriftliche Stimmabgabe für Beschäftigte mit besonderer Diensterteilung
OVG Nordrhein-Westfalen v. 11.9.1997 – 1 A 778/97.PVL

26. Behandlung der Briefwahlstimmen

Fehlende Kuvertierung des Stimmzettels
VG Saarland v. 23.10.2000 – 8 K 1/00.PVB

27. Wahlergebnis

27.1 Wahlergebnis – Feststellung

Öffentlichkeit während der gesamten Dauer der Stimmauszählung
VG Karlsruhe v. 30.7.2010 – PL 12 K 837/10

Öffentlichkeit der Stimmenauszählung/Beschaffenheit der Räumlichkeiten
VGH Baden-Württemberg v. 2.7.1991 – 15 S 1812/90

Unterbrechung der Stimmenauszählung einer Personalratswahl
VGH Baden-Württemberg v. 21.9.2016 – PL 15 S 2666/15

Verweigerung der Anwesenheit interessierter Beschäftigter bei Öffnung der Freiumschräge
LAG Schleswig-Holstein v. 18.3.1999 – 4 TaBV 51/98

27.2 Wahlergebnis – Ungültige Stimmzettel

Ungültigkeit eines Stimmzettels wegen Kennzeichnung mit besonderem Merkmal
BAG v. 28.4.2021 – 7 ABR 20/20

27.3 Wahlergebnis – Berichtigung

Keine Berichtigung des Wahlergebnisses bei fehlerhafter Errechnung der Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen
OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.1.1994 – 1 A 3122/93

Keine Berichtigung des Wahlergebnisses bei fehlerhafter Berechnung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder
OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.2.1999 – 1 A 3656/97

Berichtigung fehlerhafter Zuordnung der Personalratssitze
OVG Niedersachsen v. 4.6.2015 – 18 LP 1/15

Berichtigung wegen rechtswidriger Ungültigkeitserklärung von Stimmzetteln
OVG Hamburg v. 31.8.1999 – 8 Bs 98/99.PVL

Bestandskraft des Wahlergebnisses bei Diskrepanz zu Erklärungen von Wahlberechtigten/Versiegelung der Wahlurne
ArbG Darmstadt v. 15.9.2022 – 7 BV 6/22

28. Bekanntmachung des Wahlergebnisses

Inhaltlicher Umfang der Bekanntgabe des Wahlergebnisses
BVerwG v. 23.10.2003 – 6 P 10.03

29. Wahl der Stufenvertretungen

Keine Bindung des Bezirkswahlvorstands an die Meldungen der örtlichen Wahlvorstände
BVerwG v. 27.5.2010 – 6 PB 2.10

30. Wahl des Gesamtpersonalrats

Zuständigkeiten des Gesamtwahlvorstands und des örtlichen Wahlvorstands
VGH Hessen v. 28.11.1990 – HPV TL 1093/90

Wahlberechtigung von an Tochterunternehmen gestellten Arbeitnehmern der Charité
OVG Berlin-Brandenburg v. 25.1.2018 – 60 PV 5.17

1. Beschäftigteneigenschaft

Sozialhilfeempfänger

Personen, die als Sozialhilfeempfänger zusätzliche und gemeinnützige Arbeit leisten, sind auch dann, wenn sie Hilfe zum Lebensunterhalt zuzüglich einer Entschädigung nach § 19 Abs. 2 Satz 1 Hauptsatz 1 Alt. 2 BSHG erhalten, nicht derjenigen Gruppe zuzurechnen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt wird.

BVerwG v. 26.1.2000 – 6 P 2.99

2. Dienststellen/Verselbstständigung

2.1 Voraussetzungen einer Verselbstständigung

Dienststelleneigenschaft nur bei Entscheidungs- und Handlungsspielraum des Dienststellenleiters

Von einer Dienststelle im personalvertretungsrechtlichen Sinn kann immer nur dann die Rede sein, wenn dem zuständigen Dienststellenleiter in personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten ein eigener Entscheidungs- und Handlungsspielraum zukommt.

Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, weil der überwiegende Teil dieser Angelegenheiten – vor allem die personellen – der vorgesetzten Dienststelle obliegen, dann ist die Dienststelleneigenschaft zu verneinen, weil der Leiter der Einrichtung nicht als verantwortlicher Partner einer Personalvertretung angesehen werden kann; denn er hat insoweit keine Entscheidungskompetenz. Für diesen Fall setzt die Wahl eines Personalrats in einer solchen Behörde einen sog. Verselbstständigungsbeschluss voraus, der von der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten zu fassen ist.

BVerwG v. 29.3.2001 – 6 P 7.00

Verselbstständigung einer Nebenstelle ohne Dienststellenleiter/Informationsanspruch des Nebenstellenpersonalrats

Die Existenz eines Nebenstellenleiters ist nicht Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit einer personalvertretungsrechtlichen Verselbstständigung.

Der Personalrat einer Nebenstelle, die keinen Dienststellenleiter hat, hat keinen Informationsanspruch gegenüber dem Leiter der Hauptdienststelle.

Der Leiter der Hauptdienststelle ist nicht verpflichtet, für die verselbstständigte Nebenstelle einen Leiter zu berufen.

BVerwG v. 13.9.2010 – 6 P 14.09

Verselbstständigung eines Dienststellenteils/Personalvertretungsrechtliche Befugnisse des Leiters

Für eine Verselbstständigung nach § 8 Abs. 2 MBG SH ist nicht erforderlich, dass der Leiter des Dienststellenteils über ein Minimum personalvertretungsrechtlicher Befugnisse verfügt.

BVerwG v. 3.7.2013 – 6 PB 15.13

Isolierte Verselbstständigung einzelner Einheiten einer Außenstelle

Eine von der Hauptstelle weit entfernt liegende Liegenschaft, in der mehrere voneinander sachlich unabhängige Verwaltungseinheiten einer Behörde untergebracht sind, kann sich nur gemeinsam, d.h. unter Einbeziehung aller Beschäftigten der gesamten Liegenschaft verselbstständigen.

Die Betrachtung einer Außenstelle in ihrer Gesamtheit als personalvertretungsrechtliche Einheit (als Nebenstelle bzw. Dienststellenteil) verwirklicht das Ziel der Betreuung und besseren Kontaktmöglichkeiten von räumlich entfernten Beschäftigten ungleich besser und umfassender als eine getrennte Betrachtung nach organisatorischen Abgrenzungskriterien.

(1. Ls. d. Schriftltg, 2. Ls. a. d. Gründen)
VG Ansbach v. 25.2.2021 – AN 7 P 19.02614

Verselbstständigung von Fachbereichen

Ob eine personalvertretungsrechtliche Verselbstständigung von Nebenstellen oder Teilen einer Dienststelle wegen weiter räumlicher Entfernung auch dann möglich ist, wenn ein Teil der Beschäftigten jeweils in einem gesonderten Fachbereich, aber über mehrere Dienststellen verteilt, tätig sind, bleibt offen. Gleiches gilt auch für den Fall, dass die Fachbereiche nach Aufgabenstellung und Organisation eigenständig sind.

(Ls. der Schriftltg)
VGH Bayern v. 28.2.2011 – 17 P 10.1065

Gemeinsame Verselbstständigung mehrerer weit voneinander entfernt liegender Dienststellenteile

Eine gemeinsame Verselbstständigung mehrerer Dienststellenteile oder Nebenstellen gemäß § 6 Abs. 3 BPersVG ist zumindest dann unzulässig, wenn diese weit voneinander entfernt liegen sowie keinen gemeinsamen Dienststellenleiter haben, bei dem alle Kompetenzen für deren Beschäftigte liegen.

(Ls. d. Schriftltg)
VG Freiburg (Breisgau) v. 18.2.2020 – PB 12 K 766/20

Verselbstständigung verschiedener im selben Stadtgebiet gelegener Dienststellenteile

Eine gesonderte Verselbstständigung eines Dienststellenteils und einer Nebenstelle, die beide weit entfernt von der Dienststelle sind, wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass beide innerhalb desselben Stadtgebiets liegen.

OVG Niedersachsen v. 1.4.1998 – 17 L 5256/96

Verselbstständigung der Untergliederungen von Nebendienststellen und Dienststellenteilen

Eine Nebendienststelle oder ein Dienststellenteil kann keine eigenen Nebendienststellen oder Dienststellenteile i.S.d. LPersVG (PersVG RP) haben, die über einen eigenen örtlichen Personalrat verfügen. Wird die Nebendienststelleneigenschaft durch eine Umstrukturierung aufgehoben, so geht auch der örtliche Personalrat unter.

VG Mainz v. 1.2.2007 – 5 L 1004/06.MZ

Verselbstständigung von Prüfbüros in den Prüfbezirken der Deutschen Rentenversicherung

Die strengen organisatorischen Maßstäbe, die sonst gemäß § 6 Abs. 1 und 2 BPersVG für die Personalratsfähigkeit von Dienststellen zu beachten sind, sind für die Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle im Rahmen einer Verselbstständigung Sinn des § 6 Abs. 3 BPersVG gerade nicht anzulegen.

Nach § 6 Abs. 3 Satz 1 BPersVG müssen nur zwei Voraussetzungen erfüllt sein, nämlich zum einen eine räumlich weite Entfernung von der zentralen Dienststelle (der Hauptdienststelle) und zum anderen ein Verselbstständigungsbeschluss der Beschäftigten der Nebenstelle. Personalvertretungsrechtlich relevante Befugnisse des Leiters der Nebenstelle sind nicht erforderlich. In atypischen Fällen setzt sich der Grundsatz ortsnaher Betreuung durch.

(Ls. d. Schriftltg)

VGH Bayern v. 30.11.2010 – 18 P 09.2069

Eigenständigkeit einer Teildienststelle

Für die Frage, ob eine Teildienststelle nach Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist, kommt es nicht darauf an, ob ihr im Verhältnis zur Gesamtdienststelle wesentliche Entscheidungskompetenzen in personellen und sozialen Angelegenheiten zugewiesen sind.

VGH Bayern v. 26.11.1997 – 17 P 97.1167

Voraussetzungen der Verselbstständigung nach § 6 Abs. 3 SächsPersVG

Eine unter Verstoß gegen die Bestimmungen über die Bestellung des Wahlvorstandes nach §§ 20 ff. SächsPersVG durchgeführte Wahl ist ungültig.

Zur Rechtmäßigkeit einer Verselbstständigung gemäß § 6 Abs. 3 Satz 1 SächsPersVG bedarf es eines eigenständigen Aufgabenbereichs der Niederlassungen. Darüber hinaus darf ihr Leiter nicht hinsichtlich der Mehrzahl der bedeutsamen Maßnahmen als verantwortlicher Partner einer Personalvertretung ausscheiden, weil er insoweit nicht selbstständig handeln durfte, sondern Bedenken und Initiativen der Personalvertretung lediglich weiterleiten konnte.

(Ls. a. d. Gründen)

OVG Sachsen v. 29.1.2015 – PL 9 A 147/12

Zulassung eines verfristeten Verselbstständigungsbeschlusses

Ein Verselbstständigungsbeschluss darf vom Wahlvorstand nur berücksichtigt werden, wenn er binnen sechs Arbeitstagen seit der Bekanntgabe der Namen des Wahlvorstandes gem. § 1 Abs. 3 BPersVVO vorliegt. Wird ein nicht fristgerecht zugangener Verselbstständigungsbeschluss berücksichtigt, stellt dies einen Verstoß gegen eine wesentliche Bestimmung über das Wahlrecht dar, der die Wahl anfechtbar macht.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Köln v. 26.4.2013 – 33 K 2221/12.PVB

Bestimmung des Dienstsitzes bei aufgeteilten Dienststellen/Zuständigkeit für die Einberufung des Wahlvorstands

Die Frage, wo die Dienststelle im Sinne von § 6 Abs. 1 BPersVG und die Nebenstelle im Sinne von § 6 Abs. 3 BPersVG liegen, kann auch außerhalb einer möglichen Wahlanfechtung Gegenstand eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens nach § 83 Abs. 1 BPersVG sein. Dies gilt insbesondere dann, wenn Vorentscheidungen wie die Zuständigkeit für die Einberufung des Wahlvorstands für eine kommende Wahl geklärt werden können.

Die Personalverfassung folgt grundsätzlich der Dienststellenverfassung: Das Personalvertretungsrecht ist Organisationsfolgerecht. Die Entscheidung, wo die Dienststelle und wo die Nebenstelle ist, ist eine originäre Grundsatzentscheidung des Dienststellenleiters.

Mit dem Berlin/Bonn-Gesetz und der Aufteilung der Bundesministerien war eine organisationsrechtliche Festlegung verbunden. Dass die in Bonn verbleibenden Bundesministerien „auch“ einen Dienstsitz in Berlin erhalten, legt nahe, dass für diese kein zweiter, gleichberechtigter Dienstsitz in Berlin geschaf-

fen werden sollte, sondern nur ein weiterer. Daher bedurfte es einer tatsächlichen Änderung der bisherigen Sitzfestlegung, um Berlin als Dienststelle zu bestimmen.

Es spricht vieles dafür, dass nach dem Berlin/Bonn-Gesetz im Falle der Bundesministerien die organisationsrechtliche Entscheidung, den Ort der Dienststelle zu bestimmen, gesetzlich dem jeweiligen Bundeskanzler obliegt.

(Ls. d. Schriftltg)
VG Berlin v. 10.9.2019 – 71 K 4.19 PVB

Vorläufige Anerkennung der Verselbstständigung eines Referates des BAMF für Personalratswahl

Das Interesse an der Verhinderung rechtswidriger Zustände im Zusammenhang mit Personalratswahlen setzt sich nach der Rechtsprechung im einstweiligen Rechtsschutz nur dann durch, wenn die aufgezeigten Mängel des Wahlverfahrens so schwerwiegend sind, dass die anstehende Personalratswahl voraussichtlich nichtig wäre.

Die Verkennung des Dienststellenbegriffs führt grundsätzlich nicht zur Nichtigkeit der Wahl. Das gilt erst recht für die Frage der gemeinsamen Verselbstständigung von Referaten, Teilreferaten und einzelnen ansässigen Mitarbeitern aus weiteren Referaten.

(1. Ls. a. d. Gründen, 2. Ls. d. Schriftltg)
VG Ansbach v. 17.2.2020 – AN 7 PE 20.00101

2.2 Vorabstimmung

Besetzung des Abstimmungsvorstands/Nichterforderlichkeit eines Leiters des verselbstständigten Dienststellenteils

Verstöße gegen wesentliche Vorschriften über die Vorabstimmung nach § 6 Abs. 3 BPersVG können die Anfechtung der sich daran anschließenden Wahl des Personalrats begründen.

Bei Vorabstimmungen über die Verselbstständigung einer Neben- oder Außenstelle nach § 6 Abs. 3 BPersVG sind im Fall einer Dienststelle nach § 49 SGB auch die wahlberechtigten Soldaten des jeweiligen Dienststellenteils zur Mitwirkung im Abstimmungsvorstand nach § 4 Abs. 1 BPersVVO berufen und bei der Vorabstimmung stimmberechtigt.

Die Verselbstständigung eines Dienststellenteils erfordert die Erfüllung der Voraussetzungen des § 12 Abs. 1 BPersVG sowie die räumlich weite Entfernung von der Hauptstelle, nicht jedoch das Vorhandensein eines gemeinsamen Leiters des zu verselbstständigenden Dienststellenteils.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 30.10.2009 – 16 A 1027/09.PVB

Geltung allgemeiner Wahlgrundsätze für Vorabstimmung/Zusammensetzung des Abstimmungsvorstands

Für eine Vorabstimmung zu einer Personalratswahl (vgl. auch § 4 WO ThürPersVG) gelten dieselben Grundsätze wie für die Wahl selbst.

Dem Abstimmungsvorstand muss ein Mitglied jeder in der Dienststelle vertretenen Gruppe angehören. Findet sich jedoch in einer Gruppe kein wahlberechtigter Beschäftigter oder ist niemand bereit, Mitglied des Wahlvorstandes zu werden, so steht dies der Bildung eines Wahlvorstandes nicht entgegen; die Gruppe hat das Recht auf Beteiligung im Wahlvorstand verwirkt.

(Ls. a. d. Gründen)
VG Meiningen v. 9.4.2018 – 3 E 472/18 Me

Glaubhaftmachung des Ergebnisses von Vorabstimmungen

Das Erfordernis der Glaubhaftmachung, dass die wesentlichen Wahlrechtsgrundsätze im Vorabstimmungsverfahren eingehalten wurden, ist kein Selbstzweck, sondern erforderlich, wenn der Wahlvorstand Zweifel hat. Sofern zeitlich noch möglich, ist Gelegenheit zu geben, diese durch Glaubhaftmachung auszuräumen. Werden nachträgliche Auflagen des Wahlvorstands umgehend erfüllt, verbieten Treu und Glauben, dem dann noch entgegenzuhalten, die Frist zur Glaubhaftmachung sei bereits verstrichen.

Der Wahlvorstand hat – dem ihm anvertrauten Amt gemäß – die Mitteilung des Abstimmungsvorstands zu prüfen und für den Fall von Zweifeln – verfahrensfair – Gelegenheit zu geben, diese durch Glaubhaftmachung auszuräumen, sofern noch möglich.

(Ls. a. d. Gründen)

OVG Schleswig-Holstein v. 28.6.2001 – 11 L 2/01

Weigerung des Wahlvorstands zur Berücksichtigung des Ergebnisses einer Vorabstimmung/Unbrauchbarkeit von Stimmzetteln

Nicht nur die Mitteilung des Ergebnisses der Vorabstimmung über eine Verselbstständigung, sondern auch dessen Glaubhaftmachung muss binnen acht Arbeitstagen seit der Bekanntgabe des Namens der Mitglieder und der Vertreter des Wahlvorstands nach § 1 Abs. 3 SächsPersVWVO erfolgen. Für die Glaubhaftmachung reicht es in der Regel aus, dass die Namen der Mitglieder des Abstimmungsvorstands mitgeteilt werden und mit der Übergabe des Ergebnisses dienstlich versichert wird, dass entsprechend den Voraussetzungen nach § 4 SächsPersVWVO i. V. m. den jeweiligen Regelungen im Sächsischen Personalvertretungsgesetz abgestimmt worden ist. Hierbei muss auch dargelegt werden, dass die Grundsätze einer demokratischen Wahl eingehalten sind (Unmittelbarkeit, Freiheit, Gleichheit, geheime Wahl).

Gemäß § 15 Abs. 5 SächsPersVWVO ist dem Wähler, hat er einen Stimmzettel unbrauchbar gemacht, auf Verlangen nach Rückgabe und Vernichtung ein neuer Stimmzettel auszuhändigen, sofern er nicht bereits in die Wahlurne geworfen worden ist. Diese Vorgehensweise muss auch dann - und erst recht - möglich sein, wenn der Makel, der den Stimmzettel unbrauchbar oder ungültig gemacht hat, nicht durch den Wahlberechtigten, sondern durch den Organisator der Wahl herbeigeführt worden ist. Erkannte Mängel, die den Stimmzettel ungültig machen, noch korrigiert werden können müssen, solange die Wahlhandlung noch nicht abgeschlossen ist.

(Ls. a. d. Gründen)

OVG Sachsen v. 16.1.2020 – 9 A 380/19.PL

Abbruch einer Vorabstimmung nur bei Vorliegen von Nichtigkeitsgründen

Für Vorabstimmungen zu einer Personalratswahl (hier: Durchführung der Abstimmung über die Verselbstständigung einer Dienststelle gemäß § 4 Satz 1 Nr. 3 SächsPersVWVO) gelten dieselben Grundsätze wie für die Wahl selbst. Deshalb darf auch in eine bereits in Gang gesetzte Vorabstimmung ein Gericht mit einstweiliger Verfügung nur eingreifen und etwa einem Wahlvorstand die weitere Durchführung der Wahl untersagen, wenn deren Nichtigkeit droht. Das Vorliegen von Anfechtungsgründen genügt dafür regelmäßig nicht.

Vorabstimmungen nach § 4 SächsPersVWVO sind innerhalb der Dienstzeit durchzuführen. Es ist Aufgabe des Dienststellenleiters sicherzustellen, dass alle Wahl- und Abstimmungsberechtigten an der Maßnahme teilnehmen können.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Dresden v. 10.2.2016 – 9 L 78/16

2.3 Dauer der Verselbstständigung

Auswirkungen des Amtszeitendes des Örtlichen Personalrats der Zentrale einer Dienststelle auf die Amtszeit des Nebenstellenpersonalrats

Mit dem Ende der Amtszeit des Örtlichen Personalrats bei der Zentrale einer Dienststelle endet auch die Amtszeit des bei der Nebenstelle gebildeten Örtlichen Personalrats automatisch als gesetzliche Folge des § 6 Abs. 3 Satz 2 SächsPersVG. Dem Dienststellenleiter als Anfechtungsberechtigten gemäß § 25 Abs. 1 SächsPersVG ist es jedenfalls dann, wenn sich der Örtliche Personalrat der Nebenstelle nicht ohne Weiteres dieser gesetzlichen Folge unterwirft, möglich, die Arbeit dieses Personalrats durch eine gerichtliche Feststellung beenden zu können. Für einen solchen Antrag besteht ein Rechtsschutzbedürfnis.

Der Wahlanfechtungsantrag gemäß § 25 Abs. 1 SächsPersVG umfasst auch die Feststellung der von der Ungültigerklärung der Wahl des „Leitpersonalrats“ abhängigen Beendigung der Amtszeit des Örtlichen Personalrats der Nebenstelle.

OVG Sachsen v. 29.1.2015 – PL 9 A 141/12

Neuwahl nach Rücktritt des Nebenstellenpersonalrats/Wirksamkeitsdauer des Verselbstständigungsbeschlusses

Tritt der Personalrat der Nebenstelle zurück und bleibt der Personalrat der Hauptstelle im Amt, so behält der Verselbstständigungsbeschluss für die Dauer der konkreten Amtszeit des Hauptstellenpersonalrats seine Wirksamkeit. In der Nebenstelle kann für diese Zeit ein neuer Nebenstellenpersonalrat gewählt werden.

BVerwG v. 26.1.2000 – 6 P 3.99

3. Personalratsfähige Dienststellen

Einordnung der Stäbe der Divisionen als Wahlbereiche i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 3 SBG

Die Stäbe der Divisionen sind Wahlbereiche nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 SBG; sie sind keine den Stäben der Korps entsprechende Dienststellen im Sinne von § 49 Abs. 1 Satz 2 SBG. Daher wählen die Soldaten in den Stäben Vertrauenspersonen ebenso wie die Soldaten in den die Stäbe unterstützenden Einheiten.

Die beteiligungsrechtliche Sonderbehandlung der Korpsstäbe gegenüber den Divisionsstäben verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

BVerwG v. 23.9.2004 – 6 P 2.04

Wahlrecht der Soldaten des Einsatzführungsbereichs 2 der Luftwaffe zu Personalvertretungen

Die Soldaten des Einsatzführungsbereichs 2 der Luftwaffe wählen Personalvertretungen.

BVerwG v. 8.10.2007 – 6 P 2.07

Wahl von Personalvertretungen durch sog. Kontaktsoldaten in der Bundeswehrverwaltung

Soldaten in Dienststellen der Bundeswehrverwaltung wählen die dortigen Personalvertretungen mit. Ob das Unterstützungspersonal der Auskunft- und Beratungsstellen bei den Kreiswehrrersatzämtern („Kontaktsoldaten“) an den dortigen Personalratswahlen teilnimmt, beurteilt sich nach der Dauer ihrer Kommandierung (§ 3 Abs. 1 Satz 2 SBG bzw. § 13 Abs. 2 Satz 1 und 3 BPersVG).

BVerwG v. 21.1.2008 – 6 P 16.07

Ortsfeste Anlage der Fernmelde- und elektronischen Aufklärung

Eine ortsfeste Anlage der Fernmelde- und elektronischen Aufklärung der Luftwaffe ist keine Einheit im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 1 SBG, sofern die sie prägenden Aufgaben nicht aus militärischen Gründen von Soldaten wahrgenommen werden müssen.

BVerwG v. 29.10.2002 – 6 P 5.02

Militärische Kleindienststellen

In militärischen Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 49 Abs. 1 Satz 1 SBG, denen nicht in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Zivilbeschäftigte angehören, werden Personalvertretungen nicht gewählt.

BVerwG v. 7.1.2003 – 6 P 7.02

Wahl von Vertrauenspersonen bei Brigaden und Divisionen

Brigaden und Divisionen sind Verbände im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 3 SBG, so dass die Soldaten ihrer Stäbe Vertrauenspersonen wählen. Der Stab einer Brigade unterfällt auch dann § 2 Abs. 1 Nr. 3 SBG, wenn ihm nicht nur Einheiten und Verbände im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 3 SBG, sondern auch Einrichtungen unterstellt sind, in denen die Soldaten Personalräte wählen.

Die Abgrenzung zwischen den Einheiten nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SBG und den Dienststellen und Einrichtungen nach § 49 Abs. 1 Satz 1 SBG erfolgt am Maßstab der Mobilität einerseits und des administrativen Charakters der Tätigkeit andererseits; bei nicht aktiven Truppenteilen ist der Einsatzfall in die Beurteilung einzubeziehen.

BVerwG v. 23.1.2002 – 6 P 2.01

Zuordnung der Dienststelle zu den für Soldaten personalratsfähigen Dienststellen

Soldaten einer nach §§ 70 SG, 6 Abs. 3 BPersVG verselbständigten militärischen Teildienststelle sind an der Wahl des bei der Teildienststelle zu bildenden Personalrats (nur) zu beteiligen, wenn es sich bei der Gesamtdienststelle um eine für Soldaten personalratsfähige Dienststelle nach § 49 Abs. 1 Satz 1 SBG handelt.

Eine militärische Dienststelle auf Verbandsebene, die aus einzelnen Einheiten und Einrichtungen zusammengesetzt und durch militärische Einsatzaufträge - hier: Radar- und Luftwaffenkampfführung - geprägt ist, ist insgesamt dem Bereich des § 2 Abs. 1 Nr. 1 SBG zuzuordnen und damit für alle ihr angehörenden Soldaten nicht personalratsfähig, auch wenn die Aufträge sach- und aufgabenbedingt - hier: feststehende Radar- und Luftwaffenkampfführungsanlage - ortsgebunden wahrgenommen werden.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 15.4.2003 – 1 A 3361/02.PVB

Begriffe der Einrichtung und des Verbandes

Um eine mit einer Schule vergleichbare Einrichtung i.S.v. § 2 Abs. 1 Satz 6 SBG handelt es sich nur dann, wenn deren Tätigkeit durch die Wahrnehmung von Aufgaben der Aus- und Fortbildung von Soldaten geprägt ist. Dafür ist u.a. maßgeblich, ob und inwieweit dieser Einrichtung Einsatzaufgaben übertragen sind, wie sie typischerweise von Einheiten i.S.v. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SBG (SBG 1992) wahrgenommen werden, welche Organisationsstrukturen und Befehlswege vorhanden sind, in welchem Umfang das vorhandene Stammpersonal für die Wahrnehmung von Aus- und Fortbildungsaufgaben herangezogen wird und welche anderen Aufgaben von diesem wahrgenommen werden und in welchem zahlenmäßigen Verhältnis das Stammpersonal zu den aus- bzw. fortzubildenden Soldaten steht.

Der Begriff der Verbände in § 2 Abs. 1 Nr. 3 SGB (SGB 1992) ist in einem umfassenden Sinne zu verstehen, unter den insbesondere sowohl die in ZDv 1/50 Nr. 111 als Verbände als auch die in ZDv 1/50 Nr. 112 als Großverbände bezeichneten Truppenteile fallen.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000 – 1 A 475/99.PVB

4. Wahlberechtigung

Unabhängigkeit des Wahlrechts von einer Antragstellung des Beschäftigten

Wahlberechtigung und Wählbarkeit sind ausschließlich auf der Grundlage der gesetzlich normierten Voraussetzungen gegeben oder nicht gegeben. Es ist daher evident rechtswidrig, wenn der Wahlvorstand das aktive und/oder passive Wahlrecht von einem Antrag des Beschäftigten abhängig macht und nur entsprechend der konkreten Antragstellung anerkennt.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Frankfurt v. 25.8.2021 – 23 K 1443/21.F.PV

Verlust der Dienststellenzugehörigkeit im personalvertretungsrechtlichen Sinn bei dauerhafter Freistellung von der Arbeitsleistung

Geht es in einem personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren um die Frage des aktiven und passiven Wahlrechts eines Beschäftigten für die Wahlen zum künftigen Personalrat, so wird hierdurch die Rechtsstellung der (noch) amtierenden Gremien nicht unmittelbar berührt mit der Folge, dass der amtierende Personalrat die Beteiligtenbefugnis nicht besitzt.

Das aktive und passive Wahlrecht setzen neben der Beschäftigteneigenschaft eine (fort-)bestehende Dienststellenzugehörigkeit, d. h. die Eingliederung in die Dienststelle, voraus.

Ist ein Beschäftigter aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber unwiderruflich von jeglicher Arbeitsleistung bis zum Beendigungstermin des Arbeitsverhältnisses befreit, fehlt die Dienststellenzugehörigkeit im personalvertretungsrechtlichen Sinn; dies bedingt den Verlust des aktiven und passiven Wahlrechts für künftige Personalratswahlen.

(Ls. d. Schriftltg)

VGH Bayern v. 19.4.2016 – 17 PV 16.531

Wahlberechtigung bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Die Wahlberechtigung nach § 10 Abs. 1 LPVG NW setzt die Zugehörigkeit des Bediensteten zur Dienststelle voraus, die durch Einstellung, d.h. Eingliederung in die Dienststelle begründet wird.

Befindet sich ein Arbeitnehmer am Wahltag in der sog. Freistellungsphase einer auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juni 1996 (BGBl. I S. 1078) und des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vereinbarten Altersteilzeitarbeit im sog. Blockmodell, ist er kein wahlberechtigter Beschäftigter i.S.d. § 10 Abs. 1 LPVG NW.

Ruht am Wahltag das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters wegen Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit nach § 62 Abs. 1 Satz 4 des Manteltarifvertrags für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder seit mehr als 18 Monaten, ist er nach § 10 Abs. 3 Buchstabe c) LPVG NW nicht wahlberechtigt.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 25.10.2001 – 1 A 315/01.PVL

Wahlberechtigung von erkrankten oder erwerbsgeminderten Arbeitnehmern

Arbeitnehmer sind bei einer Personalratswahl im Anwendungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes nicht wahlberechtigt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am Wahltag seit mehr als zwölf Monaten wegen des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente auf Zeit ruht.

Ein bloßes krankheitsbedingtes Fernbleiben vom Dienst führt auch bei längerer Dauer nicht zum Verlust der Wahlberechtigung.

VGH Baden-Württemberg v. 25.8.2016 – PL 15 S 152/15

Wahlberechtigung zum Personalrat bei der gestellenden Dienststelle bei Personalgestellung nach § 4 Abs. 3 TVöD

Der Wahlvorstand verliert mit dem Erlöschen seines Amtes seine Beteiligtenfähigkeit im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren.

Während einer Personalgestellung nach § 4 Abs. 3 TVöD sind die gestellten Beschäftigten nicht berechtigt, an der Wahl zum Personalrat der gestellenden Dienststelle durch Stimmabgabe teilzunehmen. Infolgedessen sind sie auch nicht in das dortige Wählerverzeichnis einzutragen.

BVerwG v. 22.9.2015 – 5 P 12.14

Wahlberechtigung bei Elternzeit

Elternzeit nach der Elternzeitverordnung für Beamte ist als Urlaub ohne Dienstbezüge i.S.d. § 12 Abs. 1 Satz 2 SPersVG anzusehen, wenn gleichzeitig keine Teilzeitbeschäftigung besteht, und führt zum Verlust des Wahlrechts zum Personalrat, wenn sie zum Wahltag länger als sechs Monate andauert.

VG Saarland v. 4.2.2013 – 9 L 341/13

Wahlberechtigung bei Dienstortverlagerung des Referatsleiters/Rechte der Gewerkschaften im Geschäftsbereich des BND

Arbeitnehmer mit Dienstort am Sitz der Zentrale des Bundesnachrichtendienstes sind auch dann für den Personalrat der Zentrale wahlberechtigt, wenn ihr vorgesetzter Referatsleiter außerhalb der Zentrale beschäftigt ist.

Gewerkschaften sind nicht befugt, die Wahl eines Personalrats im Geschäftsbereich des Bundesnachrichtendienstes anzufechten.

BVerwG v. 26.11.2008 – 6 P 7.08

Wahlberechtigung bei Verflechtung der Leitungen von Dienststelle und GmbH

Die Wahlberechtigung eines Beschäftigten setzt nach § 10 Abs. 1 LPVG NRW sowohl die Beschäftigteneigenschaft als auch die Dienststellenzugehörigkeit voraus. Beide Tatbestandsmerkmale knüpfen aber im Anwendungsbereich des LPVG NRW an dieselbe Voraussetzung nämlich der Eingliederung in die Dienststelle (im Sinne der Ausübung einer weisungsgebundenen Tätigkeit) an (im Anschluss an OVG NRW, Beschluss vom 11. April 2013 20 A 2092/12.PVL).

Die Eingliederung von Beschäftigten, die dem Personalkörper einer GmbH angehören und tatsächlich in der Dienststelle tätig sind, kann nicht allein aus einer engen Verbindung zwischen der GmbH und der

Dienststelle (die Gesellschaftsanteile der GmbH liegen zu 100 % bei der Dienststelle, der Dienststellenleiter ist zugleich der allein vertretungsberechtigte Geschäftsführer der GmbH, auch im Übrigen beste

hende personelle Verflechtungen zwischen dem Leitungspersonal der GmbH und demjenigen der Dienststelle, enge organisatorische Verbindungen zwischen Dienststelle und GmbH) hergeleitet werden.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 31.1.2014 – 20 A 2155/12.PVL

Wahlberechtigung von Auszubildenden einer „Ausbildungswerkstatt“ der Bundeswehr

Eine eigens für Ausbildungszwecke und als Teil einer militärischen Dienststelle eingerichtete „Ausbildungswerkstatt“ ist nur dann entgegen eines Organisationsbefehls als von vornherein selbstständige Dienststelle im personalvertretungsrechtlichen Sinne anzusehen, wenn sie einerseits nach ihrem Aufgabenbereich und andererseits nach ihrer Organisation gerade auch in Bezug auf das Stammpersonal selbstständig ist.

Ist zwar nach den jeweiligen Aufgabenbereichen der „Ausbildungsbetrieb“ aus dem „sonstigen Dienstbetrieb“ einer einheitlichen Dienststelle herausgelöst, sind die Auszubildenden gleichwohl in diese einheitliche Dienststelle eingegliedert und bei Personalratswahlen wahlberechtigt, wenn die

sie betreffenden maßgeblichen personellen Maßnahmen vom Dienststellenleiter und nicht vom Leiter der Ausbildungseinrichtung eigenverantwortlich getroffen bzw. gegenüber der Wehrverwaltung vorbereitet werden.

OVG Niedersachsen v. 15.5.2013 – 17 LP 8/12

Wahlberechtigung von Leiharbeitnehmern/innen

Den von einem privaten Verleiher in einer Dienststelle eingesetzten Leiharbeitnehmern/innen steht nach ihrer Eingliederung und einer Beschäftigungsdauer von länger als drei bzw. sechs Monaten ein aktives bzw. passives Wahlrecht für den Personalrat der entleihenden Beschäftigungsdienststelle zu.

VGH Hessen v. 18.11.2010 – 22 A 959/10.PV

Wahlberechtigung von Beamten und Arbeitnehmern der Bundeswehr bei Zuweisung von Tätigkeit in Kooperationsbetrieb

Beamte und Arbeitnehmer der Bundeswehr bleiben zum Personalrat ihrer Beschäftigungsdienststelle wahlberechtigt und wählbar, wenn ihnen im Rahmen eines Kooperationsprojekts eine Tätigkeit in einem privaten Wirtschaftsunternehmen zugewiesen wird; die Bestimmung einer anderen Dienststelle zur personalbearbeitenden Dienststelle ändert daran nichts.

BVerwG v. 14.12.2009 – 6 P 16.08

Wahlberechtigung überlassener Arbeitnehmer in der Beschäftigungsdienststelle

Personen, die im Wege der Arbeitnehmerüberlassung seit mindestens drei Monaten in einer Dienststelle weisungsabhängig tätig sind, steht ein aktives Wahlrecht zum Personalrat dieser Dienststelle zu.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Frankfurt a. M. v. 3.11.2008 – 23 K 1568/08.F.PV (V)

Wahlberechtigung eines Personalratsmitglieds bei Hausverbot

Bis über die arbeitsgerichtliche Kündigungsschutzklage eines außerordentlich gekündigten Personalratsmitglieds rechtskräftig entschieden ist, kann einem Hausverbot des Dienststellenleiters die Rechtsstellung als Personalrat nicht entgegengehalten werden (§ 27 Abs. 2 LPVG NRW).

Ein Hausverbot hindert nicht an der Ausübung des aktiven Wahlrechts zum Personalrat, solange Briefwahl (§ 16 WO-LPVG NRW) möglich ist.

Das passive Wahlrecht kann dem Hausverbot im einstweiligen Verfügungsverfahren nur entgegengehalten werden, wenn der Wahlberechtigte plausibel macht, dass er reale Aussichten besitzt, auf einem Wahlvorschlag zu erscheinen und dass er trotz anderweitiger Möglichkeiten, mit den übrigen Beschäftigten Kontakt aufzunehmen (Telefon, Brief, elektronische Post), durch das Hausverbot daran gehindert wird.

VG Düsseldorf v. 27.2.2020 – 40 L 214/20.PVL –

Wahlberechtigung in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell

Ein Arbeiter verliert mit dem Eintritt in die Freistellungsphase nach dem Blockmodell des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses seine Wahlberechtigung zum Personalrat. Er ist am Wahltag nicht mehr Angehöriger der Dienststelle. Beschäftigte, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Blockmodell befinden, werden mit Beginn der Freistellungsphase aus der Dienststelle ausgegliedert. Sie sind von diesem Zeitpunkt an von der Arbeit freigestellt. Sie nehmen nicht mehr nach den Direktiven des Dienststellenleiters an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben der Dienststelle teil. Damit entfällt ihre Dienststellenzugehörigkeit.

BVerwG v. 15.5.2002 – 6 P 8.01

Selbstständige Entscheidungsbefugnis in Personalangelegenheiten/Wissenschaftlich Beschäftigte nach PersVG RhP

Selbstständig entscheidet ein Beschäftigter in Personalangelegenheiten, wenn er in seiner Dienststelle stellenplan- bzw. geschäftsordnungsmäßig die Befugnis hat, in Personalangelegenheiten in eigener Verantwortung endgültig zu entscheiden, er für mitbestimmungspflichtige Einstellungen dienststellenintern die Verantwortung trägt. Dies ist auch der Fall, wenn er die Auswahlentscheidung trifft, die Begründung des Arbeitsverhältnisses aber durch die Personalverwaltung erfolgt.

Wissenschaftliche Beschäftigte gelten nach der für Hochschulen greifenden Sonderregelung des § 99 Abs. 2 LPersVG RhP und der dazu ergangenen Rechtsprechung bereits aufgrund ihres hochschulrechtlichen Status als Beschäftigte mit überwiegend wissenschaftlicher Tätigkeit. Das Landespersonalvertretungsgesetz verzichtet danach auf eine eigene personalvertretungsrechtliche Bewertung der

Tätigkeit des jeweiligen Beschäftigten und greift stattdessen allein auf den hochschulrechtlichen Status der betroffenen Mitarbeiter zurück.

(1. Ls. d. Schriftltg, 2. Ls. a. d. Gründen)
VG Mainz v. 11.1.2022 – 5 K 424/21.MZ

Wahlberechtigung bei Verselbstständigung

Die Verselbstständigung nach § 6 Abs. 3 Satz 1 PersVG LSA führen alle Beschäftigten herbei, die in der Nebenstelle oder dem sonstigen Dienststellenteil tätig sind, unabhängig davon, ob sich hierunter neben der Stammebelegschaft auch Angehörige eines anderen Dienststellenteils befinden.

Bei den anschließenden Wahlen zum Personalrat sind neben der am Ort der verselbstständigten Dienststelle „eingegliederten Stammebelegschaft“ wahlberechtigt auch die dort „nicht eingegliederten“ Angehörigen eines anderen Dienststellenteils jedenfalls dann, wenn es sich um eine räumlich weit entfernte Nebenstelle i.S.d. § 6 Abs. 3 Satz 1 Alt. 2 PersVG LSA handelt. Ob dies auch ohne Vorliegen einer räumlich weiten Entfernung gilt (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Alt. 1 PersVG LSA), bleibt offen.

(Ls. d. Schriftltg)
VG Magdeburg v. 19.4.2022 – 17 A 5/20 MD

Wahlberechtigung von Arbeitnehmern der Bundeswehr

Arbeitnehmer bei der Bundeswehr, deren örtliche Dienststelle erst nach einem auf einem Organisationsbefehl beruhenden Unterstellungswechsel einer anderen übergeordneten Dienststelle unterstellt worden ist, die im Zeitpunkt des Unterstellungswechsels einem anderen Bezirkspersonalrat angehört und für die kein zustimmender Beschluss dieses Bezirkspersonalrats nach § 47 Abs. 2 Satz 3 i.V.m. § 54 Abs. 1 BPersVG vorliegt, sind für den Bezirkspersonalrat bei der neuen übergeordneten Dienststelle wählbar.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000 – 1 A 475/99.PVB

Verfahren bei ungeklärter Wahlberechtigung

Kann die Frage der Wahlberechtigung im Rahmen des Verfahrens auf Erlass einer einstweiligen Verfügung nicht endgültig geklärt werden, so ist entsprechend den Entscheidungen des zuständigen Wahlvorstands zu verfahren. Die endgültige Entscheidung über die Wahlberechtigung ist einem Wahlanfechtungsverfahren vorbehalten.

VGH Bayern v. 27.2.2002 – 17 PE 02.509

Beschlussverfahren zur Feststellung des aktiven und passiven Wahlrechts

Die unberechtigte Aufnahme oder Nichtaufnahme in ein Wählerverzeichnis kann vor der Wahl statthafter Gegenstand eines Beschlussverfahrens sein.

VG Ansbach v. 21.6.2021 – AN 8 PE 21.00909

5. Wählbarkeit

Mindestbeschäftigungszeit

Die für die Wählbarkeit zum Personalrat gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 HPVG erforderlichen Mindestbeschäftigungszeiten müssen - abgesehen von den für die aktive Wahlberechtigung unschädlichen Sonderfällen - ohne Unterbrechung durch anderweitige Tätigkeiten oder beschäftigungsfreie Zeiten erfüllt sein.

Einer sinngemäß erweiternden Auslegung dieser Wahlrechtsvorschrift unter Berücksichtigung der typischen Beschäftigungsverhältnisse arbeitnehmerähnlicher Personen steht das Gebot der Rechtssicherheit und der Entscheidungsvorrang des Gesetzgebers entgegen.

Ein kurzfristige Unterbrechungen überbrückendes Dauerarbeitsverhältnis und damit eine zusammenhängende Mindestbeschäftigungszeit gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 HPVG kann nicht wegen einer ununterbrochenen Personalratstätigkeit, sondern allenfalls dann angenommen werden, wenn auf Grund eines übergeordneten Rahmenrechtsverhältnisses oder nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen unter Rechtsmissbrauchsgesichtspunkten ein Wiederbeschäftigungsanspruch besteht.

VGH Hessen v. 8.3.2001 – 22 TL 43/01

Verfassungsmäßigkeit des Ausschlusses der Beauftragten für Chancengleichheit von der Wahl zum Personalrat in BW

Es bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken dagegen, dass die Beauftragte für Chancengleichheit nach § 12 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 LPVG nicht zum örtlichen Personalrat gewählt werden kann.

VGH Baden-Württemberg v. 20.1.2015 – PL 15 S 1102/14

Ausschluss der Wählbarkeit des Beauftragten für Chancengleichheit zum Hauptpersonalrat

Es ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, dass eine Beauftragte für Chancengleichheit nicht zugleich in eine personalvertretungsrechtliche Stufenvertretung (Haupt- oder Bezirkspersonalrat) gewählt werden kann.

VGH Baden-Württemberg v. 21.9.2016 – PL 15 S 251/16

Keine Wählbarkeit zur Stufenvertretung für Auszubildende nach dem BBiG

Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz sind grundsätzlich keine „Beschäftigten in entsprechender Berufsausbildung“ im Sinne von § 13 Abs. 3 BPersVG.

BVerwG v. 11.9.2007 – 6 PB 9.07

Wählbarkeit zur Jugend- und Auszubildendenvertretung während Sonderurlaub/Zurechenbarkeit von Wahlrechtsverstößen

Die Wählbarkeit zu einer Jugend- und Auszubildendenvertretung setzt die Dienststellenzugehörigkeit voraus.

Eine Dienstkraft ist für die Dauer eines unbezahlten Sonderurlaubs nach § 28 TV-L zum Zwecke der Aufnahme einer Beschäftigung bei einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin aus ihrer bisherigen Dienststelle ausgegliedert und somit nicht zur (Haupt-)Jugend- und Auszubildendenvertretung wählbar.

Hat ein Personalrat oder ein örtlicher Wahlvorstand bei einer singulären Wahl zur Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften begangen, die dem Hauptwahlvorstand nicht vorzuwerfen sind, schließt das die Anfechtbarkeit der Wahl nicht aus.

OVG Berlin-Brandenburg v. 1.12.2016 – 60 PV 5.16

Wählbarkeit zum Betriebsrat bei Gestellung freigestellter Personalratsmitglieder an privatisiertes Krankenhausunternehmen

Arbeitnehmer eines öffentlich-rechtlichen Krankenhauses, die im Rahmen eines Personalgestellungsvertrages in einem privatisierten Unternehmen des Krankenhauses tätig werden, gelten als Arbeitnehmer dieses Unternehmens (§ 5 Abs. 1 Satz 3 BetrVG).

Die gestellten Arbeitnehmer sind wahlberechtigt und wählbar. Sie sind für die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und bei der Verteilung der Betriebsratssitze auf das Geschlecht der Minderheit mit zu berücksichtigen.

Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die von ihrer Arbeitsleistung freigestellt sind, weil sie im abgebenden Krankenhaus freigestellte Personalratsmitglieder sind.

LAG Berlin-Brandenburg v. 16.2.2011 – 15 TaBV 2347/10

Wählbarkeit gestellter Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in privatrechtlich organisierten Unternehmen bei Wahl der Schwerbehindertenvertretung/Kennwort

Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen nicht nur vorübergehend tätig sind, sind bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung in diesen Betrieben wählbar.

Die Verwendung eines Kennworts für einen Wahlvorschlag auf dem Stimmzettel ist bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht zulässig.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG v. 25.10.2017 – 7 ABR 2/16

Wählbarkeit von Wahlvorstandsmitgliedern

Die Wählbarkeit zum Personalrat wird durch eine vorherige Mitgliedschaft im Wahlvorstand nicht ausgeschlossen.

OVG Niedersachsen v. 15.7.1998 – 18 L 4507/96

Wählbarkeit von zur Abgabe dienstlicher Beurteilungen befugter Beschäftigter

Die Zuständigkeit, dienstliche Beurteilungen abzugeben, mitzuteilen und zu eröffnen, stellt keine Entscheidungsbefugnis in Personalangelegenheiten dar, die die Wählbarkeit zur Personalvertretung ausschließt.

VGH Bayern v. 12.12.2001 – 17 P 01.741

Feststellung der Nichtwählbarkeit eines Personalratsmitglieds/Antragsbefugnis

Ein Wahlberechtigter, auch wenn er selbst in den Personalrat gewählt wurde, ist für sich alleine nicht befugt, gemäß § 25 Abs. 1 Nr. 11 LPVG BW die Feststellung der Nichtwählbarkeit eines Personalratsmitglieds zu beantragen. Für diese „kleine Wahlanfechtung“ bedarf es entsprechend § 21 Abs. 1 BW LPVG einer Gruppe von mindestens drei Wahlberechtigten.

VGH Baden-Württemberg v. 10.11.2016 – PL 15 S 743/16

6. Größe des Personalrats/Verteilung der Personalratssitze auf Gruppen und Geschlechter

Falschberechnung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder

§ 16 Abs. 1 BPersVG ist eine im Sinne von § 25 BPersVG wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren. Die Annahme einer zu großen Zahl zu wählender Personalratsmitglieder kann das Wahlergebnis beeinflussen.

BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 7.14

Ermittlung von Gruppenstärke und Sitzverteilung

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

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

Bei der Ermittlung der „Regelstärke“ ist weder an die Dauer der Beschäftigung einzelner Personen noch an die Qualität der von ihnen zu erfüllenden Aufgabe, sondern ausschließlich an die jeweilige Zahl der

tatsächlich in der Dienststelle - für welche Dauer und mit welchen Aufgaben auch immer - beschäftigten Personen anzuknüpfen; maßgeblich ist schließlich nicht eine Durchschnittszahl, sondern diejenige Zahl an Beschäftigten, die voraussichtlich über die Dauer des überwiegenden Teils der Amtszeit des Personalrats mindestens erreicht oder überschritten wird.

BVerwG v. 3.7.1991 – 6 P 1.89

Feststellung der Zahl der regelmäßig Beschäftigten zur Berechnung des Freistellungsumfangs

Unter den Begriff der in der Regel Beschäftigten im Sinne des § 42 Abs. 4 Satz 3 LPVG NW fallen Beschäftigte nur dann, wenn sie als dienststellenzugehörig angesehen werden können. Vorbehaltlich der Regelung in § 5 Abs. 1 Satz 2 LPVG NW sind dies nur solche Beschäftigte, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen, innerhalb der Dienststellenorganisation abhängige Dienst- oder Arbeitsleistungen erbringen und tatsächlich in die Dienststellenorganisation eingegliedert sind.

Mit dem Ziel der Versetzung dauerhaft abgeordnete Beamte gehören nicht zu den in der Regel Beschäftigten der abordnenden Behörde. Der Umstand, dass die Stellen der Beamten noch in deren Stellenplan enthalten sind, reicht nicht aus, um die Eigenschaft als Regelbeschäftigter zu begründen.

Honorarkräfte können gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 LPVG NW als arbeitnehmerähnliche Personen i. S. d. § 12a TVG zu den Beschäftigten gehören; dies setzt jedoch unter anderem eine wirtschaftliche Abhängigkeit voraus.

(Ls. a. d. Gründen)

OVG Nordrhein-Westfalen v. 15.1.2019 – 20 A 1787/17.PVL –

Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Auch zur Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist derjenige Beschäftigtenstand zugrunde zu legen, der während des überwiegenden Teils der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mindestens zu erwarten ist oder gar überschritten wird. Dass § 27 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG für die Jugend- und Auszubildendenvertretung keine Anwendung findet, spricht nicht gegen die Annahme eines Prognosezeitraums von mehr als der Hälfte der Amtszeit.

Der Wahlvorstand kann sich bei der Ermittlung der Anzahl der zu wählenden Jugend- und Auszubildendenvertreter des Sachverständes der Dienststelle bedienen. Diese hat dem Wahlvorstand sämtliche für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl erforderlichen Unterlagen und Auskünfte zur Verfügung zu stellen bzw. zu erteilen und dem Wahlvorstand für Rückfragen, Erläuterungen und etwaige Ergänzungen der Unterlagen zur Verfügung zu stehen.

Der Wahlvorstand muss sich die von § 1 Abs. 1 Satz 2 BPersVVO erfassten Übersichten und sonstigen Informationen, aus denen sich die für das Wahlverfahren maßgebliche Zahl der in der Regel Beschäftigten feststellen lässt, nicht selbst beschaffen, sondern sie sind ihm von der Dienststelle - gegebenenfalls von sich aus - zur Verfügung zu stellen und von dieser - selbstständig - auf dem Laufenden zu halten; bevorstehende Änderungen hat die Dienststelle dem Wahlvorstand unverzüglich anzuzeigen. Es ist jedoch Sache des Wahlvorstandes und nicht der Dienststelle, auf der Grundlage dieser Informationen eine plausible Prognose nicht nur über die Zu-, sondern auch über die Abgänge vorzunehmen.

(Ls. d. Schriftltg)

BVerwG v. 22.12.2015 – 5 PB 19.15

Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten durch prognostische Einschätzung

Für die Festlegung der „in der Regel“ Beschäftigten i. S. d. § 16 Abs. 1 Satz 1 BPersVG im Wahlausschreiben ist nicht alleine nur auf den Ist-Zustand der Personalsituation abzustellen. Das Ziel, eine zahlenmäßig angemessene Repräsentation der Beschäftigten während der Amtszeit der Personalvertretung zu

bewirken, verbietet eine solche, allein auf den Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens abgestellte Momentaufnahme. Vielmehr ist eine prognostische Einschätzung vorzunehmen, wie sich auf längere – d. h. die gesamte Wahlperiode berücksichtigende – Sicht die Beschäftigungszahlen entwickeln werden.

Ist die Zahl der Beschäftigten seit einiger Zeit stetig rückläufig, bedarf es schon besonderer Umstände, um die Annahme zu rechtfertigen, der zum maßgeblichen Zeitpunkt vorhandene Bestand an Beschäftigten werde sich in Zukunft erhöhen, d. h. der für die Vergangenheit festzustellende Trend werde sich dauerhaft umkehren. Denn im Rahmen der Prognose, welcher Beschäftigtenstand für den überwiegenden Teil der Amtsdauer der Personalvertretung zu erwarten ist, ist zunächst einmal von der Situation im Zeitpunkt des Wahlausschreibens auszugehen. Andere Umstände sind nur zu berücksichtigen, wenn sie voraussichtlich in einer Art und Weise für die bevorstehende Wahlperiode den zu erwartenden Personalbestand beeinflussen, die durch ein hohes Maß an Gewissheit gekennzeichnet ist. Das „Mehr“ an Gewissheit muss so eindeutig sein, dass es gerechtfertigt erscheint, die Regelwertung außer Acht zu lassen.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 15.4.2003 – 1 A 3281/02.PVB

Ermittlung der Beschäftigtenzahl zur Bildung des Personalrats bei vorübergehenden Höchstständen infolge von Anwärtereinstellungen

Vakante Stellen sind nur dann in die Zahl der Regeldienstkräfte einzubeziehen, wenn ihre Besetzung vorgesehen und absehbar ist.

Punktuelle Höchststände zu den jährlichen Einstellungszeitpunkten von Anwärtern bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Personalbestands außer Betracht.

Das Telefonverzeichnis ist keine geeignete Grundlage zur Ermittlung der Zahl der in der Regel beschäftigten Dienstkräfte.

(Ls. d. Schriftltg)

OVG Berlin-Brandenburg v. 9.8.2022 – 60 PV 2.21

Aufklärungspflicht des Wahlvorstands bei Ermittlung der Anzahl der regelmäßig Beschäftigten

Ehrenamtlich Beschäftigte und Honorarkräfte, also Mitarbeiter, die aufgrund eines Dienst- oder Werkvertrages Aufträge oder Dienstleistungen in der Regel persönlich ausführen, sind nicht als Dienstkräfte anzusehen. Denn sie stehen nicht in einem Beschäftigungsverhältnis, das nach dem in Betracht kommenden besonderen Tarif- oder Dienstordnungsrecht begründet worden ist.

Es ist nicht Aufgabe des Wahlvorstandes, im Einzelfall zu klären, ob einzelne Ehrenamtliche und Honorarkräfte entgegen der schriftlichen Vertragsvereinbarung in einem Arbeitsverhältnis zur Stiftung stehen. Der Wahlvorstand hat vielmehr aus Gründen der Rechtssicherheit an den derzeit bestehenden Status anzuknüpfen.

Die für die Ermittlung der Zahl der Mitglieder des Personalrats gebotene prognostische Ermittlung der Personalstärke in der Dienststelle ist in zwei Schritten vorzunehmen: Im ersten Schritt ist die Zahl der Dienstkräfte zum Zeitpunkt des Wahlausschreibens festzustellen. Der zweite Schritt besteht in der Überprüfung und gegebenenfalls Korrektur der aus dem ersten Schritt folgenden Regelvermutung, wenn sich im Rahmen einer Rück- und Vorschau Anhaltspunkte dafür gewinnen lassen, dass die Verhältnisse im überwiegenden Teil der folgenden Amtsperiode von denjenigen im Zeitpunkt des Wahlausschreibens abweichen. Es muss sich eine Entwicklung abzeichnen, die „Verbindlichkeit beanspruchen darf“, mit welcher der Wahlvorstand im Zeitpunkt seines Wahlausschreibens „zu rechnen hat“, die „mit hinreichender Sicherheit zu erwarten“ ist.

(Ls. a. d. Gründen)

OVG Berlin-Brandenburg v. 17.8.2017 – 60 PV 2.17

Voraussichtliche Veränderung des Personalbestandes/Minderheitenschutz und d'Hondt'sches System

Kann ein Wahlvorstand bei der Ermittlung der Gruppenstärken nicht von den haushaltsrechtlich ausgewiesenen Stellen ausgehen, weil die tatsächlichen Verhältnisse davon erheblich abweichen, und erscheint es außerdem möglich, dass sich der Personalbestand während der bevorstehenden Amtszeit nicht unwesentlich verändert, dann lassen sich die der Verteilungsberechnung zu Grunde gelegten

Gruppenstärken nicht beanstanden, wenn sie der Einschätzung bzw. Prognose der für die Stellenbesetzung zuständigen Dienststelle entsprechen.

VGH Hessen v. 4.11.1993 – TK 1734/93

Gruppenbezogene Zusammensetzung des Personalrats

Bei der zur Ermittlung der regelmäßigen Personalstärke in den Gruppen vom Wahlvorstand anzustellenden Prognose ist Ausgangspunkt die tatsächliche Personalstärke im Zeitpunkt des Wahlausschreibens, welche anhand eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke der Dienststelle sowie einer Einschätzung der zukünftigen Entwicklung zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren ist.

BVerwG v. 19.12.2006 – 6 PB 12.06

Berücksichtigung der auf die Geschlechter entfallenden Sitze bei Sitzverteilung nach LPersVG Hessen

Auch nach Einführung des Auszählverfahrens von Hare-Niemeyer sind die bei der Personalratswahl auf die Vorschlagslisten entfallenden Sitze auf die Geschlechter nach § 24 Abs. 3 WO-HPVG horizontal so zu verteilen, dass zunächst alle Vorschlagslisten einen Sitz desjenigen Geschlechts erhalten, auf das der größte Beschäftigtenanteil in der Gruppe entfällt, und sodann jede Vorschlagsliste einen Sitz des anderen Geschlechts.

VGH Hessen v. 17.11.2005 – 22 TL 254/05

7. Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften

Wahlvorschlag für Personalratswahl durch Gewerkschaft in Gründung

Eine berufliche Interessenvertretung, die womöglich noch nicht zur Gewerkschaft erstarkt ist, darf Wahlvorschläge für Personalratswahlen mittels Stützunterschriften der Beschäftigten einbringen.

Die Kandidaten eines Wahlvorschlags mit einem Kennwort, das auf eine Gewerkschaft (oder eine berufliche Interessenvertretung) verweist, müssen nicht Mitglied der Organisation sein.

OVG Berlin-Brandenburg v. 7.11.2014 – 62 PV 16.13

Zum Begriff der Gewerkschaft iSv § 22 PersVG NW

Zu den ungeschriebenen Mindestvoraussetzungen für die Anerkennung einer Arbeitnehmervereinigung als Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne.

Den verfassungsrechtlichen Vorgaben aus Art. 9 Abs. 3 GG entspricht es, wenn ein Fachgericht bei der Beurteilung der Anerkennung einer Arbeitnehmervertretung als Gewerkschaft an eine ausreichende Leistungsfähigkeit angeknüpft hat und bei der Auslegung des Begriffs der Gewerkschaft iSd § 22 Abs. 1 PersVG NW darauf abstellt, dass die personalvertretungsrechtlichen Vorschriften den Gewerkschaften Befugnisse und Rechte einräumen, die sonst nur einer Mehrzahl von Beschäftigten oder dem Dienststellenleiter zustehen.

Zur Zulässigkeit der Beschränkung von Wahlvorschlägen auf die Teilnahme ernsthafter Bewerber.

(Auszug aus den Orientierungssätzen)
BVerfG v. 31.7.2007 – 2 BvR 1831/06 u.a.

Voraussetzungen einer Gewerkschaft im personalvertretungsrechtlichen Sinn/Satzungszweck/ Durchsetzungskraft

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist für das begriffsbestimmende Merkmal des Zwecks einer Gewerkschaft im Sinne des Personalvertretungsrechts, ihre Mitglieder gegenüber dem Dienstherrn bei der Gestaltung der dienstrechtlichen Beziehungen zu vertreten und sich für ihre wirtschaftlichen Belange einzusetzen, auf die Satzung des betreffenden Vereins abzustellen, die grundsätzlich aus sich selbst heraus auszulegen ist; für die Beurteilung dieses Vereinszwecks kommt es auf sonstige Umstände nicht an.

Wird ein diesen Anforderungen genügender Vereinszweck erst nach der Personalratswahl und nach der Einleitung des gerichtlichen Beschlussverfahrens beschlossen und anschließend in das Vereinsregister eingetragen, fehlt im (jedenfalls) maßgeblichen Zeitpunkt der Wahlanfechtung die Anfechtungsberechtigung als Gewerkschaft nach § 22 Abs. 1 PersVG BE. In der höchstrichterlichen Rechtsprechung ist diesbezüglich geklärt, dass die Anfechtungs- bzw. Antragsberechtigung im Beschlussverfahren über eine Wahlanfechtung eine spezifische Verfahrensvoraussetzung darstellt, die in jedem Verfahrensstadium, mithin (jedenfalls) von der Einleitung des Wahlanfechtungsverfahrens bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung in der Rechtsbeschwerdeinstanz gegeben sein muss.

Das Bundesverwaltungsgericht hat bereits ausgeführt, dass das für den personalvertretungsrechtlichen Gewerkschaftsbegriff erforderliche Merkmal der Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherrn auch dann gegeben sein kann, wenn die jeweiligen Organisationen zwar über keine Verhandlungs- und Einwirkungsmacht hinsichtlich des Abschlusses von Tarifverträgen oder des Erlasses von dienstrechtlichen Normen verfügen, aber in den Dienststellen einen beachtlichen Rückhalt unter den Beschäftigten haben, was anhand des Mitgliederbestands oder der Zahl der Personalratsmandate festgestellt werden kann (BVerwG, Beschluss vom 25. Juli 2006 - 6 P 17.05).

(1. u. 3. Ls. a. d. Gründen, 2. Ls. d. Schriftltg)
BVerwG v. 21.6.2023 – 5 PB 8.22

Gewerkschaftseigenschaft/Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung

An dem Erfordernis der hinreichenden Durchsetzungskraft und organisatorischen Leistungsfähigkeit als Voraussetzung der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung haben weder das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns noch das Gesetz zur Tarifeinheit etwas geändert.

Der langjährigen Teilnahme einer Arbeitnehmervereinigung am Tarifgeschehen in Form von Tarifvertragsabschlüssen kommt keine ausschlaggebende indizielle Wirkung für deren soziale Mächtigkeit zu, wenn diese auf einer Zuständigkeit basiert, die für die von der Arbeitnehmervereinigung gegenwärtig beanspruchte Zuständigkeit nicht mehr repräsentativ ist. Gleiches gilt, wenn die Arbeitnehmervereinigung nicht nur vereinzelt Tarifverträge außerhalb ihrer satzungsmäßigen Zuständigkeit geschlossen hat.

Für die Annahme der Tariffähigkeit einer Gewerkschaft ist nicht der „Gesamtorganisationsgrad“ ausschlaggebend, sondern die durch den Organisationsgrad ihrer Mitglieder in einem nicht unbedeutenden Teil der Zuständigkeit vermittelte Durchsetzungsfähigkeit. Nach dem Prinzip der Einheitlichkeit und Unteilbarkeit der Tariffähigkeit verbietet sich die Annahme, die ggf. durch die Mitgliederstärke der Gewerkschaft in einem Bereich oder mehreren Bereichen vermittelte soziale Mächtigkeit könne nicht auch für ihre Durchsetzungsfähigkeit in einem anderen Bereich oder anderen Bereichen sprechen. Entscheidend ist, dass die soziale Mächtigkeit in einem nicht unbedeutenden Teil des nach der Satzung von der Gewerkschaft beanspruchten Zuständigkeitsbereichs durch einen ausreichenden Organisationsgrad vermittelt ist. Dabei ist nicht generalisierend vorgegeben, welche relative Größe der (Teil-)Bereich einer

mitgliedervermittelten Durchsetzungsfähigkeit im Verhältnis zum Gesamtzuständigkeitsbereich haben muss. Unter Berücksichtigung des Umstands, dass die Versagung der Tariffähigkeit einen erheblichen Eingriff in die Koalitionsfreiheit darstellt, ist eine grundrechtsfreundliche, eher großzügige Betrachtung geboten (vgl. BAG 28. März 2006 - 1 ABR 58/04 - Rn. 57, BAGE 117, 308). Allein auf die von einer Gewerkschaft als „Leuchttürme“ ihrer Tarifarbeit bezeichneten Bereiche kann es hingegen nicht ankommen, wenn sich diese als nur unbedeutende Teile des inhomogen gefassten Gesamtzuständigkeitsbereichs darstellen.

Die Gewerkschaft kann sich bei Bestreiten ihrer Tariffähigkeit aller prozessual zulässigen Beweismittel bedienen. Im Hinblick auf den Nachweis der Mitglieder ist die mittelbare Beweisführung der notariellen Erklärung nach § 58 Abs. 3 ArbGG möglich. Die Vorschrift ist, was sich schon aus ihrem Wortlaut („insbesondere“) ergibt, auch in einem Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4, § 97 Abs. 1 ArbGG anwendbar. Dabei verkennt der Senat nicht, dass die Beurkundung eines notariellen Zählergebnisses - ungeachtet gebotener Zuordnungen und damit verbundener rechtlicher Bewertungen - in der praktischen Umsetzung aufwändig ist. Mit § 58 Abs. 3 ArbGG ist aber verfahrensrechtlich sichergestellt, dass eine Gewerkschaft ihre Mitglieder im Interesse deren verfassungsrechtlich geschützter Rechtsposition nach Art. 9 Abs. 3 GG sowie ihrem Recht auf informationelle Selbstbestimmung nach Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG nicht namentlich benennen muss. Ein Beweisführungsaufwand relativiert nicht die Notwendigkeit der Feststellung der durch eine Mitgliederstärke vermittelten Durchsetzungsfähigkeit einer Arbeitnehmerkoalition.

(1. und 2. amtl. Ls., 3. und 4. Ls. a. d. Gründen)
BAG v. 26.6.2018 – 1 ABR 37/16

8. Wahlverfahren

Personenwahl/Verhältniswahl

Zur Anfechtung einer Gruppenwahl im Rahmen einer Personalratswahl.

§ 19 Abs. 3 Satz 2 PersVG LSA ist eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren. § 19 Abs. 3 Satz 2 PersVG LSA ist dahingehend auszulegen, dass Personenwahl auch dann stattfindet, wenn letztlich nur ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht wird. Liegt ein Verstoß gegen § 19 Abs. 3 Satz 2 PersVG LSA vor, spricht bereits eine Vermutung dafür, dass dadurch das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst worden ist bzw. sein kann.

OVG Sachsen-Anhalt v. 3.5.2016 – 5 L 6/15

9. Wahlvorstand

9.1 Wahlvorstand – Besetzung

Fehlerhafte Auswahl von Wahlvorstandsmitgliedern/Bekanntmachungen des Wahlvorstands

Die Besetzung des Wahlvorstands ist fehlerhaft, wenn dafür Personen bestellt werden, die erkennbar ihr Amt nicht ausüben werden.

Tatsächlich erfolgte Bekanntmachungen des Wahlvorstands müssen sich aus den Wahlunterlagen ergeben; diese hat der Personalrat aufzubewahren.

In einer auf mehrere Gebäude verteilten Dienststelle ist das Wahlausschreiben an mehreren geeigneten Stellen auszuhängen.

(Ls. d. Schriftltg)
VG Berlin v. 4.5.2016 – 62 K 18.15 PVL

Fehlerhafte Besetzung des Wahlvorstandes

Bei der (richtigen) Besetzung des Wahlvorstandes handelt es sich um eine wesentliche Wahlvorschrift. Bei einer fehlerhaften Besetzung sind per se Auswirkungen auf die Wahl und das Ergebnis nicht auszuschließen. Konkreter tatsächlicher Anhaltspunkte, dass es im jeweils vorliegenden Fall zu einem anderen Wahlergebnis gekommen wäre, wäre der Wahlvorstand richtig besetzt gewesen, bedarf es nicht.

Nicht von Relevanz ist im Wahlanfechtungsverfahren, wer die aufgetretenen Fehler zu verantworten hat. Es kommt insoweit alleine auf die objektiv fehlerhafte Besetzung an.

(Ls. d. Schriftltg a. d. Gründen)
VG München v. 18.10.2022 – M 20 P 21.3210

Fehlerhafte Besetzung des Wahlvorstands durch unberechtigte Teilnahme von Ersatzmitgliedern

Ausschließlich die ordentlichen Mitglieder des Wahlvorstandes sind berechtigt, an dessen Sitzungen teilzunehmen, in welchen über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl beraten und entschieden wird. Ein Ersatzmitglied tritt nur dann an die Stelle eines ordentlichen Mitgliedes, wenn für dieses ein anzuerkennender Verhinderungsgrund vorliegt; im Übrigen ist es nicht teilnahmeberechtigt. Ein Verstoß gegen diese Grundsätze führt bereits für sich betrachtet zum Erfolg des Wahlanfechtungsbegehrens.

(Ls. a.d. Gründen)
BVerwG v. 11.10.2010 – 6 P 16.09

Fehlerhafte Hinzuziehung von Ersatzmitgliedern des Wahlvorstands

Für eine zulässige Wahlanfechtung reicht es aus, dass der Anfechtende einen relevanten Einzelsachverhalt vorträgt, der als tragfähiger Wahlanfechtungsgrund nicht von vornherein ausscheidet.

Es stellt einen Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften dar, wenn ein Beschäftigter als (vermeintliches) Mitglied des Wahlvorstandes an der Durchführung einer Personalratswahl beteiligt war, ohne dazu berechtigt gewesen zu sein.

Ein Ersatzmitglied des Wahlvorstands kann nur dann herangezogen werden, wenn es für ein verhindertes Wahlvorstandsmitglied tätig wird. Ausnahmen davon sind auch für eine sehr kurze Zeit nicht gestattet.

Aufgrund der Art des Wahlrechtsverstoßes besteht bei der unberechtigten Beteiligung eines Beschäftigten als (vermeintliches) Mitglied des Wahlvorstandes an der Durchführung der Wahl stets die Möglichkeit einer Beeinflussung des Wahlergebnisses.

(1., 2. und 4., amtl. Ls., 3. Ls. a. d. Gründen)
OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.8.2014 – 20 A 1888/13.PVL

Wahlbewerber als Mitglieder des Wahlvorstands

Wahlbewerber können auch Mitglieder des Wahlvorstandes sein und sind nur bei individuellen, gerade ihre Person betreffenden Entscheidungen verhindert.

VG Mainz v. 19.6.2012 – 2 K 473/11.MZ

Fehlerhafte Bekanntmachung über den gebildeten Wahlvorstand

Es stellt einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren dar, wenn nach der Bekanntmachung über die Zusammensetzung des Wahlvorstandes der Wahlvorstand für die Wahl eines Gesamtpersonalrats gebildet wurde, dieser Wahlvorstand ein Wahlausschreiben für die Wahl eines

Gesamtpersonalrats erlässt, im weiteren Verlauf des Verfahrens jedoch die Wahl eines Personalrats durchgeführt wird.

VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 - PL 15 S 2755/93

Vertretung von Wahlvorstandsmitgliedern durch Ersatzmitglieder

Bei vom Wahlvorstand insgesamt vorzunehmenden Handlungen kann auch ein zeitweilig verhindertes Mitglied des Wahlvorstands durch ein Ersatzmitglied vertreten werden.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.11.1997 – 1 A 878/97.PVB

9.2 Wahlvorstand - Schulung

Subjektive Erforderlichkeit der Schulung von Wahlvorstandsmitgliedern

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

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

Zur Sicherung einer geordneten Wahl ist in der Regel die Schulung aller drei Mitglieder des Wahlvorstands angezeigt.

VGH Bayern v. 10.9.1986 – 17 C 86.02076

Schulung von Wahlvorstandsmitgliedern/Einstweilige Verfügung/Dauer

Auf die Freistellung von Schulungen für Betriebsratsmitglieder - für Mitglieder des Wahlvorstands zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung gilt nichts anderes - gerichtete einstweilige Verfügungen sind zulässig, weil gemäß §§ 85 Abs. 2 ArbGG, 935, 940 ZPO auch im Beschlussverfahren dem Verfassungsgebot eines effektiven Rechtsschutzes mit der Möglichkeit des Erlasses einer einstweiligen Verfügung Rechnung zu tragen ist.

Gemäß § 177 Absatz 6 Satz 2 SGB IX, § 20 Absatz 3 Satz 2 BetrVG trägt der Arbeitgeber die Kosten der Wahl und darf das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers nicht mindern, wenn dieser wegen der Betätigung im Wahlvorstand Arbeitszeit versäumt und die Säumnis zur Ausübung des Amtes erforderlich ist. Zur Betätigung im Wahlvorstand gehört auch die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung zur Unterweisung in die Aufgaben eines Wahlvorstandes.

Die Dauer von eineinhalb Tagen für die Schulung war hier angemessen, da die im Seminarplan ausgewiesenen Themen durchweg erforderliche Kenntnisse vermitteln.

Zwar hat ein Mitglied des Wahlvorstands erst im Mai 2018 an einer Schulung eines anderen Veranstalters teilgenommen, auf der nach seinem Vortrag, die im Seminarprogramm genannten Themen allerdings nur teilweise behandelt worden seien. Die erneute Teilnahme an einer Schulung ist dem Arbeitgeber zumutbar, weil die streitgegenständliche Schulung zu einem Pauschalpreis für alle Teilnehmer durchgeführt wird, hinsichtlich dieses Mitglieds des Wahlvorstands also (über die Fortzahlung des Gehalts und eine Verpflegungspauschale hinaus) keine zusätzlichen Kosten entstehen.

Der Erforderlichkeit der Schulungsmaßnahme steht nicht entgegen, dass der Arbeitgeber selbst eine Schulung für (sämtliche) Wahlvorstände zu den Wahlen der Schwerbehindertenvertretung durchführt.

LAG Hessen v. 20.8.2018 – 16 TaBVGa 159/18

9.3. Wahlvorstand – Zuständigkeit

Zuständigkeit der Wahlvorstände bei Wahlen im Bereich mehrstufiger Verwaltungen

Dem örtlichen Wahlvorstand steht nicht die Kompetenz zu, mehrere tausend bei ihm eingegangene Stimmzettel aufgrund desselben (von ihm angenommenen) Wahlfehlers für nichtig zu erklären. Diese Entscheidung ist aufgrund ihrer Tragweite für die Wahl zur Stufenvertretung insgesamt kein Aspekt der technischen Durchführung der Wahl vor Ort, sondern fällt in die Hauptverantwortung des Hauptwahlvorstands für diese Wahl.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Köln v. 19.6.2020 – 33 L 960/20.PVB

Neubestimmung des Zeitpunkts der Stimmabgabe für die Wahl des Hauptpersonalrats

Bei Auseinanderfallen der Wahltermine von örtlichem Personalrat und Hauptpersonalrat ist es dem örtlichen Wahlvorstand untersagt, bei ihm für die Wahl des Hauptpersonalrats bereits eingegangene oder bis zum Abschluss der Stimmabgabe noch eingehende Freiumsschläge zur schriftlichen Stimmabgabe für die Wahl des Hauptpersonalrats vor dem Wahltermin des Hauptpersonalrats zu öffnen. Ein solches Vorgehen verstieße gegen die Vorgabe des § 18 Abs. 1 Satz 1 BPersVWO, die Freiumsschläge erst unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe zu öffnen.

Eine vom Hauptwahlvorstand auf § 19a BPersVWO gestützte Neubestimmung des Zeitpunktes für die Wahl des Hauptpersonalrats war in allen Dienststellen verbindlich.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Köln v. 22.5.2020 – 33 L 927/20.PVB

10. Schutz der Wahl – Wahlbehinderung/Wahlbeeinflussung

Wahlwerbung des Personalrats/Beschriftung der Freiumsschläge bei Briefwahl

Zu den guten Sitten gehört in Deutschland, das Gewählte ihr Amt nur zur Aufgabenwahrnehmung und nicht zum Wahlkampf mit Angriffen auf Konkurrenten oder zur Werbung für eine bestimmte Liste nutzen. Der Personalrat vertritt als Personalvertretung das gesamte – mit Ausnahmen für bestimmte Dienstkräfte – Personal der Dienststelle und nicht nur die Anhänger einer bestimmten Liste. Eine „Information des Personalrats zu der bevorstehenden PR-Wahl“ mit einem Hinweis auf (negative) charakterliche Eigenschaften „auf anderen Listen“ sind ein Angriff auf Konkurrenten, selbst wenn diese nicht genau benannt werden. Eine derartige Äußerung des Personalrats kann das Wahlergebnis beeinflusst haben.

Der Wahlvorstand ist nach § 15a Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 WOPersVG Bln verpflichtet, auf dem von ihm den Briefwählern zu übermittelnden Freiumschlag als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten einzutragen. Es handelt sich um eine zur Identifikation des Wählers zwingend erforderliche Angabe.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Berlin v. 27.8.2021 – 62 K 14/20 PVL

Wahlbehinderung durch Verhinderung der persönlichen Stimmabgabe

Es stellt eine Wahlbehinderung i.S.v. § 21 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 LPVG NW dar, wenn ein Wahlvorstand einem zur persönlichen Stimmabgabe entschlossenen Wahlberechtigten bei dessen Erscheinen im

Wahllokal diese Art der (beabsichtigten) Wahlbehandlung mit der Begründung verwehrt, dieser möge zunächst nach den bereits angeforderten Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe suchen.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 6.5.1998 – 1 A 4540/97.PVL

Verletzung der Objektivitäts- und Neutralitätspflicht durch Information über eingereichte Wahlvorschläge

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

VG Mainz v. 17.2.1994 – 5 K 3346/93.MZ

Verletzung der Neutralitätspflicht des Wahlvorstands durch Duldung von Werbung in seinem Namen

Enthält die Werbung einer Wahlvorschlagsliste, auf der unter anderem ein (Ersatz)Mitglied des Wahlvorstands kandidiert, die Formel „Euer Wahlvorstand“, vermittelt dies den Wahlberechtigten den Eindruck, die Liste werde vom Wahlvorstand unterstützt. Eine solche Werbung unter Inanspruchnahme des Namens und der Autorität des Wahlvorstands ist rechtsmissbräuchlich. Der Wahlvorstand ist verpflichtet, die Werbung unverzüglich zu unterbinden bzw. dies zumindest zu versuchen. Dies gilt auch dann, obwohl nicht er selbst als Gremium, sondern eines seiner (Ersatz)Mitglieder die Werbung betreibt.

Der Wahlvorstand verletzt seine Neutralitätspflicht, wenn er in einer Information an die Beschäftigten eine negative Bewertung einer Wahlvorschlagsliste abgibt. Dies geschieht bereits mit dem Hinweis, wonach aufgrund einer bestimmten Liste statt Personenwahl die mit weniger Einflussmöglichkeiten der Wahlberechtigten verbundene Listenwahl anzuwenden ist. Die Nutzung der Autorität des Wahlvorstands für eine solche Aussage stellt eine Parteinahme des Wahlvorstands für die eine und gegen die andere Liste dar, aufgrund derer eine Beeinflussung der Wahlberechtigten nicht ausgeschlossen werden kann.

Es ist nicht zwingend erforderlich, dass der Wahlvorstand für die eingehenden Briefwahlunterlagen einen eigenen Briefkasten aufstellt. Auch das Vorhalten einer Box in der Poststelle ist zulässig, wenn diese unter Beobachtung der Mitarbeiter der Poststelle steht und Vorkehrungen getroffen werden für Zeiträume, in denen eine Besetzung durch Mitarbeiter der Poststelle nicht garantiert ist. Der Wahlvorstand hat die Box mindestens täglich zu leeren und die Briefwahlunterlagen in die eigene sichere Obhut zu nehmen.

(Ls. d. Schriftltg)

LAG Nürnberg v. 7.3.2022 – 1 TaBV 23/21

Grundsatz der Chancengleichheit bei Bewerbung zur Wahl in die Hauptschwerbehindertenvertretung

Nach dem Grundsatz der Chancengleichheit soll jeder Wahlbewerber die gleichen Möglichkeiten im Wahlkampf und im Wahlverfahren und damit die gleiche Chance im Wettbewerb um die Wählerstimmen haben.

Der Grundsatz der Chancengleichheit wird verletzt, wenn der Wahlvorstand einzelnen Bewerbern Vorrechte gegenüber anderen einräumt. Dasselbe muss gelten, wenn einzelne Wahlbewerber sich selbst Vorrechte gegenüber Mitbewerbern herausnehmen.

Dies ist bei Verwendung des amtlichen Briefkopfes und des Landeswappens zur Gestaltung des Bewerbungsschreibens eines Kandidaten der Fall.

(1. u. 2. Ls. a. d. Gründen, 3. Leits d. Schriftltg)
ArbG Hannover v. 4.7.2023 – 12 BV 6/23 – (n. rkr.)

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

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

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

Der Einsatz von Personal und Sachmitteln der Dienststelle zur Versendung oder Verteilung von Wahlwerbeschreiben und Werbematerial ist wahlrechtlich nicht zu beanstanden, sofern dabei die Gleichbehandlung verschiedener Kandidaten und Gruppierungen gewahrt wird.

VG Freiburg v. 16.12.1997 – P 11 K 945/97

Sittenwidrige Wahlbeeinflussung/Verbreitung von Wahlzeitung via Intranet

Ob eine gegen die guten Sitten verstoßende Wahlbeeinflussung i. S. d. § 21 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 LPVG NRW (PersVG NW 1974) vorliegt, ist in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Gesamtumstände und unter sorgfältiger Abwägung der Entscheidungsfreiheit der Wähler und des grundsätzlichen Rechts der Wahlbewerber, auf die Entscheidung der Wähler einzuwirken, zu entscheiden.

Zur Frage, ob es eine gegen die guten Sitten verstoßende Wahlbeeinflussung darstellt, wenn Wahlbewerber gegen das vom Dienststellenleiter ausgesprochene Verbot verstoßen, Wahlzeitungen über das dienststelleninterne Intranet zu verbreiten, bzw. wenn der Dienststellenleiter einen solchen Verstoß duldet.

Die Beobachtung einer Personalratswahl durch wahlberechtigte Bedienstete oder Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist grundsätzlich zulässig.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.11.2005 – 1 A 5076/04. PVL

Sittenwidrige Wahlbeeinflussung/Wahlwerbung im Intranet

Ein fahrlässiger, wenige Tage andauernder Werbevorteil rechtfertigt noch keine erfolgreiche Wahlanfechtung. Ob im dienststelleninternen Intranet Werbung für Personalratswahlen, insbesondere für einzelne Kandidaten oder Listen gemacht werden darf, hängt von der Geschäftsordnung der Dienststelle, vom geschriebenen Recht oder vom anerkannten personalvertretungsrechtlichen Gewohnheitsrecht ab. Anerkannt ist, dass Kandidaten und Listen Werbung in der Dienststelle (z.B. am Schwarzen Brett)

machen dürfen. Ob das dienststelleneigene Intranet zu Werbezwecken genutzt werden darf, ist, wenn keine einschlägige Regelung in der Dienststelle besteht, anhand allgemeiner Rechtsgrundsätze, insbesondere anhand des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der Form des Grundsatzes der Chancengleichheit festzustellen.

VG Magdeburg v. 23.11.2005 – 11 A 8/05

Wahlbeeinflussung durch verbotswidrige, aber geduldete Verbreitung von Wahlzeitungen über Intranet der Dienststelle

Ob eine gegen die guten Sitten verstoßende Wahlbeeinflussung i.S.d. § 21 Abs 1 Satz 1 Alt 2 LPVG NRW (PersVG NW 1974) vorliegt, ist in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Gesamtumstände und unter sorgfältiger Abwägung der Entscheidungsfreiheit der Wähler und des grundsätzlichen Rechts der Wahlbewerber, auf die Entscheidung der Wähler einzuwirken, zu entscheiden.

Zur Frage, ob es eine gegen die guten Sitten verstoßende Wahlbeeinflussung darstellt, wenn Wahlbewerber gegen das vom Dienststellenleiter ausgesprochene Verbot verstoßen, Wahlzeitungen über das dienststelleninterne Intranet zu verbreiten, bzw. wenn der Dienststellenleiter einen solchen Verstoß duldet.

Die Beobachtung einer Personalratswahl durch wahlberechtigte Bedienstete oder Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist grundsätzlich zulässig.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.12.2005 – 1 A 5076/04.PVL

Wahlbeeinflussung durch Redebeiträge vormaliger Personalratsvorsitzender auf einer Personalversammlung

Die Vorschriften des § 10 BPersVG zur Schweigepflicht und des § 67 BPersVG zur Neutralitätspflicht stellen per se aufgrund ihrer systematischen Stellung im Bundespersonalvertretungsgesetz keine Vorschriften des Wahlverfahrens dar; ein Verstoß gegen diese Vorschriften kann demnach eine Wahlanfechtung nur dann begründen, wenn zugleich ein Verstoß gegen Vorschriften des Wahlverfahrens, etwa gegen § 24 Abs. 1 Satz 1 BPersVG (sittenwidrige Wahlbeeinflussung) vorliegt.

Die ausdrücklich in § 67 Abs. 2 BPersVG für zulässig erklärte Werbung von Personalratsmitgliedern für ihre Gewerkschaft ist durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt; dies gilt nicht für eine Werbung in ihrer Eigenschaft als Personalratsmitglieder.

Das Verbot für Personalratsmitglieder, spezifisch unter Nutzung der durch das Personalratsamt zur Verfügung gestellten Darstellungs- und Wirkungsmöglichkeiten zu werben (vgl. BVerwG, B. v. 19.9.2012 – 6 A 7.11), gilt nicht nur für die Werbung für andere Wahlkämpfer wie Gleichstellungsbeauftragte, sondern auch bei Wahlwerbung für sich selbst.

VGH Bayern v. 28.1.2019 – 18 P 17.2228

Behinderung der Personalratswahl durch den Dienststellenleiter

Ein Dienststellenleiter greift durch aktives Tun in die laufende Wahlhandlung ein und übt Druck auf den Wahlvorstand und auf Wähler aus, wenn er den „so genannten Wahlvorstand“ auffordert, „unverzüglich die Verwaltungsarbeit wieder aufzunehmen“ und die ehemalige Personalratsvorsitzende um Mitteilung bittet, wer für diese „rechtswidrige Aktion die Verantwortung übernehme, um dann mögliche Konsequenzen zu ziehen“. Ein solches Vorgehen stellt eine nach § 24 Abs. 1 BPersVG verbotene Wahlbehinderung und Wahlbeeinflussung dar. Der Wahlvorstand kann dieses Verhalten mit einem Antrag abwehren, dem Dienststellenleiter im Wege der einstweiligen Verfügung die (weitere) Behinderung der anberaumten Personalratswahl zu untersagen.

VG Potsdam v. 8. 6. 2006 – 21 L 339/06.PVL

Formen der Wahlbehinderung

Eine Behinderung liegt nicht nur in der Verhinderung, sondern grundsätzlich auch in der Erschwerung oder Verzögerung der Wahl durch aktives Tun oder pflichtwidriges Unterlassen.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.4.2004 – 1 A 4408/02.PVB –

Wahlbehinderung durch Maßnahme außerhalb des Wahlverfahrens/Coronabedingte Verschiebung einer Personalratswahl

Eine Maßnahme außerhalb des eigentlichen Wahlverfahrens, die bloß mittelbar erschwerende Auswirkungen hat, ist nur dann eine Behinderung im Sinne von § 24 Abs. 1 Satz 1 BPersVG, wenn sie nach den Umständen des Einzelfalls bei objektiver Betrachtung auf eine Erschwerung der Wahl gerichtet ist (hier: Anordnung von Tele- und Heimarbeit in der Wahlwoche während der Corona-Pandemie).

VG Köln v. 6.10.2020 – 33 K 1757/20.PVB

11. Wahlwerbung

Grenzen zulässiger Wahlwerbung bei der Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten

Über die Anfechtung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin beim Bundesnachrichtendienst entscheidet das Bundesverwaltungsgericht in erster und letzter Instanz.

Wahlwerbung der Kandidatinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten unterliegt neben den Verboten strafbarer Ehrverletzung und sittenwidriger Wahlbeeinflussung sowie der nachhaltigen Beeinträchtigung des Dienstbetriebs auch dem dienstrechtlichen achtungs- und vertrauenswahrenden Mäßigungs- und Zurückhaltungsgebot; dessen Reichweite wird seinerseits durch den weitgesteckten Rahmen der gesetzlichen Aufgabenstellung und das Prinzip der demokratischen Persönlichkeitswahl eingeschränkt.

BVerwG v. 27.6.2007 – 6 A 1.06

Schweigepflichtverletzung im Betriebsratswahlkampf als Grund für den Ausschluss aus dem neu gewählten Betriebsrat

Einem Antrag auf den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat fehlt nicht deshalb das Rechtsschutzinteresse, weil er auf eine Pflichtverletzung aus einer vorangegangenen Amtsperiode gestützt wird. Ob der Antrag gemäß § 23 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auf eine frühere Pflichtverletzung gestützt werden kann, ist allein eine Frage der Begründetheit.

Wenn eine unmittelbar vor der Neuwahl des Betriebsrats begangene Pflichtverletzung konkrete Auswirkungen auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem neugewählten Betriebsrat und dem Arbeitgeber hat, kann diese Pflichtverletzung zum Ausschluss aus dem Betriebsrat in der folgenden Amtsperiode führen. Dies ist jedenfalls möglich, wenn ein Betriebsratsmitglied nicht nur ein vom Arbeitgeber als geheimhaltungsbedürftig bezeichnetes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis öffentlich macht, sondern zugleich zum Ausdruck bringt, dies auch zukünftig so handhaben zu wollen.

LAG Düsseldorf v. 23.1.2015 – 6 TaBV 48/14

Grundsatz der Chancengleichheit/Wahlwerbung unter Ausnutzung des Mandats

Nach dem ungeschriebenen Grundsatz der Chancengleichheit soll jeder Wahlbewerber die gleichen Möglichkeiten im Wahlkampf und im Wahlverfahren und damit die gleiche Chance im Wettbewerb um die Wählerstimmen haben. Hierbei handelt es sich um ein notwendiges Element einer demokratischen Wahl und damit eine wesentliche Verfahrensvorschrift, die verletzt wird, wenn der Wahlvorstand einzelnen Bewerbern Vorrechte gegenüber anderen einräumt.

Dasselbe gilt, wenn sich einzelne Wahlbewerber selbst Vorrechte gegenüber Mitbewerbern herausnehmen. Auch hierdurch kann die Chancengleichheit der Wahlbewerber beeinträchtigt werden. Dies gilt sogar dann, wenn der Wahlvorstand dies nicht veranlasst hat, noch nach Bekanntwerden eines erfolgten Verstoßes durch auf Ausgleich bedachte Maßnahmen rückgängig machen kann.

(Ls. a. d. Gründen)

LAG Hessen v. 25.5.2020 – 16 TaBV 147/19

Grundsatz der Chancengleichheit/Zusendung von Wahlwerbung an Privatadressen der Beschäftigten

Der ungeschriebene Grundsatz der Chancengleichheit der Wahlbewerber ist ein notwendiges Element einer demokratischen Wahl und damit eine wesentliche Verfahrensvorschrift, die verletzt wird, wenn der Wahlvorstand einzelnen Bewerbern Vorrechte gegenüber anderen einräumt. Dasselbe muss gelten, wenn sich einzelne Wahlbewerber selbst Vorrechte gegenüber Mitbewerbern herausnehmen.

Ein Verstoß gegen den Grundsatz der Chancengleichheit der Wahl liegt vor, wenn Wahlbewerber sich nicht - wie die übrigen Wahlbewerber - darauf beschränken, Wahlwerbung auf der vom Arbeitgeber im Intranet hierfür zur Verfügung gestellten Seite zu platzieren, sondern unmittelbar vor der Wahl Wahlwerbung an die privaten Postadressen der Wahlberechtigten versenden.

(1. Ls. a. d. Gründen, 2. Ls. d. Schriftltg)

LAG Hessen v. 15.6.2020 – 16 TaBV 116/19

Steuerliche Geltendmachung von Wahlwerbegeschenken

Aufwendungen (Reisekosten) eines Arbeitnehmers für die Ausübung eines gewerkschaftlichen Ehrenamtes sind als durch seinen Beruf veranlasste Werbungskosten anzusehen. Dies gilt entsprechend für die Verfolgung einer Mitgliedschaft im Personalrat; auch diese hat eine ausreichend enge Beziehung zu der Berufstätigkeit des Kandidaten. Dem kann nicht entgegengehalten werden, die verfolgte Wahl in den Personalrat bzw. die etwaige spätere Mitarbeit in der Personalvertretung kämen nicht der (Mitglieds-) Gewerkschaft zugute und zielten an erster Stelle darauf, den Wunsch des Kandidaten, weiterhin ein Ehrenamt ausüben zu können, zu verwirklichen.

Der Werbeaufwand, den ein Kandidat für eine Personalratswahl betreibt, um die Chancen seiner Wahl in den Personalrat seiner Dienststelle zu steigern, ist als Werbungskosten bei seinen Einkünften aus nicht selbständiger Tätigkeit anzuerkennen, wenn der Wert den Rahmen des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 9 Abs. 5 EStG (35 Euro pro Empfänger im Wirtschaftsjahr) nicht übersteigt. Dies gilt für sog. Streuware (Schlüsselanhänger, Taschenkalender, Fruchtgummipackungen) mit dem Werbeaufdruck derjenigen Gewerkschaft, auf deren Liste er zu kandidieren beabsichtigt

Der Werbekostenabzug ist nicht davon abhängig, ob der mit den Aufwendungen erstrebte Zweck der Erlangung eines Personalratsmandates eingetreten ist und ob die Aufwendungen nach objektiven Gesichtspunkten üblich, notwendig oder zweckmäßig waren.

(Ls. d. Schriftltg)

Finanzgericht Berlin-Brandenburg v. 28.3.2007 – 7 K 9184/06 B

Gewerkschaftswerbung per E-Mail

Arbeitgeber können von einer tarifzuständigen Gewerkschaft grundsätzlich nicht verlangen, es zu unterlassen, sich zu Werbe- und Informationszwecken per E-Mail an die Beschäftigten über deren betriebliche E-Mail-Adressen zu wenden.

Die Ausübung der nach Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaft kann im Einzelfall durch gleichwertige Belange des Arbeitgebers eingeschränkt sein. Mögliche Eigentumsstörungen oder Eingriffe in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb müssen der Gewerkschaft aber zurechenbar und jedenfalls geeignet sein, den Gebrauch des Eigentums bzw. das Funktionieren des Betriebs in spürbarer Weise zu beeinträchtigen.

Auf die mögliche Verletzung von Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten kann sich der Arbeitgeber zur Begründung eines eigenen Unterlassungsbegehrens gegen die Gewerkschaft nicht berufen.

Ein gegen die Gewerkschaft gerichteter Unterlassungsanspruch aus § 7 BDSG wegen Nutzung der betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten steht dem Arbeitgeber jedenfalls bezogen auf die Gruppe der Gewerkschaftsmitglieder nicht zu.

(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)
BAG v. 20.1.2009 – 1 AZR 515/08

Digitales Zugangsrecht von Gewerkschaften

Es besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, E-Mails mit einem von einer Arbeitnehmervereinigung gestalteten Inhalt an alle bei ihm Beschäftigten zu versenden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber der Arbeitnehmervereinigung über das hauseigene Intranet die Möglichkeit gewährt, Informationen an alle bei ihm Beschäftigten zur Verfügung zu stellen.

ArbG Bonn v. 11.5.2022 – 2 Ca 93/22

Anspruch einer Gewerkschaft auf arbeitgeberseitige Veröffentlichung von Informationen im Intranet des Arbeitgebers

Für die Geltendmachung eines Anspruchs einer Arbeitnehmervereinigung auf arbeitgeberseitige Veröffentlichung von Informationen im Intranet des Arbeitgebers ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG eröffnet.

Eine Arbeitnehmervereinigung hat keinen Anspruch aus Art. 9 Abs. 3 GG auf arbeitgeberseitige Veröffentlichung von Informationen im Intranet des Arbeitgebers. Die Veröffentlichung von Informationen der Gewerkschaft im Intranet durch die Arbeitgeberin ginge über ein bloßes Dulden der Werbe- und Informationstätigkeit der Arbeitgeberin hinaus und würde von ihr ein aktives Tun zur Unterstützung der Werbe- und Informationstätigkeit der Gewerkschaft verlangen. Das gehört nicht zum Inhalt der Betätigungsfreiheit von Arbeitnehmervereinigungen iSv. Art. 9 Abs. 3 GG.

(Ls. d. Schriftltg)
ArbG Hamburg, Urteil v. 31.3.2022 – 4 Ca 248/21

Nutzung der dienstlichen E-Mail-Adressen zur Wahlwerbung bei Personalratswahl

Jedenfalls wenn die Dienststelle weitere Werbemaßnahmen ermöglicht (Werbung der Listen im Intranet der Dienststelle, zweimaliger E-Mail-Versand im Auftrag der Listen an die Beschäftigten, Kontaktaufnahme der Beschäftigten zu den Wahlbewerbern über ihre dienstlichen Adressen etc), darf die Dienststelle bei Personalratswahlen mit mehreren Listen und einer Vielzahl von Wahlbewerbern die Nutzung der dienstlichen E-Mails für Zwecke der Wahlwerbung – auch unter Kostengesichtspunkten – einschränken.

(Ls. d. Schriftltg)
VG München v. 10.6.2021 – M 20 PE 21.2851

12. Kosten der Wahl

Außergerichtliche Kosten eines erfolgreich durchgeführten Wahlanfechtungsverfahrens

Die außergerichtlichen Kosten eines erfolgreich durchgeführten personalvertretungsrechtlichen Wahlanfechtungsverfahrens sind „Kosten der Wahl“, die von der Dienststelle zu tragen sind. Nach Sinn und Zweck des Personalvertretungsgesetzes sollen die mit der Bildung eines Personalrats verbundenen Kosten und finanziellen Risiken grundsätzlich alleine von der Dienststelle getragen werden. Den

Beschäftigten sollen durch die Wahl der Personalvertretungen keine wirtschaftlichen Nachteile entstehen. Daher sollen die Beschäftigten auch nicht mit den Kosten einer erfolgreichen und im objektiven Interesse der gesamten Dienststelle durchgeführten Wahlanfechtung belastet werden. Zu den Kosten der Wahl zählen nicht nur diejenigen, die bei der Vorbereitung und Durchführung anfallen, sondern grundsätzlich auch solche, die durch eine ggf. erforderliche „Nachbereitung“ der Wahl in Gestalt der gesetzlich vorgesehenen Überprüfung der Rechtmäßigkeit des Wahlergebnisses verursacht sind. Hierbei handelt es sich um Kosten, die ebenfalls durch eine, wenn auch fehlerhafte Wahl, ausgelöst sind.

BVerwG v. 29.8.2000 – 6 P 7.99

Kosten des gerichtlichen Vollstreckungsverfahrens bei Untersagung einer Personalratswahl

Bestreitet der Personalrat ein gerichtliches Vollstreckungsverfahren, so sind hinsichtlich der Kostenfolge die Regelungen der §§ 891, 91 ZPO anzuwenden. Insoweit handelt es sich nicht um ein – objektives – Beschlussverfahren, sondern um ein Parteiverfahren, in welchem sich die Beteiligten als Schuldner und Gläubiger gegenüberstehen.

OVG Sachsen-Anhalt v. 20.4.2006 – 5 L 9/05

Abzüge vom Gleitzeitguthaben wegen Sammeln von Stützunterschriften während der Arbeitszeit

§ 20 Abs. 3 Satz 2 BetrVG erfasst nicht die Kosten, die mittelbar durch Arbeitsversäumnis infolge der Sammlung von Unterschriften für einen Wahlvorschlag entstehen. Generell ist es dem Wahlbewerber oder einem Listenunterstützer zumutbar, die Sammlung von Stützunterschriften in arbeitsfreie Zeiten zu legen, es sei denn, es liegen besondere betriebliche oder sonstige Umstände vor, die ausnahmsweise die Sammlung von Stützunterschriften während der Arbeitszeit zur Ermöglichung des aktiven bzw. passiven Wahlrechts erfordern.

LAG Hamburg v. 31.5.2007 – 7 Sa 1/07

Kostenübernahme für Zusendung von Briefwahlunterlagen an Privatadressen

Die Dienststelle hat bei angeordneter schriftlicher Stimmabgabe die Portokosten für die Übersendung von Briefwahlunterlagen an die Privatanschriften aller Wahlberechtigten zu tragen, wenn dem Wahlvorstand die für die Durchführung der Personalratswahl relevanten Daten von Lehrkräften, die an andere Einsatzschulen abgeordnet sind, nicht bekannt sind.

VG Arnsberg v. 24.4.2012 – 20 K 1077/12.PVL

13. Wahlanfechtung

13.1 Wahlanfechtung - Anfechtungsbefugnis

Anfechtungsbefugnis der Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtung

Die Anfechtungsbefugnis des „Leiters der Dienststelle“ iSd § 25 BPersVG steht in einer gemeinsamen Einrichtung der Geschäftsführung zu. Besteht diese aus mehr als einem Mitglied, muss wegen des Offenkundigkeitsprinzips der Wahlanfechtungsantrag als prozessuale Willenserklärung eindeutig den Willen zum Ausdruck bringen, dass der Antrag stellvertretend für die Geschäftsführung in deren Namen gestellt wird.

(Ls. d. Schriftltg)

BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 1.14

Anfechtungsbefugnis bei Personalratswahlen im Bereich einer Agentur für Arbeit

Bei einer Agentur für Arbeit nimmt die Geschäftsführung die Funktion des Dienststellenleiters wahr. Der Vorsitzende der Geschäftsführung ist nur im Falle einer entsprechenden Bevollmächtigung wahlanfechtungsberechtigt.

Der verfassungsrechtlich durch Art. 103 Abs. 1 GG garantierte Anspruch auf Gewähr des rechtlichen Gehörs verpflichtet ein Gericht, die Ausführungen der Prozessbeteiligten zur Kenntnis zu nehmen

und in Erwägung zu ziehen sowie die wesentlichen Gründe ihrer Entscheidung bekanntzugeben, nicht aber dazu, sich mit dem gesamten Vorbringen im Einzelnen auseinanderzusetzen.

(Ls. d. Schriftltg)

BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 6.14

Anfechtungsbefugnis des Kanzlers einer Universität

Der Kanzler einer Universität ist Dienststellenleiter für das nichtwissenschaftliche Personal und insoweit auch dann zur Anfechtung einer Personalratswahl befugt, wenn das wissenschaftliche Personal keine eigene Gruppe bildet und an der Personalratswahl teilnimmt.

VG Meiningen v. 11.11.1998 – 3 P 50020/98.Me

Anfechtungsbefugnis einer Gewerkschaft/Zuständiges Organ

Zur Beurteilung einer Vereinigung von Arbeitnehmern als Gewerkschaft mit der Befugnis des § 25 BPersVG zur Anfechtung einer Personalratswahl. Welches Organ einer Gewerkschaft befugt ist, für die Gewerkschaft eine Personalratswahl anzufechten, bestimmt sich nach der inneren Ordnung der Gewerkschaft.

VGH Baden-Württemberg v. 10.7.1984 – 15 S 532/84

Anfechtungsbefugnis einer Gewerkschaft bei Nichtbetroffenheit der Gruppe

Die Anfechtung der Wahl, auch nur bzgl. einer Gruppe, durch eine Gewerkschaft, die nur Mitglieder einer nicht betroffenen Gruppe vertritt, ist zulässig.

VG Mainz v. 19.6.2012 – 2 K 473/11.MZ

Anfechtungsbefugnis bei Verlust der Wahlberechtigung

Ein im Verlauf der Wahlanfechtung eintretender Verlust der Wahlberechtigung berührt die Anfechtungsbefugnis nicht.

(Ls. a. d. Gründen)

BVerwG v. 24.2.2015 – 5 P 7.14

Zweifel an der Anfechtungsbefugnis

Lassen bei der Anfechtung einer Personalratswahl die von dem Anfechtenden zu seiner Identität gemachten Angaben unterschiedliche Auslegungen in der Weise zu, dass die Anfechtung entweder von befugter oder von unbefugter Seite erfolgt ist, so ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zur Zulässigkeit der Anfechtung führt.

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 14.7.1999 – 8 L 272/98

13.2 Wahlanfechtung - Rechtsschutzbedürfnis

Rechtsschutzbedürfnis nach Anfechtung der Personalratswahl und Rücktritt des Personalrats

Das Rechtsschutzbedürfnis für die weitere Durchführung der Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde in einer Entscheidung der Vorinstanz, mit der die Erklärung der Ungültigkeit einer Personalratswahl durch die erste Instanz bestätigt wurde, entfällt, wenn der Personalrat während des

Nichtzulassungsbeschwerdeverfahrens zurückgetreten ist, eine Neuwahl stattgefunden hat und das Ergebnis der Wahl bekanntgegeben wurde.

BVerwG v. 8.7.2015 – 5 PB 19.14

Zeitpunkt des Entfallens des Rechtsschutzbedürfnisses bei Neuwahl

Ein Wahlanfechtungsantrag wird (erst) mit Ablauf der Amtszeit des Personalrats gegenstandslos, dessen Wahl angefochten ist; die Einleitung der Neuwahlen zum Ende der Amtszeit lässt grundsätzlich nicht das rechtlich schutzwürdige Interesse an der Fortführung des – noch nicht gegenstandslosen – Anfechtungsantrags entfallen.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.4.2004 – 1 A 4408/02.PVB

Zeitpunkt für die Stellung des abstrakten Feststellungsantrags bei erledigter Wahlanfechtung

Die Zulässigkeit eines auf die strittige Rechtsfrage bezogenen und von der konkreten Personalratswahl losgelösten Feststellungsantrags setzt - wie auch sonst im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren voraus, dass dieser spätestens in der letzten Tatsacheninstanz (bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung) gestellt wurde. Er kann auch schon vor der Erledigung des Wahlanfechtungsbegehrens, etwa im Wege objektiver Antragshäufung, gestellt werden. Ist die Amtszeit des gewählten Personalrats im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung über die Wahlanfechtung abgelaufen und möchte ein Verfahrensbeteiligter die dieser Wahl zugrunde liegende personalvertretungsrechtliche Streitfrage unabhängig vom Ende der Amtszeit des konkret gewählten Personalrats geklärt wissen, muss er diesem Anliegen durch eine vom Ausgangsfall abgelöste Antragsstellung Rechnung tragen, weil dann mit Rechtskraftwirkung auch für künftige Fälle entschieden werden kann, in denen sich die gleiche Streitfrage stellt. In der Rechtsbeschwerdeinstanz kommt eine Umstellung vom ursprünglichen Wahlanfechtungsantrag auf einen abstrakten Feststellungsantrag nicht mehr in Betracht.

(Ls. a. d. Gründen)

BVerwG v. 29.5.2018 – 5 P 6.16

Geltendmachung der Wahllosigkeit/Nichtberücksichtigung der Geschlechterparität

Die Nichtigkeit der Wahl kann noch nach erfolgreicher Wahlanfechtung geltend gemacht werden. Eine solche gestaffelte Antragstellung stellt für sich allein keinen Verstoß gegen Treu und Glauben dar.

Die Vorschriften über die Geschlechterparität stellen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens dar. Werden sie nicht beachtet und wird keine Begründung für die Abweichung gegeben, so begründet dies die Anfechtbarkeit, nicht aber die Nichtigkeit der Wahl.

(Ls. d. Schriftltg)

OVG Niedersachsen v. 4.6.2015 – 18 LP 1/15

Wahlanfechtung trotz Verzichts auf Rüge eines Wahlfehlers vor der Wahl

Es besteht kein grundsätzlicher Bedarf zu klären, ob § 22 LPVG NW eine Einschränkung der Officialmaxime dahingehend umfasse, dass eine Absprache der Beteiligten vor Durchführung der Wahl nicht als Berichtigung eines Verstoßes gegen § 7 Abs. 2 WO-LPVG NW anzuerkennen sei.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist die gerichtliche Überprüfung einer Personalratswahl nicht auf die gerügten Wahlrechtsverstöße begrenzt. Das Wahlanfechtungsverfahren dient nicht dem Einzelinteresse, sondern dem Allgemeininteresse, und weist damit einen objektiven Charakter auf, der nicht die Verfolgung subjektiver Rechte zum Gegenstand hat. Daraus folgt, dass die Einwände des Rechtsmissbrauchs oder der unzulässigen Rechtsausübung einem Wahlanfechtungsantrag grundsätzlich nicht entgegengehalten werden können. Die Beschwerde legt auch nicht nachvollziehbar dar, dass auf die Rüge eines Wahlfehlers überhaupt wirksam verzichtet werden und ein etwaiger Verzicht überdies zur Folge haben könnte, dass eine (spätere) Geltendmachung prozessual oder materiellrechtlich unbeachtlich wäre.

(1. u. 2. Ls. d. Schriftltg, 3. Ls. a. d. Gründen)
BVerwG v. 10.8.2023 – 5 PB 7.23 –

13.3 Wahlanfechtung – Beweislast

Keine Verwertbarkeit der Erklärung von Wahlberechtigten über ihr Wahlverhalten

Erklärungen von Wahlberechtigten, sie hätten für einen bestimmten Wahlvorschlag gestimmt, sind nicht zum Nachweis in einem gerichtlichen Wahlanfechtungsverfahren dafür geeignet, dass in Wirklichkeit mehr als die vom Wahlvorstand festgestellten Stimmen für diesen Wahlvorschlag abgegeben worden sind.

Sie können für eine gerichtliche Entscheidung nicht verwertet werden, zumal ihr Wahrheitsgehalt sich nicht nachvollziehbar feststellen lässt und auch nicht in der für die richterliche Überzeugungsbildung notwendigen Art und Weise abgesichert ist.

OVG Rheinland-Pfalz v. 31.10.1989 – 4 A 2/89

Beweislast für Wahlrechtsverstoß

Diejenigen, die eine Personalratswahl anfechten, tragen die (objektive) Beweislast dafür, dass gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist. Erst wenn ein derartiger Verstoß feststeht, greift die Vermutung ein, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst werden konnte.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 27.11.1997 – 1 A 878/97.PVB

Keine gerichtliche Nachforschungspflicht bei nicht belegten Vermutungen von Wahlfehlern

Nicht belegte Vermutungen und bloße Andeutungen einer Möglichkeit von Wahlfehlern lösen keine Pflicht des Gerichts zur Nachforschung nach Gründen für die Ungültigkeit einer Personalratswahl aus.

VGH Bayern v. 3.12.2018 – 17 P 18.1037

13.4 Wahlanfechtung – Frist

Versäumung der Wahlanfechtungsfrist wegen Abwesenheit von der Dienststelle

Geht ein Wahlanfechtungsantrag erst nach Ablauf der – wirksam gesetzten – Anfechtungsfrist bei Gericht ein, ist die Wahl gültig. Eine Verlängerung der Frist, durch gerichtliche Entscheidung oder in anderer Weise, ist nicht möglich, weil es sich um eine Ausschlussfrist handelt. Eine Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand (vgl. § 233 Zivilprozessordnung – ZPO) kommt nicht in Betracht. Ob die Anfechtungsfrist in Zeiten fiel, in denen für den – anfechtungswilligen – Arbeitnehmer keine Dienstleistungspflicht bestand, ist daher unerheblich.

(Ls. d. Schriftltg)
VG München v. 2.11.2021 – M 14 P 21.281

Begründung der Wahlanfechtung innerhalb der Anfechtungsfrist

Für eine ordnungsgemäße Wahlanfechtung ist es erforderlich, dass der Anfechtende innerhalb der Anfechtungsfrist darlegt, aus welchen Gründen gegen welche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden sein soll.

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 23.4.2003 – 8 L 279/02

13.5 Wahlanfechtung - einzelne Verstöße

Anfechtung bei wesentlichen Wahlrechtsverstößen

Eine Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge durch einen Wahlvorstand kann in der Weise erfolgen, dass zunächst die Kennworte mit zwei Personen und danach die Kennworte mit allen Personen angeführt werden.

Die nach § 8 Abs. 2 Satz 2 BPersVVO in die Wahlvorschläge aufzunehmenden Amts- oder Funktionsbezeichnungen sowie die Beschäftigungsstellen beruhen auf den Eigenangaben der Wahlbewerber. Die unbeanstandete Verwendung der Eigenangaben begründet die Vermutung, dass die aufgeführten Abkürzungen und Kennzahlen in den Dienststellen gebräuchlich und deshalb nicht irreführend sind.

Wahlumschläge müssen dieselbe Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Sie müssen nicht notwendig (selbstklebend) verschließbar sein. Werden in einer Wahlkabine Klebefilm und Klebstift ausgelegt, so ist dies unerheblich und führt Wähler nicht in die Irre.

Weder das Gesetz noch die Wahlordnung schreiben der Dienststellenleitung vor, den Wahlbewerbern abgegrenzte Flächen an schwarzen Brettern zuzuteilen. Unter dem Grundsatz der Neutralität ist ein Dienststellenleiter nicht verpflichtet, an den Wahltagen und in unmittelbarer Nähe der Wahllokale ausgelegte Wahlkampfwerbung, die an nicht vom Dienstherrn vorgesehenen Stellen angebracht ist, zu entfernen. In dem Untätigbleiben eines Dienststellenleiters liegen keine Wahlbehinderung und kein Verstoß gegen die guten Sitten im Sinne des § 24 Abs. 1 Satz 1 BPersVG.

Die Anwendung des Höchstzahlverfahrens (d´Hondt) auf Personalratswahlen verstößt vor dem Hintergrund des Minderheitenschutzes nicht gegen höherrangiges Recht.

(Ls. der Schriftltg)

OVG Berlin-Brandenburg v. 21.8.2014 – 62 PV 10/13

Anfechtung wegen fehlerhafter Bezeichnung der Wahl

Ein Wahlvorstand kann nicht eine als Bezirkspersonalratswahl ausgeschriebene und durchgeführte Wahl nachträglich zur Wahl einer anderen Personalvertretung erklären. Dies wäre ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts. Zum einen würde der Wählerwille missachtet, der unzweifelhaft darauf gerichtet war, einen Bezirkspersonalrat zu wählen. Zum anderen würde der Wahlvorstand, der ausdrücklich nur für die „Wahlen des Bezirkspersonalrats“ bestellt war, die Grenzen seines Mandats überschreiten.

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 23.11.2001 – 8 M 62/01, 8 M 71/01

Anfechtung bei Verstoß gegen Grundsatz der Gruppenwahl

Das Prinzip der Wahl der Personalvertretung nach Gruppen gehört zu den wesentlichen und allgemeinen Grundsätzen der Wahl. Bei einem Verstoß kann das für die Annahme der Nichtigkeit der Wahl erforderliche Maß an Rechtswidrigkeit erreicht sein, wenn sich die Rechtswidrigkeit aus dem klaren Gesetzeswortlaut ergibt und nicht erst aus einer Entscheidung einer umstrittenen Rechtsfrage.

Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt und wurde kein Beschluss über eine gemeinsame Wahl getroffen, muss Gruppenwahl erfolgen. Wird dennoch gruppenübergreifende

Stimmenabgabe durch die Wahlberechtigten auf einem Stimmzettel ermöglicht, liegt ein schwerer Wahlrechtsverstoß vor. Dieser führt aber noch nicht zur Nichtigkeit der Wahl, da er nicht offenkundig ist und nicht jeden Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nimmt.

(1. Ls. a. d. Gründen, 2. Ls. d. Schriftltg)
VG München v. 3.5.2022 – M 20 P 21.3987

Anfechtung wegen falscher Angabe der Gruppenzugehörigkeit

Die falsche Angabe der Gruppenzugehörigkeit für einen gruppenfremden Bewerber auf Stimmzetteln (hier: Angestellter in Beamtengruppe) stellt einen Verstoß gegen eine wesentliche Verfahrensvorschrift dar, bei dem die Möglichkeit der Wahlbeeinflussung gegeben ist.

VG Meiningen v. 11.11.1998 – 3 P 50020/98.Me

Anfechtung wegen fehlerhafter Zusammensetzung des Wahlvorstands

Ist der Wahlvorstand unter Verstoß gegen § 20 Abs. 2 SächsPersVG zusammengesetzt, so muss wegen der Bedeutung der Entscheidungen des Wahlvorstands für Vorbereitung, Ablauf und Ergebnis

der Personalratswahl stets davon ausgegangen werden, dass jener Verstoß geeignet ist, das Wahlergebnis zu beeinflussen.

OVG Sachsen v. 13.7.1995 – P 5 S 4/95

Anfechtung wegen fehlender Angabe des Absenders auf Freiumschlag bei Briefwahl

Das Unterlassen des Wahlvorstands, bei der Erstellung der Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe auf dem Freiumschlag den aus Namen und Anschrift des Wahlberechtigten bestehenden Absender zu vermerken, stellt einen zur Wahlanfechtung berechtigenden wesentlichen Verstoß dar.

OVG Niedersachsen v. 19.2.1986 – 17 B 23/85

Anfechtung wegen Nichtübersendung angeforderter Briefwahlunterlagen

Ist schriftliche Stimmabgabe bei der Wahl des Personalrats angeordnet, so begründet die Nichtübersendung der Briefunterlagen an einen Wahlberechtigten bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen die Wahlanfechtung auch dann, wenn der betreffende Wahlberechtigte durch sein Verhalten für die Unterlassung Anlass gegeben hat.

VGH Bayern v. 17.10.1990 – 18 P 90.1814

Anfechtung wegen getrennter Auszählung der Briefwahlstimmen

Die getrennte Auszählung der Briefwahlstimmen stellt einen Verstoß gegen den Grundsatz der Geheimheit der Wahl dar und führt zur Ungültigkeit der Personalratswahl.

Aufgrund der Officialmaxime bestehen das Recht und die Pflicht des über die Wahlanfechtung entscheidenden Gerichts, bei der Entscheidung sowohl nach Ablauf der Anfechtungsfrist erstmals vorgelegene als auch überhaupt nicht geltend gemachte Anfechtungsgründe zu berücksichtigen.

Ein Verstoß gegen den Grundsatz der geheimen Wahl kann sich nach der allgemeinen Lebenserfahrung deshalb auf die Wahlentscheidung unabhängig davon auswirken, ob überhaupt ein Manipulationsverdacht besteht; allein die durch die verschiedenen Fehlbehandlungen eröffnete Möglichkeit einer Manipulation reicht aus.

(Leits d. Schriftltg)
VG Göttingen v. 20.9.2021 – 7 A 2/20

Anfechtung wegen Verkürzung der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge

Eine Verkürzung der in der Wahlordnung geregelten Einreichungsfrist für Wahlvorschläge im Wahlausschreiben ist geeignet, das Wahlergebnis zu beeinflussen, wenn Anzeichen für die Absicht erkennbar sind, nach Ablauf der verkürzten Frist noch einen Wahlvorschlag einzureichen.

OVG Sachsen v. 13.7.1995 – P 5 S 4/95

Anfechtung wegen fehlerhafter Verteilung der Sitze auf die Gruppen

Eine fehlerhafte Verteilung der Sitze auf die Gruppen stellt einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren dar, der zur Ungültigkeit der Wahl insgesamt führt.

OVG Rheinland-Pfalz v. 9.8.1994 – 5 A 10021/94

Anfechtung wegen Veränderung der Reihenfolge der Bewerber

Übernimmt der Wahlvorstand bei der Personenwahl die Bewerber nicht in unveränderter Reihenfolge aus dem eingereichten Wahlvorschlag, begründet dies regelmäßig die Wahlanfechtung.

VG Meiningen v. 1.3.2000 – 3 P 50022/9.Me

Anfechtung wegen Verstoß wegen Nutzung gemeinsamer Wahlurne bei Gruppenwahl/Verschiedenfarbige Stimmzettel

Bei Gruppenwahl sind getrennte Wahlurnen zu verwenden. Ein Verstoß führt jedoch nicht zur Aufhebung der Wahl, wenn für sämtliche Gruppen verschiedenfarbige Stimmzettel genutzt werden. In

diese, Fall kann ausgeschlossen werden, dass sich hieraus infolge von Verwechslungen Auswirkungen auf das Wahlergebnis ergeben.

(Ls. a. d. Gründen)

VG Berlin v. 30.1.2019 – 71 K 8.18 PVB

Unerheblichkeit eines Wahlverstoßes bei bloßer Auswirkung auf die Reihenfolge der Ersatzmitglieder

Ein Wahlverstoß, der sich lediglich auf die Reihenfolge der Ersatzmitglieder auswirkt, beeinflusst das Wahlergebnis i.S. des § 26 BPersVG nicht und berechtigt daher nicht zur Wahlanfechtung.

BAG v. 21.2.2001 – 7 ABR 41/99

13.6 Wahlanfechtung – Berichtigung

Berichtigung des Wahlergebnisses durch das Gericht/Fehlerhafte Bezeichnung der Wahl/Vermutung der Beeinflussung des Wahlergebnisses

Ist die Anfechtung einer Personalratswahl begründet, so ist die Wahl für ungültig zu erklären, wenn dem Wahlanfechtungsgrund nicht ausnahmsweise schon durch eine Berichtigung des Wahlergebnisses abgeholfen werden kann. Eine solche Berichtigung kommt nur in Betracht, wenn sich durch sie sämtliche Folgen, die ein Wahlverstoß für das Wahlergebnis haben könnte, beheben lassen; das wiederum setzt voraus, dass genau bestimmt werden kann, in welcher Weise sich der Wahlverstoß auf das Wahlergebnis ausgewirkt hat.

Gibt es in einer Dienststelle bzw. Verwaltung ausschließlich Beschäftigte ein und derselben Gruppe, so kann die Wahl des Personalrats weder eine Gruppen- noch eine (beschlossene) Gemeinschaftswahl, sondern naturgemäß nur eine einheitliche Wahl sein, gleichwohl rechtfertigt es regelmäßig nicht die Anfechtung einer solchen Wahl, wenn sie im Wahlausschreiben als Gruppenwahl bezeichnet wird.

§ 25 BPersVG stellt die Vermutung auf, dass jeder nicht berichtigte Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst hat. Diese Vermutung lässt sich aber dadurch widerlegen, dass im Einzelfall festgestellt wird, dass sich der Wahlverstoß auf das Wahlergebnis nicht auswirken konnte. Eine solche Feststellung ist schon dann zu treffen, wenn nach der Art des Verstoßes und unter Berücksichtigung des konkreten Sachverhaltes eine Möglichkeit der Beeinflussung nach der Lebenserfahrung vernünftigerweise nicht in Betracht zu ziehen bzw. nach den gegebenen Umständen auszuschließen ist, dass eine nicht nur theoretische, sondern nach der allgemeinen Lebenserfahrung konkrete und nicht nur fern liegende Möglichkeit der Beeinflussung besteht.

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

Keine Berichtigung des Wahlergebnisses bei fehlerhafter Angabe der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder im Wahlausschreiben

Eine Personalratswahl ist nur dann nichtig, wenn bei ihr gegen allgemeine Grundsätze einer ordnungsgemäßen Wahl in einem so hohen Maße verstoßen worden ist, dass auch der Anschein einer gesetzmäßigen Wahl nicht mehr vorliegt.

Ist die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats im Wahlausschreiben falsch angegeben worden, kommt eine Berichtigung des Wahlergebnisses dahingehend, dass eine der zutreffenden Zahl der in der Regel Beschäftigten entsprechende Zahl von Personalratsmitgliedern gewählt ist, nicht in Betracht.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.2.1999 – 1 A 3656/97.PVL

14. Wahl des Personalratsvorstands

Wahl zum Vorsitzenden einer Personalvertretung

Der Vorsitzende der Personalvertretung ist nach den Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes grundsätzlich aus dem Kreis der Gruppensprecher zu bestimmen. Die Mitgliedschaft im Vorstand ist eine zwingende Voraussetzung für die Wahl zum Vorsitzenden. Die Gruppensprecher können jedenfalls nicht alle auf ihre Bestimmung zum Vorsitzenden verzichten.

Der Vorstand besteht aus den Gruppensprechern (§ 32 Abs. 1 BPersVG) und den gegebenenfalls nach § 33 BPersVG hinzuzuwählenden beiden Ergänzungsvorständen. Die so festgelegte Anzahl von Vorstandsmitgliedern im Bundespersonalvertretungsrecht kann durch die Wahl eines weiteren Personalratsmitglieds zum Vorsitzenden nicht erhöht werden.

Von der Personalvertretung gefasste Beschlüsse sind unwirksam, wenn das Gremium nicht wirksam einen Vorsitzenden gewählt hat und deshalb handlungsunfähig ist.

Die Folgen einer rechtswidrigen Bestimmung des Vorsitzenden einer Personalvertretung bemessen sich nach den allgemein für Personalratsbeschlüsse geltenden Regeln. Sie ist daher in Anlehnung an die in § 43 Abs. 3 und § 44 VwVfG zum Ausdruck kommenden Rechtsgedanken (nur dann) nichtig und damit unwirksam, wenn sie an einem schwerwiegenden Fehler leidet, der offenkundig ist.

BVerwG v. 15.5.2020 – 5 P 3.19

Wahl von Vorstandsmitgliedern durch Losentscheid

Das Tatbestandsmerkmal „gewählt“ in § 42 Abs. 3 Satz 2 LPVG NRW ist nicht geeignet, um zwischen den für eine Freistellung vorzuschlagenden Vorstandsmitgliedern zu unterscheiden, weil nach § 29 LPVG NRW alle Vorstandsmitglieder gewählt werden.

Ein Vorstandsmitglied ist auch dann gewählt i. S. v. § 43 Abs. 3 Satz 2 LPVG NRW, wenn das bei seiner Wahl eingetretene Stimmenpatt durch Losentscheid aufgelöst worden ist. Ein Losentscheid durch Münzwurf ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Auch ein Gruppenvorstandsmitglied, das sein Amt durch Losentscheid nach Stimmenpatt erreicht hat, ist vorrangig vor den vom Personalratsplenum nach § 29 Abs. 4 LPVG NRW hinzugewählten Vorstandsmitgliedern für eine Freistellung vorzuschlagen (Fortführung des Beschlusses vom 18.9.2008 – 16 A 2260/08.PVL).

OVG Nordrhein-Westfalen v. 12.7.2010 – 16 A 3259/08.PVL

Wahl in den Vorstand des Personalrats/Losentscheid/Gruppenprinzip

§ 33 Abs. 1 Satz 3 ThürPersVG, wonach im Falle der Stimmengleichheit bei der Wahl der Gruppenvertreter in dem Vorstand des Personalrats das Los entscheidet, verletzt weder das Demokratieprinzip noch das Personalvertretungsrecht prägende Gruppenprinzip.

Die auf Grund der Wahl zur Personalvertretung errungenen Mandate sind grundsätzlich unabhängig; die gewählten Vertreter nehmen mit gleichen Rechten und Pflichten an der Arbeit in der Personalvertretung teil.

Die Stellung und Befugnisse des Vorstandes der Personalvertretung machen es verfassungsrechtlich nicht erforderlich, dass das geschäftsführende Organ als repräsentatives Spiegelbild der Wählerschaft zu bestellen ist.

Soweit das Gruppenprinzip fordert, dass das Interesse der Gruppe nach dem Willen der Mehrheit der Gruppe zu bestimmen ist, findet diese Mehrheitsbildung jeweils in dem dazu berufenen Organ mit den darin vertretenen Mitgliedern der Gruppe statt.

Der Losentscheid ist im Falle der Stimmengleichheit im Interesse der Gewährleistung einer effektiven Vertretung der Gruppe im Vorstand und der Funktionsfähigkeit des Vorstandes geboten.

OVG Thüringen v. 20.3.2001 – 5 PO 407/00

Unzulässigkeit des Streichholzziehens als Losentscheid

Bei der Wahl von Gruppenmitgliedern in den Personalratsvorstand kann im Falle der Stimmengleichheit der notwendige Losentscheid nicht durch Streichholzziehen erfolgen, weil dieses Verfahren wenig transparent ist und es die Gefahr der Manipulation verstärkt in sich birgt.

BVerwG v. 15.5.1991 – 6 P 15.89

Zulässigkeit des Münzwurfs als Losentscheid

Gegen die Zulässigkeit des Münzwurfs als Losentscheid bestehen dann keine rechtlichen Bedenken, wenn die Münze genügend hoch geworfen wurde und durch ihr Auftreffen auf einer harten Unterlage in mehrfache Umdrehung versetzt worden ist.

VGH Bayern v. 13.2.1991 – 17 P 90.3560

Berücksichtigung der stärksten Wahlvorschlagsliste bei der Wahl des erweiterten Vorstandes

Die in der Minderheit gebliebene stärkste Wahlvorschlagsliste mit mindestens einem Drittel Stimmenanteil hat Anspruch darauf, dass eines ihrer Mitglieder als Ergänzungsmitglied in den Personalratsvorstand gewählt wird, falls sie nicht bereits bei der Wahl der Gruppensprecher zum Zuge gekommen ist.

BVerwG v. 17.3.2014 – 6 P 8.13

Wählbarkeit eines zeitweilig nachgerückten Ersatzmitglieds zum Gruppensprecher

Ein Ersatzmitglied rückt nicht in die besonderen Ämter (z.B. Gruppensprecher) eines – hier zeitweilig verhinderten – Personalratsmitglieds nach; derartige Ämter erfordern das Vertrauen der Mehrheit der Mitglieder (hier der Gruppe) und können nur durch Wahl der Mehrheit der Mitglieder (hier der Gruppe) erlangt werden.

Auch zeitweilig nachrückende Ersatzmitglieder sind grundsätzlich als Gruppenvorstandsmitglieder (Gruppensprecher) wählbar (hier entschieden für eine mehr als einjährige Verhinderung der regulären Gruppensprecherin wegen Mutterschutz und Elternzeit).

VGH Bayern v. 14.4.2015 – 18 P 14.2564

15. Geschäftsführung des Personalrats

Rücktritt des Personalrats zwecks Herbeiführung einer Neuwahl nach gerichtlichem Ausschluss eines Mitglieds

Für die Beurteilung der Wirksamkeit des Rücktritts eines Personalrats nach dem Ausschluss eines seiner Mitglieder ist die Vorschrift des § 28 Abs. 2 BaWüPersVG ohne Bedeutung, derzufolge dann, wenn über den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat bis zum Ablauf der Amtszeit noch nicht rechtskräftig entschieden ist, das gerichtliche Verfahren mit Wirkung für die folgende Amtszeit fortzusetzen ist, wenn das Mitglied für die folgende Amtszeit wiedergewählt worden ist.

Der Rücktritt eines Personalrats ist deshalb auch dann wirksam, wenn er in unmittelbarem Anschluss an eine gerichtliche Entscheidung, mit der ein Vorsitzender wegen grober Pflichtverletzung ausgeschlossen wird, ergeht. Die auf Grund des Rücktritts notwendig werdende Neuwahl ist rechtsgültig.

BVerwG v. 7.5.2003 – 6 P 17.02

Vernichtung von Personalratsunterlagen nach Neuwahlen

Nicht dem Personalratsvorsitzenden, sondern dem Personalratsplenum steht die Befugnis zur Entscheidung darüber zu, ob Personalratsdaten gelöscht oder Personalratsunterlagen vernichtet werden sollen. Bei der Entscheidung ist zu berücksichtigen, ob es sich um Daten/Akten handelt, die der Nachfolgerpersonalrat zur Fortführung laufender Angelegenheiten benötigt.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Ansbach v. 10.8.2011 – AN 8 PE 11.01502

Verfügungsgewalt über Personalratsdaten/Vernichtung von Personalratsakten

Ein Personalratsmitglied unterliegt nicht nur der in § 2 Abs. 1 PersVG RhP gesetzlich normierten Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Dienststelle, sondern auch der Pflicht zu solidarischem und loyalen Verhalten gegenüber den übrigen Personalratsmitgliedern. Die starke Belastung des Verhältnisses zwischen den Mitgliedern einer Personalvertretung kann einen groben Pflichtverstoß darstellen.

Vernichtet ein vormaliger Personalratsvorsitzender schriftliche Unterlagen und elektronische Daten aus der Amtszeit des Vorgängerpersonalrats oder entzieht er sie dem Zugriff der neu ins Amt gelangten Personalvertretung, stellt dies eine Missachtung der dem Personalrat als Ganzem zustehenden Verfügungsgewalt über Personalvertretungsunterlagen dar.

(Ls. a. d. Gründen)

VG Mainz v. 19.9.2018 – 5 K 192.18.MZ

16. Rechtsschutz im Wahlverfahren

Ausnahmecharakter des Eingriffs in laufendes Wahlverfahren durch einstweilige Verfügung

Ein Eingriff in ein laufendes Wahlverfahren mittels einer einstweiligen Verfügung ist nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig, insbesondere, wenn kein ausreichender Rechtsschutz durch das dafür eigentlich vorgesehene Wahlanfechtungsverfahren oder im Verfahren auf Feststellung der Nichtigkeit der Wahl erlangt werden kann. Von dem Gesetz der Systematik her ist grundsätzlich die Wahl abzuwarten und erst dann gegen die erfolgte Wahl vorzugehen. Anderenfalls würden gesetzlich vorgesehene Fristen und Vorschriften über den Ablauf des Wahlvorganges umgangen. Hierfür gibt es nur in besonderen Fällen eine Rechtfertigung.

VG Mainz v. 14.3.1995 – 4 L 464/95.MZ

Einstweilige Verfügung gegen Wahlvorstand zur Sicherstellung der Wahl

Ein Wahlvorstand kann im Wege der einstweiligen Verfügung Maßnahmen zur Sicherstellung der Durchführung der Wahl erreichen. Weigert sich ein örtlicher Wahlvorstand, entsprechende Mitwirkungshandlungen bei der Wahl zum Gesamtpersonalrat vorzunehmen, so kann gegen ihn eine einstweilige Verfügung erlassen werden.

VGH Bayern v. 27.2.2002 – 17 PE 02.509

Einstweilige Verfügung im laufenden Wahlverfahren zur Korrektur der Sitzverteilung auf die Gruppen

Einstweilige Verfügungen sind auch im personalvertretungsrechtlichen Wahlverfahren zulässig, sofern erhebliche Mängel dieses Verfahrens vorliegen, die offensichtlich eine Anfechtung der Wahl rechtfertigen, weil es bereits wegen der anfallenden Kosten einer Personalratswahl nicht vertretbar wäre, eine ersichtlich fehlerhafte Wahl durchführen zu lassen.

Allerdings muss hier ebenso eine die Hauptsache im Wesentlichen vorwegnehmende einstweilige Verfügung die Ausnahme bleiben, weil im vorläufigen Rechtsschutzverfahren regelmäßig nur eine summarische Prüfung der Erfolgsaussichten nötig ist. Daher darf seitens des Gerichts in ein laufendes Wahlverfahren nur regelnd eingegriffen werden, wenn schon diese summarische Prüfung ergibt, dass ein Wahlfehler droht, der zu einer erfolgreichen Anfechtung der Wahl führen könnte.

Vorliegend sind zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten zu 1 die Stärke des zu wählenden Bezirkspersonalrats und insbesondere die Verteilung der Sitze auf die verschiedenen Gruppen streitig. Es kann, zumal im einstweiligen Rechtsschutzverfahren, nicht Aufgabe des Gerichts sein, seinerseits die richtigen Zahlen zu ermitteln, was hier überdies wegen der Vielzahl der Beschäftigten und ihrer Dienststellen ohne größere, zeitraubende Aufklärungsmaßnahmen nicht möglich wäre. Vielmehr kann insoweit lediglich überprüft werden, ob die gesetzlichen Vorgaben, nach denen sich dies richtet, beachtet worden sind.

OVG Rheinland-Pfalz v. 16.2.2000 – 4 B 10280/00

Keine einstweilige Verfügung auf Abbruch der Personalratswahl beim Bundesnachrichtendienst

Für den Erlass einer einstweiligen Verfügung, die auf Abbruch des Verfahrens einer Personalratswahl beim Bundesnachrichtendienst gerichtet ist, fehlt es am Verfügungsgrund.

BVerwG v. 14.4.2008 – 6 P 6.08

Einstweilige Verfügung nach Abschluss der Stimmabgabe zur vorläufigen Festlegung der Besetzung des Personalrats

Im Falle einer auf Berichtigung des Wahlergebnisses (nicht auf Ungültigkeit der Wahl) gerichteten Wahlanfechtung ist eine einstweilige Verfügung mit dem Ziel zulässig, bis zur rechtskräftigen

Entscheidung im Hauptsacheverfahren die vorläufige Besetzung des Personalrats festzulegen. Der Wahlvorstand hatte zu Unrecht Briefwahlstimmen für ungültig erklärt mit der Begründung, die Briefwähler hätten den Stimmzettel nicht persönlich und unbeobachtet gekennzeichnet. Der Wahlvorstand hatte dies nicht zu überprüfen. Hieraus ergibt sich die Unrichtigkeit des Wahlergebnisses. Da es sich um einen Wahlfehler nach Abschluss der Stimmabgabe handelt, musste die Wahl nicht für ungültig erklärt und wiederholt werden. Vielmehr kann das Gericht das rechtlich zutreffende Wahlergebnis direkt feststellen.

OVG Hamburg v. 31.8.1999 – 8 Bs 98/99.PV

Antragsbefugnis eines Berufsverbandes bezüglich Einbeziehung von Soldaten in die Personalratswahl

Ein Berufsverband für die Soldaten der Bundeswehr ist nicht berechtigt, im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren feststellen zu lassen, dass in eine Personalratswahl bei einer militärischen Dienststelle Soldaten einer bestimmten Untergliederung einzubeziehen sind.

BVerwG v. 16.12.2010 – 6 PB 18.10

Einstweilige Verfügung gegen einen Wahlvorstand zur Berücksichtigung abgegebener Wählerstimmen
Eine gerichtliche Entscheidung über die Gültigkeit bereits abgegebener Wählerstimmen während eines laufenden Wahlverfahren in einem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist ausgeschlossen. Für die Überprüfung der Ordnungsgemäßheit einer Wahl und eine auf etwaigen Wahlfehlern beruhende gerichtliche Ungültigkeitserklärung einer Wahl oder von deren Teilen hat der Gesetzgeber das Wahlanfechtungsverfahren nach § 25 BPersVG vorgesehen.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Köln v. 19.6.2020 – 33 L 960/20.PVB

17. Unterstützung des Wahlvorstands durch die Dienststelle

Herausgabe des Beschäftigtenverzeichnisses an den Wahlvorstand/Einstweilige Verfügung

Die Dienststelle ist verpflichtet, dem Wahlvorstand, der für die Durchführung der in der Stadtverwaltung stattfindenden Personalratswahlen bestellt ist, ein vollständiges Beschäftigtenverzeichnis zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehört auch ein Verzeichnis der in einer Arbeitsgemeinschaft nach § 44b SGB II eingesetzten beschäftigten Mitarbeiter der Stadtverwaltung einschließlich der Daten des Dienstbeginns in der Arbeitsgemeinschaft. Der Dienststellenleiter ist hierzu auch dann verpflichtet, wenn er diese Beschäftigten nicht für wahlberechtigt hält, denn die Feststellung der Wahlberechtigung obliegt allein dem Wahlvorstand.

(Ls. d. Schriftltg)

OVG Sachsen v. 27.4.2007 – PL 9 BS 83/0

Verpflichtung der Dienststelle zur Unterrichtung des Wahlvorstands

Zur Pflicht eines Dienststellenleiters einer militärischen Dienststelle, bei der ein Bezirkspersonalrat zu bilden ist, nach § 1 Abs. 2 BPersVWO den Wahlvorstand von einem Vorbefehl in Kenntnis zu setzen, mit dem die Unterstellung einer weiteren nachgeordneten Dienststelle in den Kommandobereich der Dienststelle mit Wirkung noch vor den anstehenden Wahlen (vor-)verfügt wird.

Wenn eine Dienststelle ihrer Pflicht aus § 1 Abs. 2 BPersVWO zuwider dem Wahlvorstand Unterlagen nicht zur Verfügung stellt, bei deren Kenntnis der Wahlvorstand – erkennbar – auf der Grundlage des § 51 Abs. 2 SGB i. V. m. §§ 16, 17 BPersVG die Größe des zu wählenden Personalrats und die Verteilung der Sitze der in der Dienststelle vertretenen Gruppen im Wahlausschreiben anders als

geschehen festgesetzt hätte, weil seine Prognoseentscheidung zur Bestimmung der Zahl der „in der Regel“ Beschäftigten rechtmäßigerweise anders hätte ausfallen müssen, liegt darin zugleich eine Wahlbehinderung i. S. d. § 24 Abs. 1 Satz 1 BPersVG.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 14.4.2004 – 1 A 4408/02.PVB

18. Wahlausschreiben

Information der Gewerkschaften über das Wahlverfahren

Der Wahlvorstand ist nicht verpflichtet, den Gewerkschaften Wahlausschreiben und Wählerverzeichnis zu übersenden; denn die Gewerkschaften müssen sich darauf verweisen lassen, sich entsprechende Informationen über ihre Mitglieder zu verschaffen.

OVG Hamburg v. 7.8.1991 – Bs PB 2/90

Ordnungsgemäßer Aushang des Wahlausschreibens

Unter Aushang ist nach allgemeinem Verständnis das Aufhängen eines Schriftstücks an einer allgemein zugänglichen Stelle zu verstehen, sodass es von jedermann gelesen werden kann.

Das Aufhängen eines Hinweises, dass das Wahlausschreiben in einem nicht allgemein und nicht jederzeit zugänglichen Raum zur Einsichtnahme ausliegt, stellt keinen Aushang im Sinne des § 6 Abs. 3 WO-LPVG dar und kann einen solchen auch nicht ersetzen.

(1. Ls. a. d. Gründen, 2. amtl. Ls.)

OVG Nordrhein-Westfalen v. 7.5.2018 – 20 A 2065/17.PVL

Eignung einer Stelle zum Aushang des Wahlausschreibens

Die Auswahl der geeigneten Stelle für den Aushang des Wahlausschreibens obliegt dem Wahlvorstand. Maßstab für die Geeignetheit ist, dass die Stelle regelmäßig von einer möglichst großen Zahl

von Beschäftigten aufgesucht und eingesehen werden kann, damit möglichst viele Wahlberechtigte von der Durchführung der Wahl Kenntnis erlangen und dem Grundsatz der Allgemeinheit der Wahl genüge getan ist.

(Ls. a. d. Gründen)

LAG Baden-Württemberg v. 10.6.2020 – 4 TaBV 5/19

Aushang am Tag des Erlasses

Der Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens muss mit dem Zeitpunkt des Beginns seiner Bekanntgabe zusammenfallen. Wenn ein Wahlvorstand in seinem Wahlausschreiben einen entsprechenden Verstoß bei Auseinanderfallen der Zeitpunkte dadurch zu heilen versucht, dass er das Ende der Frist für die Einreichung der Wahlvorschläge nicht ab Erlass, sondern ab Bekanntgabe des Wahlausschreibens berechnet und im Wahlausschreiben festschreibt, so liegt darin ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften.

VG Berlin v. 9.1.1997 – 60 A 42/96

Erlass und Aushang des Wahlausschreibens/Keine Abkürzung der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge

Eine wesentliche Vorschrift über das Verfahren der Personalratswahl wird verletzt, wenn das Wahlausschreiben nicht am Tag seines Erlasses, sondern zu einem späteren Zeitpunkt bekanntgegeben wird.

Gleiches gilt, wenn das Wahlausschreiben eine unzutreffende Angabe des letzten Tages der Einreichungsfrist enthält.

Der Wahlvorstand ist nicht befugt, im Wahlausschreiben - abweichend vom rechtlich vorgegebenen, nicht disponiblen Ende der Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen - durch Angabe einer früheren, vor 24:00 Uhr liegenden Uhrzeit die Einreichungsfrist faktisch zu begrenzen.

Zur Möglichkeit der Beeinflussung des Wahlergebnisses aufgrund des zeitlichen Auseinanderfallens des Erlasses und der Bekanntgabe des Wahlausschreibens.

(Orientierungssätze)

OVG Thüringen v. 18.9.2013 – 5 PO 1430/10

Anordnung der Stimmabgabe in mehreren Wahllokalen

Wenn ein Wahlvorstand durch Beschluss vor Erlass des Wahlausschreibens die Stimmabgabe in mehreren Wahllokalen anordnet, dann muss er im Wahlausschreiben selbst den Ort aller Wahllokale so genau angeben, dass jeder Beschäftigte das für ihn zuständige Wahllokal leicht finden kann und Verwechslungen ausgeschlossen sind. Deshalb müssen Straßen, Hausnummer und Stockwerk eines Gebäudes sowie die Zimmernummer des Wahllokales ebenso wie die Zeit der Stimmabgabe mit Beginn und Ende angegeben werden. Fehlen entsprechende Angaben, so ist ein Grund zu Wahlanfechtung gegeben.

OVG Niedersachsen v. 30.1.2002 – 17 L 4452/00

Widersprüchliche Angaben/Berichtigung offenbarer Unrichtigkeiten/Aushang

Das Wahlausschreiben darf nicht zu ein und demselben Gegenstand - wie z.B. zur Mindestzahl der für einen Wahlvorschlag erforderlichen Unterschriften - zwei widersprechende Angaben - eine falsche und eine richtige - machen; es muss klar zum Ausdruck bringen, welches sein für den Leser maßgeblicher Inhalt ist.

Nur bei offenbaren Unrichtigkeiten lässt sich das Wahlausschreiben ohne weitere Veränderung seines Inhalts berichtigen. Alle sonstigen Fehler lassen sich allein in der Weise beseitigen, dass das Wahlausschreiben neu erlassen und damit die Wahl neu eingeleitet, insbesondere die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen neu eröffnet wird; bei Nichteinhaltung wird gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren verstoßen.

Wird ein Wahlausschreiben wegen offenbarer Unrichtigkeit berichtigt, so bedarf das eines entsprechenden ausdrücklichen Hinweises.

Das Wahlausschreiben muss gem. § 6 Abs. 3 BPersVWO an demselben Tag ausgehängt werden, an dem es erlassen wurde; eine Abweichung davon stellt einen Verstoß gegen eine wesentliche Wahlvorschrift dar.

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

Berichtigung offenbarer Unrichtigkeiten

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

Nicht ein einzelnes Mitglied des Wahlvorstands allein, sondern nur der Wahlvorstand insgesamt ist berechtigt, eine derartige Unrichtigkeit zu berichtigen.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000 – 1 A 475/99.PVB

Angabe der Anschrift des Wahlvorstands

Im Wahlausschreiben für die Wahl des Bezirkspersonalrats muss die Anschrift des Bezirkswahlvorstands so bestimmt angegeben werden, dass auch Boten und Postzusteller den Bezirkswahlvorstand ohne weiteres auffinden und Postsendungen den Bezirkswahlvorstand auf dem schnellsten Wege erreichen können. Dem Absender eines Wahlvorschlages obliegt es nicht, durch eigenes Verhalten dazu beizutragen, dass sich ein Mangel des Wahlausschreibens nicht auswirkt.

VGH Baden-Württemberg v. 23.9.1997 – PB 15 S 1211/97

Angabe von Zeit und Ort der Stimmabgabe bei Einsatz mobiler Wahllokale/ Anforderungen an die Annahme der Nichtigkeit der Wahl

Das Wahlausschreiben muss den Ort und die Zeit der Stimmabgabe enthalten. Wird ein mobiles Wahllokal eingesetzt, muss detailliert angegeben werden, an welchen Tagen das mobile Wahllokal sich zu welcher Uhrzeit (von ... bis) an welcher Adresse befindet. Die Angabe „jeweils von Montag bis Freitag“ genügt nicht. Unzureichende Angaben führen regelmäßig zur Ungültigkeit, nicht aber zur Nichtigkeit der Wahl.

Mängel der Bestellung und Bekanntgabe des Wahlvorstandes, der Wahlausschreiben, eine insgesamt mangelhafte Organisation der Wahl sowie die Zulassung der Stimmabgabe nur(nur) in mobilen Wahlbüros geben der Wahl weder einzeln noch in Summe das Gepräge eines Vorgangs, der aus Sicht eines kundigen Außenstehenden nicht mehr als Wahl eines Personalrats bezeichnet werden kann. Sie führen zur Anfechtbarkeit, aber nicht zur Nichtigkeit der Wahl.

(Ls. d. Schriftltg)

OVG Berlin-Brandenburg v. 19.12.2022 – 60 PV 8/22

Fehlerhafte Bekanntmachung des Wahlausschreibens

Der Grundsatz der Gleichheit der Wahl gebietet, alle Bekanntmachungen auch solchen Wahlberechtigten zugänglich zu machen, die an eine andere Behörde abgeordnet sind und damit außerhalb derjenigen Dienststelle ihren Dienst versehen, in der Bekanntmachungen in Papierform ausgehängt werden.

Nach NPersVG ist der Wahlvorstand in diesem Fall berechtigt und verpflichtet, diese Beschäftigten entweder schriftlich oder aber in elektronischer Form zu unterrichten.

Wird im Wahlausschreiben gemeinsame Wahl angekündigt, die Wahl dann aber mit entsprechenden Stimmzetteln als Gruppenwahl durchgeführt, begründet der Verstoß nur dann die Wahlanfechtung, wenn er sich auf das Wahlergebnis ausgewirkt haben kann.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Hannover v. 29.11.2011 – 17 A 1603/11

19. Wahlvorschläge

Auslegung der Angaben in einem Wahlvorschlag

Lassen Angaben in einem Wahlvorschlag für eine Personalratswahl Auslegungen in der Weise zu, dass der Wahlvorschlag entweder gültig oder ungültig ist, so ist der Auslegung der Vorzug zu geben, nach der der Wahlvorschlag zugelassen werden kann.

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 14.7.1999 – 8 L 272/98

Rücknahme eines Wahlvorschlags/ Verhältnis einer einstweiligen Verfügung zur Wahlanfechtung/

Ein Wahlvorschlag ist mit seiner Einreichung beim Wahlvorstand verbindlich. Er kann nur dann den Bereich des Wahlvorstandes wieder verlassen, wenn die in § 10 WO-BayPVG abschließend aufgezählten Voraussetzungen dem Wahlvorstand eine Rückgabe gestatten. Eine Disposition der Unterzeichner über den eingereichten Wahlvorschlag ist danach ausgeschlossen.

Nach der außerordentlichen Kündigung eines Beschäftigten bleibt dessen Wahlberechtigung bis zu einer rechtskräftigen arbeitsgerichtlichen Entscheidung bestehen, wenn der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erhoben hat, über die noch nicht entschieden worden ist.

Wird im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes der Abbruch der Wahl beantragt, genügt es nicht, dass die Versagung der Maßnahme für den Antragsteller zu schlechthin unzumutbaren Folgen führt. Der Verfügungsanspruch muss vielmehr mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit gegeben sein.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Ansbach v. 17.6.2021 – AN 8 PE 21.01045

19.1 Wahlvorschläge – Einreichungsfrist

Neueröffnung der Einreichungsfrist nach Änderung

Wenn der Wahlvorstand die im Wahlausschreiben angegebene Zahl der Personalratsmitglieder und/oder die Sitzverteilung auf die Gruppen verändert, so muss die Einreichungsfrist für Wahlvorschläge neu eröffnet werden. Die bereits eingegangenen Wahlvorschläge sind zurückzugeben.

VGH Bayern v. 6.9.1989 – 17 P 89.01549

Entgegennahme von Wahlvorschlägen durch Wahlvorstand

Bestimmt das Wahlausschreiben ein bestimmtes Datum (ohne begrenzende Uhrzeitangabe) als Ende der Frist für das Einreichen von Wahlvorschlägen, so muss sich der Wahlvorstand mindestens durch eines seiner Mitglieder, im Zweifel des Vorsitzenden - bis zum Ende der Arbeitszeit am fraglichen Tag zur Empfangnahme von Wahlvorschlägen bereithalten.

LAG Frankfurt v. 7.2.1991 – 12 TaBV 177/90

Bereithalten des Wahlvorstands zur Entgegennahme von Wahlvorschlägen am letzten Tag der Einreichungsfrist/Beweislast für rechtzeitige Einreichung

Der Wahlvorstand ist nicht befugt, die Einreichung von Wahlvorschlägen am letzten Tag der Einreichungsfrist auf eine bestimmte Uhrzeit zu begrenzen.

Wahlvorschläge, die am letzten Tag der Einreichungsfrist zwar nach Dienstende, aber vor 24.00 Uhr nachweisbar in den Verfügungsbereich des Wahlvorstands gelangen, dürfen nicht als verspätet zurückgewiesen werden. Ein Hinweis auf den Dienstschluss im Wahlausschreiben soll danach dem Listeneinreicher das Risiko des Nachweises der rechtzeitigen Einreichung noch nach Dienstende deutlich machen.

Der Wahlvorstand muss in jedem Fall dafür sorgen, dass am letzten Tag der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen die Mitglieder des Wahlvorstands anwesend sind. Der Wahlvorstand muss aber auch am letzten Tag der Frist nicht über das übliche Dienstende hinaus über eine Entscheidung über die Gültigkeit von Wahlvorschlägen zur Verfügung stehen.

BVerwG v. 17.7.1980 – 6 P 4.80

Abweichende Festlegung der Einreichungsfrist

Dem Wahlvorstand steht hinsichtlich der Festlegung der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge kein Entscheidungsspielraum zu. Er kann also weder die Frist abkürzen noch kann er sie verlängern. Die vorgeschriebene Angabe des letzten Tages der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge soll lediglich eine zusätzliche Klarstellung bedeuten; sie soll aber dem Wahlvorstand nicht einen Berechnungsspielraum einräumen.

BAG v. 9.12.1992 – 7 ABR 27/92

19.2 Wahlvorschläge - Unverzüglichkeit der Prüfung

Unverzüglichkeit der Prüfung von Wahlvorschlägen durch den Wahlvorstand

Der Wahlvorstand muss sofort nach Eingang eines Wahlvorschlages mit der Prüfung beginnen, ob dieser gültig ist oder nicht. Die Prüfung und Rückgabe ungültiger Wahlvorschläge muss umso schneller erfolgen, je weiter die Einreichungsfrist fortgeschritten ist. Auch ist die für die erste Sichtprüfung angemessene Zeit umso kürzer, je offenkundiger ein Mangel ist.

Geht es um schwierige oder etwa nicht erkennbare Fragen des Wahlrechts oder des Wahlverfahrens, steht dem Wahlvorstand eine angemessene Prüfungszeit zur Verfügung und kann nicht ohne weiteres von einem schuldhaften Zögern gesprochen werden, wenn der Wahlvorschlag nicht sofort oder sogar vielleicht überhaupt nicht zurückgegeben wird.

(1. Ls. a. d. Gründen, 2. Ls. d. Schriftltg)
OVG Berlin-Brandenburg v. 24.3.2021 – 61 PV 5.18

Unverzügliche Prüfung eingereichter Wahlvorschläge

Es ist die Pflicht des Wahlvorstands, die Prüfung eingereichter Wahlvorschläge so vorzunehmen, dass nach Möglichkeit eine Heilung des Mangels in Form der Einreichung einer neuen Liste vor Ablauf der Frist noch gegeben ist. Die Prüfung der Wählbarkeit der Wahlbewerber gehört zu der gebotenen Prüfung offensichtlicher Mängel.

Was die ebenfalls gebotene unverzügliche Unterrichtung des Listenvertreters anbelangt, so ist unter bestimmten Umständen auf die Versendung per Post zu verzichten und statt dessen die Hauspost zu nutzen oder die persönliche Überbringung am Arbeitsplatz zu wählen. Es stellt einen wesentlichen Verstoß gegen das Wahlrecht dar, wenn eine eingereichte Liste nicht unverzüglich geprüft und der Listenvertreter hiervon nicht unverzüglich unterrichtet worden ist. Wenn schon deshalb die Anfechtung der Wahl begründet ist, so kann es dahingestellt bleiben, ob die Anfechtung auch noch aus anderen Gründen durchgreifen würde.

LAG Düsseldorf v. 25.3.2003 – 8 TaBV 70/02

19.3 Wahlvorschläge als Urkunden

Einreichung des Wahlvorschlags in Urschrift

Ein Wahlvorschlag ist nicht nur in schriftlicher Form, sondern in Urschrift einzureichen. Gleichwohl ist er nicht ungültig im Sinne von § 10 Abs. 2 BPersVVO, wenn er zunächst per Telefax übermittelt wird; der Wahlvorstand hat in einem solchen Fall in entsprechender Anwendung von § 10 Abs. 5 BPersVVO auf

eine Behebung des Mangels der Urschriftlichkeit hinzuwirken; das gilt zumindest dann, wenn im Wahlausschreiben ausdrücklich auf einen Telefaxanschluss für den Wahlvorstand hingewiesen wird.

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

Zusammenhängende Urkunde durch Verbindung mit Heftklammern

Eine Wahlvorschlagsliste für eine Personalratswahl stellt eine einheitliche zusammenhängende Urkunde dar, wenn Bewerberliste und Liste der Stützunterschriften mit Heftklammern verbunden sind und zusätzlich alle Blätter aufgefächert so gestempelt sind, dass bei Entfernen eines Blattes eine Lücke im Stempel entstehen würde. Eine solche Vorschlagsliste genügt jedenfalls den Anforderungen, die ein Wahlvorstand im Rahmen der unverzüglichen Überprüfung gem. § 10 WO stellen kann.

Die in einem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung vorzunehmende Interessenabwägung lässt es als geboten erscheinen, dem Wahlvorstand aufzugeben, das Wahlverfahren unter Berücksichtigung einer derartigen Vorschlagsliste durchzuführen.

LAG Bremen v. 26.3.1998 – 1 TaBV 9/98

Zusammenhängende Urkunde trotz fehlender fester Verbindung

Ein Wahlvorschlag kann aus mehreren Blättern bestehen; er entspricht - auch wenn die mehreren Blätter nicht fest miteinander verbunden sind - dem Grundsatz der urkundlichen Einheit dann, wenn jedes Blatt die vollständige Liste der vorzuschlagenden Wahlbewerber und einen Teil der notwendigen Unterschriften enthält, die Zusammengehörigkeit der einzelnen Blätter ohne weiteres zu erkennen ist und alle Einzelblätter gleichzeitig eingereicht werden.

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

Zusammenhängende Urkunde aufgrund gemeinsamer Merkmale

Der Wahlvorschlag ist ein gemeinsamer Vorschlag aller Einreicher und muss eine einheitliche Urkunde darstellen. Eine einheitliche Urkunde aus mehreren Blättern setzt nicht auch eine körperliche Verbindung voraus; sie kann sich auch aus gemeinsamen Merkmalen mehrerer Blätter ergeben.

VG Potsdam v. 3.5.2006 – 21 L 229/06.PVL

Einheitliche Urkunde bei Sammlung von Stützunterschriften auf mehreren Blättern

Nach § 14 Absatz 4 BetrVG muss ein Wahlvorschlag der Arbeitnehmer von einer bestimmten Anzahl wahlberechtigter Arbeitnehmer unterzeichnet sein. Befinden sich die Bewerberliste und die Stützunterschriften auf mehreren Blättern, muss eindeutig erkennbar sein, dass diese eine einheitliche Urkunde bilden. Dies kann sich nicht nur aus einer körperlich festen Verbindung der Blätter ergeben, sondern auch aus sonstigen, den Schriftstücken anhaftenden Merkmalen, z.B. der Wiedergabe des Kennworts auf den einzelnen Blättern.

Es ist zulässig, die Vorschlagsliste zu vervielfältigen (fotokopieren) und auf mehreren Wahlvorschlags-exemplaren Stützunterschriften zu sammeln, sofern diese sämtlichen Bewerber inhaltlich übereinstimmend aufführen.

LAG Hessen v. 25.4.2018 – 16 TaBVGa 83/18

19.4 Wahlvorschläge – Abgabeort

Abgabeort für Wahlvorschläge

Zur Bezeichnung des Ortes, an dem Wahlvorschläge gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind,

muss auch der Raum angegeben werden, wo der Wahlvorstand oder eines seiner Mitglieder angetroffen werden kann.

BVerwG v. 11.8.2009 – 6 PB 16.09

19.5 Wahlvorschläge – Erforderliche Angaben

Angabe der Berufsbezeichnung im Wahlvorschlag/Prüfung durch den Wahlvorstand

Die Angabe „Personalabteilung“ als Berufsbezeichnung in einem Wahlvorschlag für einen Mitarbeiter der Personalabteilung in leitender Funktion verstößt gegen § 7 Abs. 2 Satz 2 WO BlnPersVG.

Das Erfordernis der Angabe der Amtsbezeichnung ist auf die Gruppe der Beamten zugeschnitten und ist zunächst geeignet, den Kandidaten in fachlicher Hinsicht einzuordnen (vgl. Nr. 1 Abs. 2 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B, Anlage I zum Bundesbesoldungsgesetz). Vor allem aber gibt es wegen der dienstrechtlichen Vorgaben Auskunft darüber, welchem Hierarchiebereich innerhalb der Dienststelle der einzelne Bewerber angehört. Demgemäß wird der Wahlberechtigte in die Lage versetzt, zu beurteilen, ob die in der Dienststelle vertretenen Laufbahnen und Laufbahngruppen im jeweiligen Wahlvorschlag ausgewogen oder eher einseitig repräsentiert sind. Er kann daher prüfen, ob er sich durch die Unterstützung eines bestimmten Wahlvorschlages die Vertretung seiner Interessen versprechen kann.

Unbeanstandet gebliebene Verstöße eines Wahlvorschlages gegen § 7 Abs. 2 Satz 2 WO BlnPersVG berechtigen zur Wahlanfechtung, wenn der Wahlvorstand sie kannte oder bei gebotener Sorgfalt leicht hätte erkennen können.

BVerwG v. 10.1.2007 – 6 PB 18.06

Angaben zu Amts- und Berufsbezeichnungen

Fehlen auf den bekanntgemachten Wahlvorschlägen und den Stimmzetteln bei der Gruppe der Beamten die Amts- und bei der Gruppe der Beschäftigten die Berufsbezeichnungen, so stellt dies einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens dar; dieser ist im Regelfall geeignet, das Wahlergebnis zu beeinflussen, es sei denn, es kann davon ausgegangen werden, dass jeder Wahlberechtigte die ersten drei Bewerber so gut kannte, dass die Angaben entbehrlich waren (verneint bei einer Dienststelle mit ca. 300 Beschäftigten).

(Ls. d. Schriftltg)

VG Aachen v. 27.10.2016 – 16 K 1515/16.PVL

Angabe der Beschäftigungsstelle im Wahlvorschlag

Die Angabe der Beschäftigungsstelle der Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber im Wahlvorschlag wird von § 8 Abs. 2 Satz 2 BPersVVO zwingend vorgeschrieben. Beschäftigungsstelle meint nicht die Beschäftigungsdienststelle, sondern einen organisatorisch abgegrenzten Teil der Dienststelle.

OVG Berlin-Brandenburg v. 10.2.2022 – 62 PV 1/21

Angaben zu Geburtsdatum und Beschäftigungsstelle im Wahlvorschlag

Wahlvorschläge, die entgegen der Aufforderung im Wahlausschreiben weder das Geburtsdatum der Kandidatinnen und Kandidaten noch die Angabe der Beschäftigungsstellen enthalten, sind vom Wahlvorstand mit der Aufforderung zurückzugeben, die Mängel innerhalb einer Woche, gerechnet vom Tage der Rückgabe an zu beseitigen. Der Wahlvorstand darf die fehlenden Angaben nicht selbst eintragen.

Bei Wahlbewerbern, die zum Zeitpunkt der Wahl zu 100 % für die Personalratstätigkeit freigestellt sind, darf nicht „Personalrat“ oder Ähnliches angegeben werden. Es ist vielmehr diejenige Beschäftigungsstel-

le anzugeben, die der Wahlbewerber nach Ablauf seiner Freistellung einnehmen wird, da diese für die nächste Wahlperiode den notwendigen dienstlichen Bezug herstellt.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Aachen v. 30.8.2012 – 16 K 1612/12.PVL

19.6 Wahlvorschläge – Unterschriften

Verbot des Doppel- bzw. Mehrfachwahlvorschlags

Die Benutzung eines irreführenden Kennworts für einen Wahlvorschlag ist unzulässig, weil es die Wahl in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise (HPVG (PersVG HE) beeinflussen kann.

Befinden sich auf einer von einer Gewerkschaft aufgestellten Liste nur gewerkschaftsangehörige Wahlbewerber, dann ist das Kennwort „Freie Liste (Gewerkschaftsbezeichnung) ...“ irreführend, weil mit dieser Bezeichnung der Eindruck erweckt wird, es befänden sich zumindest auch Wahlbewerber auf der Liste, die der Gewerkschaft nicht angehören.

Auch bei Personalratswahlen nach dem Hessischen Personalvertretungsrecht darf eine Gewerkschaft in Bezug auf eine Beschäftigtengruppe nur einen Wahlvorschlag zur Wahl stellen (Verbot des Mehrfach- bzw. Doppelwahlvorschlags).

VGH Hessen v. 24.2.2005 – 22 TL 2583/04

Unterschriftenerfordernis bei Wahlvorschlägen von Gewerkschaften

Die zu den Personalratswahlen vorschlagsberechtigten Gewerkschaften können gemeinsame Wahlvorschläge einreichen. Ein solcher Wahlvorschlag muss von zwei Beauftragten jeder der beteiligten Gewerkschaften unterzeichnet sein. Fehlt es an den erforderlichen Unterschriften, ist der gemeinsame

Wahlvorschlag ungültig, selbst wenn gewerkschaftsintern über die vorzuschlagenden Bewerber Einvernehmen erzielt wurde. Die Wahlvorschläge sind Willenserklärungen der Beauftragten. Die Beauftragten erklären für die Gewerkschaften, welche Bewerber zur Wahl gestellt werden sollen. Die Unterschrift durch zwei Beauftragte bezweckt eine erhöhte Sicherheit gegen unautorisierte Vorschläge. Würde man bei einem gemeinsamen Wahlvorschlag eine geringere Anzahl von Unterschriften genügen lassen, so wäre diese Sicherheit nicht mehr in gleichem Umfang gegeben. Es bestände das erhöhte Risiko einer unrichtigen Erklärung. Dies wäre mit dem Zweck der Formvorschrift nicht vereinbar. Die Wahlvorschläge sind ein Kernbestandteil des Wahlverfahrens. An ihrer Zulässigkeit dürfen keine Zweifel bestehen, zumal eine inhaltliche Überprüfung während des Wahlverfahrens nur eingeschränkt möglich ist. Das Verfahren ist deshalb formstrenge zu handhaben.

OVG Sachsen-Anhalt v. 6.3.2002 – 5 L 7/01

Fehlende Legitimation des unterzeichnenden Gewerkschaftsbeauftragten

Gem. § 16 Abs. 7 LPVG NRW muss jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft von ihrem Beauftragten unterzeichnet sein. Bei der Fachgruppe des antragstellenden Verbandes VdLA bei einem Universitätsklinikum, die Mitglied der Gewerkschaft VdLA ist, handelt es sich zwar um einen Teil des gewerkschaftlich organisierten Verbandes VdLA und damit um eine Gewerkschaft im Sinne der Vorschrift. Allerdings muss auch ihr Beauftragter gehandelt haben. Wer als Beauftragter der Gewerkschaft anzusehen ist, entscheidet die jeweilige Gewerkschaft selbst. Die Beauftragung muss sich

entweder unmittelbar aus der Satzung der Gewerkschaft ergeben oder durch ihre satzungsmäßigen Organe ordnungsgemäß ausgesprochen worden sein.

(Orientierungssätze)

VG Düsseldorf v. 12.11.2010 – 34 K 6362/09.PVL

19.7 Wahlvorschläge – Berichtigung

Änderungen im Wahlvorschlag

Ein Wahlvorschlag enthält Änderungen im Sinne von BPersVVO § 8 Abs. 2 Satz 4, wenn hinsichtlich der Person, der Bewerber oder deren Reihenfolge Änderungen vorgenommen sind. Die Berichtigung der Schreibweise eines Namens, die zu vernünftigen Zweifeln keinen Anlass geben, dass alle Unterzeichner des Wahlvorschlags dieselbe Person als Bewerber bezeichnet haben, ist keine Änderung in diesem Sinne.

VGH Baden-Württemberg v. 10.7.1984 – 15 S 532/84

19.8 Wahlvorschläge – Kennwort

Ausschluss einer Verwechslungsgefahr bei Kennwortwahl

Die Bezeichnung einer Liste zur Personalratswahl mit Kennwort hat so zu erfolgen, dass eine eindeutige Identifizierung möglich ist. Wird das Kennwort so gewählt, dass eine Gefahr der Verwechslung z.B. mit einer Organisation besteht, so wird dadurch gegen die guten Sitten verstoßen und muss die Wahl insoweit für ungültig erklärt werden.

VG Potsdam v. 26.8.1998 – 16 K 2312/98.PVL

Bezeichnung eines Gewerkschaftsvorschlags mit „Freie Liste“

Ein im Auftrag einer Gewerkschaft eingereichter Wahlvorschlag mit dem Kennwort „freie Liste“ ist ungültig i.S. von § 10 Abs. 2 BPersVVO, weil er mit § 24 Abs. 1 zweite Alternative BPersVG nicht vereinbar ist, wonach niemand eine Personalratswahl in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen darf.

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

Kennwort „Freie Liste“ bei Kandidatur von Gewerkschaftsmitgliedern/Wahlvorschlag als einheitliche Urkunde

Kann sich bei einer Gruppenwahl ein Verfahrensfehler nur auf den Wahlvorgang in einer bestimmten Gruppe ausgewirkt haben, so ist die Wahl aus diesem Grund nur in Bezug auf diese Gruppe für ungültig zu erklären.

Die gerichtliche Überprüfung einer Personalratswahl ist nicht auf die von dem Wahlvorstand im Wahlverfahren oder den Beteiligten geltend gemachten Gründe begrenzt. Vielmehr sind im Rahmen eines Wahlanfechtungsverfahrens einer Personalratswahl grundsätzlich alle Gründe einer gerichtlichen Überprüfung zugänglich, die als möglicher Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens in Betracht kommen und die zur Begründetheit des Wahlanfechtungsantrags führen können. Der Untersuchungssatz verpflichtet die Gerichte aber nicht dazu, ungefragt sämtlichen hypothetischen Wahlrechtsverstößen nachzugehen.

Die Nichterteilung eines nach § 10 Abs. 5 WO-HPVG gebotenen Hinweises durch den Wahlvorstand kann einen wesentlichen Mangel im Wahlverfahren und damit durchgreifenden Wahlanfechtungsgrund nach § 22 Abs. 1 HPVG (PersVG HE) darstellen, wenn die Erteilung eines solchen Hinweises aller Voraussicht nach zur fristgerechten Behebung des Fehlers des Wahlvorschlags geführt hätte.

Wahlvorschläge von Beschäftigten nach § 8 Abs. 3 WO-HPVG müssen einheitliche Urkunden sein. Dies setzt eine körperlich feste Verbindung von Bewerber- und Unterschriftenliste nicht zwingend voraus. Die Einheitlichkeit kann sich vielmehr ebenso wie bei Vertragsurkunden auch aus anderen den Schriftstücken anhaftenden Umständen, namentlich aus der Wiedergabe des Kennworts der Liste auf den einzelnen Blättern, ergeben.

Die Benutzung eines irreführenden Kennworts für einen Wahlvorschlag ist unzulässig, weil ein solches Kennwort die Wahl in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise (§ 21 Abs. 1 S. 1 HPVG) beeinflussen kann (Bestätigung: Hess. VGH, Beschluss vom 24. Februar 2005 - 22 TL 2583/04).

Das Kennwort „Freie Liste D“ eines von Beschäftigten eingereichten Wahlvorschlags ist nicht irreführend, wenn neben nicht gewerkschaftlich organisierten Wahlbewerbern (überwiegend) Angehörige von verschiedenen Gewerkschaften auf der Liste kandidieren und auch sonst keine belastbaren Anhaltspunkte dafür bestehen, dass über diese Liste das Programm einer bestimmten Gewerkschaft oder sonstigen Vereinigung umgesetzt werden soll (keine „Tarnliste“).

VGH Hessen v. 23.3.2017 – 22 A 2145/16.PV

Irreführendes Kennwort: Freie Arbeitnehmer

Der Wahlvorstand ist verpflichtet, eingereichte Wahlvorschläge umfassend zu prüfen und Gelegenheit zur Nachbesserung zu geben.

Das Kennwort „Freie Arbeitnehmer“ zur Kennzeichnung eines Wahlvorschlags ist irreführend, wenn der Wahlvorschlag Kandidaten mit und ohne Gewerkschaftszugehörigkeit enthält.

VG Frankfurt am Main v. 4.7.2016 – 23 K 1687/16.F.PV

Irreführendes Kennwort: Freie Liste/Gewerkschaftsbezeichnung

Die Benutzung eines irreführenden Kennworts für einen Wahlvorschlag ist unzulässig, weil es die Wahl in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise (§ 21 Abs. 1 Satz 1 HPVG) beeinflussen kann.

Befinden sich auf einer von einer Gewerkschaft aufgestellten Liste nur gewerkschaftsangehörige Wahlbewerber, dann ist das Kennwort „Freie Liste (Gewerkschaftsbezeichnung) ...“ irreführend, weil mit dieser Bezeichnung der Eindruck erweckt wird, es befänden sich zumindest auch Wahlbewerber auf der Liste, die der Gewerkschaft nicht angehören.

VGH Hessen v. 24.2.2005 – 22 TL 2583/04

Irreführendes Kennwort: Unabhängige Alternative

Das Kennwort „Die unabhängige Alternative“ erweckt bei Wählerinnen und Wählern den Eindruck, als würden auf der entsprechenden Liste (nur) gewerkschaftlich nicht organisierte Beschäftigte kandidieren. Wenn ein solcher Wahlvorschlag nicht von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen (bei Gemeinschaftswahl von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten) unterzeichnet ist, dann muss er vom Wahlvorstand als fehlerhaft zurückgegeben werden.

VG München v. 4.10.2006 – M 20 P 06.2029

Anhaltspunkte für die Annahme einer unzulässigen Tarnliste/Irreführendes Kennwort

Von einer gegen die guten Sitten verstoßenden manipulativen Einflussnahme ist in der Regel auszugehen, wenn eine Liste als sog. Tarnliste zur Wahl antritt und sie in der Sache kein eigenes, sondern das Programm einer anderen, hinter ihr stehenden Liste bzw. Gewerkschaft verfolgt. Für eine entsprechende Annahme bedarf es beachtlicher Anhaltspunkte, an deren Vorliegen strenge Anforderungen zu stellen sind.

Bezieht sich der im Kennwort verwendete Begriff „unabhängig“ nicht auf die einzelnen Kandidaten, sondern auf die Liste selbst, bietet eine „Durchmischung“ mit unabhängigen und verschiedenen Gewerkschaften angehörenden Kandidaten prima facie ausreichend Gewähr dafür, dass die Liste in ihrer Gesamtheit ein von den Vorgaben einer bestimmten Gewerkschaft unabhängiges, freies Programm verfolgt.

Dass nicht die drei erstplatzierten Personalratsmitglieder für ein Vorstandsamt zur Verfügung stehen, sondern erst die viertplatzierte Kandidatin, die Mitglied einer Gewerkschaft ist, die ihrerseits einen gewerkschaftlichen Wahlvorschlag eingebracht hat, begründet keinen hinreichend belastbaren Anhaltspunkt für das Bestehen einer Tarnliste.

Treten alle Listenbewerber entsprechend ihrer Kandidatur ein Amt im Personalrat an, stellt sich die Frage einer etwaigen „Scheinkandidatur“ und deren Auswirkungen für die Annahme einer Tarnliste nicht.

(Ls. d. Schriftltg)

OVG Rheinland-Pfalz v. 4.10.2022 – 5 A 11514/21.OVG

Gewerkschaftsabkürzung zur Kennzeichnung eines Beschäftigten-Wahlvorschlags

Die Verwendung einer Gewerkschaftsabkürzung zur Kennzeichnung eines Wahlvorschlags wahlberechtigter Beschäftigter bei einer Personalratswahl ist zulässig, wenn die gewerkschaftlich interessierten Wähler nach den Umständen des konkreten Einzelfalles über die gewerkschaftliche Herkunft des Wahlvorschlags informiert sind und ihre Irreführung deshalb ausgeschlossen ist.

Eine etwaige Vorstellung der Wähler, ein mit einer Gewerkschaftsabkürzung als Kennwort versehener Wahlvorschlag wahlberechtigter Beschäftigter sei von einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eingereicht worden, ist unschädlich, wenn dieser Wahlvorschlag von der betreffenden Gewerkschaft herrührt und von ihr inhaltlich gestaltet wurde.

VGH Baden-Württemberg v. 12.4.2007 – PL 15 S 940/05

Pflicht zur Bezeichnung von Gewerkschaftsvorschlägen mit deren Namen nach LPVG MV/Mehrfache Beseitigung von Fehlern eines Wahlvorschlags

Die Regelung des § 10 Abs. 6 Satz 1 WO PersVG MV ist nicht so zu verstehen, dass Gewerkschaftsvorschläge „nur“ mit dem Namen der Gewerkschaft bezeichnet werden dürfen.

Auch ein ganzer Satz kann als Kennwort benutzt werden.

Weist ein Wahlvorschlag mehrere Fehler auf und führt eine erste Änderung des Wahlvorschlags nicht zur Beseitigung aller Fehler, darf der Wahlvorstand sich nicht weigern, eine weitere – fristgerechte – Änderung entgegen zu nehmen.

(1. amtl. Ls., 2. Ls. d. Schriftltg, 3. Ls. a. d. Gründen)

OVG Mecklenburg-Vorpommern v. 1.10.2013 – 8 L 102/12

Grenzen der Wahlwerbung bei Verwendung eines Kennwortes

Auch Kennwörter von Wahlvorschlägen sind Teil der Wahlwerbung und damit der Strategie zur Beeinflussung der Wähler.

Die Verwendung des Kennworts „simply the best“ überschreitet nicht die Grenze zur sittenwidrigen Wahlbeeinflussung.

VGH Bayern v. 7.3.2017 – 17 P 16.2124

19.9 Wahlvorschläge – Zustimmungserklärung

Einreichung der Zustimmungserklärung im Original

Die dem Wahlvorschlag beizufügenden Zustimmungserklärungen der Bewerber müssen unterschrieben und im Original beim Wahlvorstand eingereicht werden; eine Übermittlung per Telefax reicht nicht aus.

BVerwG v. 11.3.2014 – 6 P 5.13

Rücknahme der Zustimmungserklärung/Änderung der Bezeichnung

Das Verbot, die Zustimmungserklärung zur Aufnahme in einen Wahlvorschlag zurückzunehmen, greift erst dann ein, wenn der Wahlvorschlag beim Wahlvorstand eingereicht ist.

Die Änderung der Bezeichnung eines Wahlvorschlags vor dessen Einreichung beim Wahlvorstand berührt nicht die Identität des Vorschlags und die Gültigkeit der vorher erteilten Kandidatenzustimmungen und Unterstützungsunterschriften.

VG Freiburg v. 16.12.1997 – P 11 K 945/97

Unwiderruflichkeit der Zustimmungserklärung

Die Zustimmung eines Wahlbewerbers/einer Wahlbewerberin zur Kandidatur auf einer Wahlvorschlagsliste ist während des Wahlverfahrens unwiderruflich. Eine gleichwohl erklärte Absicht, das Amt bei erfolgreicher Wahl nicht annehmen zu wollen, berechtigt nicht zur Wahlanfechtung.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Frankfurt a. M. v. 25.7.2005 – 22 K 1568/05 (V)

19.10 Wahlvorschläge – Geschlechterparität

Unterlassung der Bekanntgabe der Abweichungsbegründung/Bekanntgabe des Wahlausschreibens im behördlichen Intranet

Steht einer Gruppe lediglich ein Sitz im Personalrat zu, kommt dem Erfordernis des § 17 Abs. 4a Satz 1 LPVG keine Bedeutung zu.

Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Bekanntgabe der Abweichungsbegründung (§ 17 Abs. 4a Satz 3 LPVG) rechtfertigt nicht die Ungültigerklärung der Wahl.

VG Karlsruhe v. 12.12.2014 – PL 12 K 2295/14

20. Behandlung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand/Ungültige Wahlvorschläge

Behandlung eines Wahlvorschlags mit nicht wählbarem Bewerber am letzten Tag der Einreichungsfrist

Eine Wahlvorschlagsliste, die einen nicht wählbaren Bewerber enthält, ist unheilbar ungültig und muss unverzüglich zurückgegeben werden. Die Funktion und Bedeutung der Vorschlagsliste schließen Änderungen durch den Wahlvorstand grundsätzlich aus. Dies gilt selbst dann, wenn eine Streichung im mutmaßlichen Interesse der Unterzeichner der Vorschlagsliste sein sollte. Eine inhaltliche Änderung der Vorschlagsliste hätte zur Folge, dass andere Kandidaten zur Wahl gestellt würden als ursprünglich vorgesehen. Mängel i. S. v. § 10 Abs. 2 SächsPersVWVO können grundsätzlich nur durch eine geänderte neue Vorschlagsliste, also durch eine neue Urkunde beseitigt werden.

Wird der Wahlvorschlag dem Wahlvorstand erst am letzten Tag der Frist zum Ende der üblichen Dienstzeit vorgelegt, kann eine Prüfung vor Ablauf der Frist im Regelfall nicht mehr erwartet werden, da die Verpflichtung des Wahlvorstands auf die Dienstzeit beschränkt ist.

OVG Sachsen v. 18.3.2021 – 9 A 176/18.PL

Streichung nicht wählbarer Wahlbewerber durch den Wahlvorstand

Ausnahmsweise ist die Löschung eines nicht wählbaren Wahlbewerbers von einer Vorschlagsliste durch den Wahlvorstand zulässig, wenn die Nichtwählbarkeit unstreitig feststeht, sich die Nichtwählbarkeit erst nach Ablauf der Frist für die Einreichung der Wahlvorschläge herausgestellt hat und der eindeutige

Wille durch den Wahlvorstand erkennbar ist, dass der Einreicher des Wahlvorschlages die Zulassung der Liste unter Streichung des Betreffenden will.

VG Mainz v. 19.6.2012 – 2 K 473/11.MZ

Unverzögliche Rückgabe eines ungültigen Wahlvorschlags

Der Sinn der Verpflichtung zur unverzüglichen Rückgabe eines ungültigen Wahlvorschlags gemäß § 10 Abs. 2 Satz 1 BPersVVO ist darin zu sehen, dass eine im Verhältnis zum Zeitpunkt der Einreichung angemessene Zeitspanne für die Behebung des festgestellten Mangels und die Neueinreichung des Wahlvorschlags verbleiben soll.

Zur Frage, ob der Berufung auf den in einer verzögerten Rückgabe des ungültigen Wahlvorschlags liegenden Wahlverfahrensverstoß im Wahlanfechtungsverfahren der Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegengesetzt werden kann.

VGH Hessen v. 24.10.2002 – 21 TK 3290/00

Rückgabe eines Wahlvorschlags mit einem nicht wählbaren Bewerber

Dass ein Wahlvorschlag mit einem Bewerber, der im Zeitpunkt der Wahl der Dienststelle nicht mehr angehört wird, ungültig und unverzüglich an den Einreicher zurückzugeben ist, keinesfalls aber durch Streichung des Bewerbers verändert werden darf, kann der Wahlvorstand bei Anwendung der erforderlichen Sorgfalt anhand der Rechtsvorschriften auch ohne fremde Hilfe in kurzer Zeit feststellen.

OVG Hamburg v. 14.10. 1980 – Bs BP 4/80

Zu veranschlagende Zeit für die Prüfung von Wahlvorschlägen

Der Wahlvorstand muss Vorsorge treffen, dass im Außendienst, an anderen Orten oder im Wechselschichtdienst tätige Mitglieder so rechtzeitig erreicht werden können, um über die Zulassung künftig eingehender Wahlvorschläge unverzüglich entscheiden zu können, vor allem gegen Ende der Einreichungsfrist.

Die erforderliche Zeit, in der der Wahlvorstand einen Wahlvorschlag „unverzüglich“, dh ohne vermeidbare Verzögerung, behandeln und bei Beanstandungen zurückgeben muss, bemisst sich danach, wie lange es dauert, bis der Wahlvorstand bei entsprechender Vorsorge zusammentreten und die Sach- und Rechtslage bei seinen Voraussetzungen aufklären und beurteilen kann.

Wird der Wahlvorstand auf einen von Anfang an bestehenden Mangel zu spät aufmerksam und leitet er das darauf gerichtete Überprüfungsverfahren entsprechend spät ein, so handelt er auch dann nicht unverzüglich, wenn es sich um einen schwer erkennbaren Fehler und um neu eingeführte Vorschriften handelt.

VGH Bayern v. 19.2.1992 – 18 P 91.3315

Rückgabe von Wahlvorschlägen bei Doppelunterschriften

Der Wahlvorstand erfüllt die ihm obliegenden Pflichten bei Doppelunterzeichnung von Wahlvorschlägen dann, wenn er die Betreffenden zur Erklärung darüber auffordert, welche Unterschriften sie aufrechterhalten wollen, und wenn im Falle der notwendigen Streichung wegen Nichtäußerung dem Listeinreicher der Wahlvorschlag zur Nachbesserung zurückgegeben wird, weil er nicht mehr die erforderliche Anzahl von Unterschriften aufweist. Der Wahlvorstand ist nicht verpflichtet, den Doppelunterzeichnern erneut Gelegenheit zur Äußerung zu geben.

BVerwG v. 5.10.1989 – 6 P 2.88

Verbot von Mehrfachwahlvorschlägen/Gewerkschaftsbezeichnung im Kennwort

Ein Verbot des Nebeneinanders von einem „offiziellen“ Gewerkschaftsvorschlag und einem Beschäftigtenvorschlag aus dem Kreis von Angehörigen derselben Gewerkschaft lässt sich BPersVG und der BPersVVO nicht entnehmen.

Die Verwendung des Gewerkschaftskürzels für einen Beschäftigtenvorschlag aus den Reihen der Gewerkschaftsmitglieder ist nicht generell unzulässig, sondern nur dann, wenn hierdurch eine Irreführung des Wählers bewirkt wird. Ob dies der Fall ist, ist aus Sicht eines gewerkschaftlich Interessierten zu beurteilen.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Ansbach v. 15.1.2021 – AN 7 P 20.00544

Ordnungsgemäße Rückgabe mangelbehafteter Wahlvorschläge

Ein Wahlvorstand kann einen Wahlvorschlag zur Mängelbeseitigung nicht in der Weise zurückgeben, dass er diesen Wahlvorschlag am Schwarzen Brett in der Dienststelle aushängt.

Es stellt einen Verstoß gegen zwingende Wahlverfahrensvorschriften dar, wenn der Wahlvorstand einen Wahlvorschlag, dem die schriftliche Zustimmung des Bewerbers nicht beigelegt ist, für ungültig erklärt, ohne zuvor die gesetzlich vorgeschriebene Frist zur Beseitigung des Mangels gesetzt zu haben (OVG Nordrhein-Westfalen v. 29.3.1990 - CL 69/88 = PersV 1991, 312 = Ls. ZfPR 1991, 175).

In welcher Form und auf welchem Wege ungültige Wahlvorschläge nach § 10 Abs. 2 Satz 1 BPersVVO „zurückzugeben“ sind, ist dem pflichtgemäßen Ermessen des Wahlvorstandes überlassen; entscheidend

ist nur, dass der Einreicher verständigt und ihm die für einen neuen Wahlvorschlag verwendbaren oder sonst wesentlichen Teile des ungültigen Wahlvorschlages übermittelt oder zur Verfügung gestellt werden.

VG Hamburg v. 11.12.1992 – 1 FB 30/92

Rückgabe des Wahlvorschlags zur Nachbesserung bei fehlerhafter Angabe im Wahlausschreiben

Hat ein Wahlvorstand die Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten, von denen ein Wahlvorschlag zu Personalratswahlen unterzeichnet sein muss, im Wahlausschreiben zu niedrig angegeben, so ist er berechtigt, diesen Wahlrechtsverstoß dadurch zu berichtigen, dass er den Wahlvorschlag in entsprechender Anwendung von § 9 Abs. 7 WO-LPVG zur Beseitigung des Mangels zurückgibt.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.1.1994 – 1 A 3122/93.PVL

21. Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen

Schriftform der Bekanntgabe der Nachfrist

Die Bekanntgabe einer Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen kann nicht mündlich, sondern nur durch Bekanntmachung an den gleichen Stellen, an denen das Wahlausschreiben ausgehängt ist, erfolgen.

Werden Wahlvorschläge nach Ablauf der Nachfrist eingereicht, so sind sie ungültig und dürfen zur Wahl nicht zugelassen werden.

VG Potsdam v. 22.1.2003 – 16 K 2353/02.PVL

22. Bekanntmachung der Wahlvorschläge

Inhalt der Bekanntmachung von Wahlvorschlägen durch den Wahlvorstand

Es verstößt gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren (§ 13 Abs. 1 BPersVVO) und kann das Wahlergebnis beeinflussen, wenn der Wahlvorstand die Wahlvorschläge für die Personalratswahl nur mit den jeweils ersten beiden Bewerbern der Listen durch Aushang bekanntmacht.

VG Berlin v. 24.7.2012 – 71 K 7.12

23. Gestaltung der Stimmzettel

Gestaltung des Stimmzettels für die Personalratswahl in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit

Die sachliche Information des Wählers über die Zielvorstellung des Gesetzgebers zur Durchsetzung des Verfassungsauftrags gem. Art 3 Abs. 2 Satz 2 GG auf dem Stimmzettel beinhaltet, sofern sie nicht als Appell an den Wähler verstanden werden kann, bevorzugt Kandidaten des Geschlechts zu wählen, welches unterrepräsentiert erscheint, keine unzulässige Einwirkung auf die freie Entscheidung des Wählers.

Bewirkt demgegenüber die Gestaltung des Stimmzettels eine faktische Aufforderung an den Wähler, mit der Stimmabgabe dafür zu sorgen, dass im Personalrat „zwölf Sitze auf Frauen und sieben Sitze auf Männer entfallen“, ist dies mit dem Grundsatz der freien Wahl (§ 20 Abs. 1 LPVG) nicht vereinbar.

(Ls. a. d. Gründen)

VG Stuttgart v. 15.1.2020 – PL 22 K 4511/19

Reihenfolge der Bewerber auf Stimmzettel bei Personenwahl

Ist bei Personalratswahlen ausnahmsweise keine Listenwahl, sondern wegen Vorliegens nur eines gültigen Wahlvorschlags eine Personenwahl durchzuführen, dann sind die Bewerber nicht alphabetisch auf dem Stimmzettel aufzuführen, sondern in der Reihenfolge ihrer Nennung auf dem Wahlvorschlag. Weicht der Stimmzettel von dieser Reihenfolge ab, so ist die Wahl regelmäßig anfechtbar.

VG Meiningen v. 1.3.2000 – 3 P 50022/98. Me

Fehlen der Angaben zu den ersten drei Bewerbern auf den Stimmzetteln bei Verhältniswahl

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

Die erforderlichen Angaben zu den Bewerbern der zugelassenen Listen dienen dem Zweck, dem Wähler im Zeitpunkt des Wahlvorgangs diejenigen Bewerber ins Bewusstsein zu rufen, die als Spitzenkandidaten die jeweiligen Listen repräsentieren und nach erfolgter Wahl möglicherweise dem Personalrat angehören werden.

Fehlen die notwendigen Angaben auf den Stimmzetteln, kann die theoretische Möglichkeit einer Änderung oder Beeinflussung des Wahlergebnisses nur dann nicht ausgeschlossen werden, wenn nach der Lebenserfahrung vernünftigerweise nicht in Betracht zu ziehen ist, dass das Wahlverhalten deshalb unbeeinflusst geblieben ist, weil die Wähler im Zeitpunkt des Wahlvorgangs auch ohne diese Angaben sichere Kenntnis von den jeweils ersten drei Bewerbern aller zur Wahl stehenden Listen hatten.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 29.1.1997 – 1 A 4826/96.PVL

Gestaltung der Stimmzettel bei Gruppenwahl/Öffentlichkeit der Stimmenauszählung

Die Verwendung nur einer Wahlurne für die Wahl der Gruppe der Beamten und der Gruppe der Arbeitnehmer stellt zwar einen Verstoß gegen Wahlvorschriften dar, führt aber nicht zur Aufhebung der Wahl, wenn für jede Gruppe verschiedenfarbige Stimmzettel ausgegeben worden sind. Werden für sämtliche Gruppen verschiedenfarbige Stimmzettel genutzt, kann ausgeschlossen werden, dass sich hieraus infolge von Verwechslungen Auswirkungen auf das Wahlergebnis ergeben hätten. Sind lediglich die Stimmzettel, nicht aber die Umschläge verschiedenfarbig, ist dies ausnahmsweise unschädlich, wenn bei der Ausgabe der Stimmzettel durch die verschiedenen Farben und auch bei der Auszählung der Stimmzettel eine Verwechslung der Stimmzettel ausgeschlossen werden kann. Damit ist der Zweck des § 16 Abs. 1 Satz 5 der Wahlordnung ebenso erreicht.

Es verstößt nicht gegen das Gebot der Öffentlichkeit der Stimmenauszählung, wenn der Wahlvorstand eine Tischreihe gebildet hat, hinter der die Öffentlichkeit Platz finden soll.

(Ls. a. d. Gründen)

VG Berlin v. 30.1.2019 – 71 K 8.18 PVB

Angabe „Personalrat“ als Beschäftigungsstelle auf dem Stimmzettel

Die Bezeichnung „Personalrat“ als Beschäftigungsstelle auf dem Stimmzettel bzw. der dort aufgeführten Vorschlagsliste stellt einen Verstoß gegen eine wesentliche Vorschrift des Wahlverfahrens i. S. d. § 22 Abs. 1 LPVG dar. Dieser Verstoß begründet die erfolgreiche Wahlanfechtung, weil er geeignet ist, die Entscheidung der Wähler und damit das Wahlergebnis zu beeinflussen.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Aachen v. 30.10.2008 – 16 K 1304/08.PVL

Angabe der Personalratsfunktion auf dem Stimmzettel

Die Angabe „Personalrat“ stellt weder die Beschäftigungsstelle noch die Berufs- oder Funktionsbezeichnung im Sinne des § 25 Abs. 3 Satz 2 WO-BayPVG dar.

Die Angabe „Personalrat“ oder ein ähnlicher Hinweis auf die Zugehörigkeit zum Personalrat führt zur Ungültigkeit der Wahl.

Die fehlerhafte oder unvollständige Angabe des Wahlergebnisses verhindert den Beginn der Anfechtungsfrist.

(1. Ls. a. d. Gründen, 2. u. 3. Ls. d. Schriftltg)

VG München v. 10.10.2023 – M 20 P 23.1359

Angabe der Gewerkschaftszugehörigkeit auf Stimmzetteln/Öffentlichkeit der Stimmenauszählung

Die Aufzählung der nach § 25 Abs. 3 Satz 1 WO-BayPVG in die Stimmzettel zu den einzelnen Vorschlagslisten aufzunehmenden Angaben ist grundsätzlich abschließend.

Die Angabe der Gewerkschaftszugehörigkeit einzelner Kandidaten auf dem Stimmzettel ist geeignet, das Wahlverhalten zu beeinflussen.

Das Öffentlichkeitsprinzip verlangt, dass der Zeitpunkt der Auszählung der Stimmen den Beschäftigten zwingend bekannt zu geben ist.

(Ls. d. Schriftltg)

VG München v. 26.7.2022 – M 20 P 21.4005

24. Persönliche Stimmabgabe im Wahllokal

Gewährleistung des Wahlheimnisses

Eine Personalratswahl ist nicht geheim, wenn der Wahlvorstand keine Vorkehrungen trifft (z.B. durch Bereitstellen einer Wahlzelle oder eines Sichtschirmes), die es dem Wähler ermöglichen, den Stimmzettel im Wahlraum unbeobachtet zu kennzeichnen und in den Wahlumschlag zu legen.

Ein Nebenraum kann als Wahlzelle nur benutzt werden, wenn er ausschließlich vom Wahlraum aus betreten und der Eingang vom Tisch des Wahlvorstands aus übersehen werden kann

VGH Hessen v. 29.1.1986 – HPV TL 1436/85

Sicherstellung geheimer Wahl bei mobilem Wahlbüro/Verwahrung der Briefwahlstimmen

Den Anforderungen an eine geheime Wahl entspricht es nicht, wenn bei Einsatz eines VW-Transporters als mobiles Wahlbüro die Wähler ihre Stimmzettel vor der hochgeklappten Ladeklappe ankreuzen müssten und Außenstehende die Stimmabgabe beobachten könnten.

Es stellt keinen ergebnisrelevanten Mangel dar, wenn die mit den Briefwahlstimmen gefüllten Wahlurnen in einem nicht abgeschlossenen Raum der Dienststelle gelagert werden, solange die Wahlurnen versiegelt waren und ein Siegelbruch nicht festgestellt wird.

(Ls. d. Schriftltg)

OVG Berlin-Brandenburg v. 19.12.2022 – 60 PV 7/22

Schutz der geheimen Wahl durch Faltung von Stimmzetteln

Es entspricht einem allgemeinen Grundsatz des Wahlrechts für Personalräte, dass die Stimmzettel nach ihrer Kennzeichnung durch den Wähler so zu falten sind, dass die Stimmabgabe nicht erkennbar ist. Damit soll in erster Linie dem Grundsatz der geheimen Wahl Rechnung getragen werden, der beinhaltet, dass für andere Personen bei regulärem Wahlverlauf nicht erkennbar sein darf, wie der Wahlberechtigte wählen will, wählt oder gewählt hat.

Von einem verständigen Wahlberechtigten ist zu erwarten, dass er sich angesichts des Charakters der geheimen Wahl einer Personalvertretung zu einer Faltung des Stimmzettels in einer Weise veranlasst sieht, aufgrund derer die Stimmabgabe nicht erkennbar ist.

(Ls. a. d. Gründen)

VG Mainz v. 17.11.2021 – 5 K 409/21.MZ

Schutz des Wahlgeheimnisses bei persönlicher ebenso wie bei schriftlicher Stimmabgabe

Der Wähler kann auf die Wahrung seines Wahlgeheimnisses nicht wirksam verzichten. Der Grundsatz der geheimen Wahl ist nicht nur ein subjektives Recht. Er dient dem Schutz der Wahlfreiheit und gewährleistet damit die Legitimation der Gewählten.

Auch bei einer schriftlichen Stimmabgabe ist ein Verzicht auf die Wahrung des Wahlgeheimnisses nicht möglich.

(Ls. a. d. Gründen)

BAG v. 21.3.2018 – 7 ABR 29/16

Gewährleistung der geheimen Stimmabgabe im Wahllokal

Der Grundsatz der geheimen Wahl verlangt, dass der Wahlvorstand Vorkehrungen trifft, damit der Wähler den Stimmzettel im Wahlraum unbeobachtet kennzeichnen kann.

Der Wähler ist nur dann unbeobachtet, wenn er objektiv bei dem Ausfüllen seines Stimmzettels und dessen Hineinlegen in den Wahlumschlag den Blicken aller weiterer Personen so entzogen ist, dass bei- des nicht von diesen wahrgenommen werden kann, und wenn er subjektiv das Gefühl hat, dass die Vor- nahme der Wahl nicht beobachtet werden kann.

(Ls. a. d. Gründen)

OVG Berlin-Brandenburg v. 23.8.2018 – 60 PV 11/17

Vorkehrungen des Wahlvorstands zur Geheimhaltung der Wahl

Der Wahlvorstand hat Vorkehrungen für die Geheimhaltung der Wahl zu treffen, so dass die Wähler den Stimmzettel im Wahlraum unbeobachtet kennzeichnen und in den Wahlumschlag legen können. Hier- für genügt das Vorhalten von Vorrichtungen, die eine Wahlbeobachtung, mit Ausnahme einer bewuss- ten und auffälligen Überwindung der Vorrichtung, verhindern.

Das Wahlgeheimnis wird verletzt, wenn zum Ausfüllen der Wahlzettel lediglich ein Wandbrett in einer Ecke des Wahlraums vorgesehen, aber nicht abgeschirmt ist.

(Ls. a. d. Gründen)

LAG Rheinland-Pfalz v. 17.3.2011 – 11 TaBV 45/10

Erforderlichkeit von Wahlumschlägen bei Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit

Nach § 9 Abs. 2 Satz 1 FrVertrWV BW wird das Wahlrecht bei der Wahl der Beauftragten für Chancen- gleichheit durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt.

Ist durch die Rechtsverordnung für die persönliche Stimmabgabe die Verwendung von Wahlumschlägen vorgeschrieben, kann der Wahlvorstand nicht eigenmächtig die entsprechenden Regelungen außer Kraft setzen und stattdessen zur Sicherstellung einer geheimen Wahl die Faltung der Stimmzettel an- ordnen. Bei der Durchführung der Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit unterliegt der Wahlvor- stand - wie auch ansonsten Behörden bei der Rechtsanwendung - uneingeschränkt der Bindung durch Rechtsvorschriften. Soweit die Rechtsvorschrift dem Wahlvorstand keinen eigenen Spielraum für den Erlass von Verfahrensregeln zuweist, bleibt kein Raum für ein Wahlverfahren, das im Widerspruch zur Rechtsvorschrift steht.

Die Gewährleistung des Wahlgeheimnisses verlangt zwar nicht zwingend, dass die Verwendung von Wahlumschlägen vorgeschrieben wird. Die gesetzliche Vorgabe einer Faltung der Stimmzettel, wie sie für die Bundestagswahl (§ 56 Abs. 4 Satz 2 BWO) und für die Landtagswahl (§ 34 Abs. 4 Satz 2 LWO BW) vorgeschrieben ist, gewährleistet eine geheime Wahl ohne Verwendung von Wahlumschlägen eben- falls. Es ist aber Aufgabe des Gesetzgebers oder Ordnungsgebers - und gerade nicht des Wahlvor-

stands - darüber zu entscheiden, mit welchen Regelungen und Maßnahmen der Schutz des Wahlheimnisses sichergestellt werden soll.

(Ls. a. d. Gründen)

VGH Baden-Württemberg v. 15.7.2022 – 2 S 710/22

Vorenthaltung von Wahlumschlägen bei der persönlichen Stimmabgabe

Die Vorschriften der Wahlordnung zum BPersVG verlangen zwingend auch bei der persönlichen Stimmabgabe im Wahllokal die Einlegung der Stimmzettel in Wahlumschläge. Ein Verstoß führt zur Ungültigkeit der Stimme. Das gilt auch dann, wenn die Wähler die Möglichkeit hatten, den Stimmzettel unbeobachtet zu kennzeichnen und mehrfach zu falten.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Ansbach v. 10.10.2016 – AN 7 P 16.00773

25. Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)

Anforderungen an Briefwahl-Rücksendeumschläge

Briefwahlrückumschläge, die entgegen § 17 Abs. 1 Nr. 4 BPersVVO nicht freigemacht sind, nicht den Vermerk „schriftliche Stimmabgabe“ tragen und nicht vom Wahlvorstand mit dem Absender beschriftet sind, verstoßen gegen eine wesentliche Wahlverfahrensvorschrift. Diese Fehler führen zur Ungültigkeit dieser Stimmen (Anschluss an BVerwG, Beschluss vom 14. August 1959 - VII P 15.58, BVerwGE 9, 107; BVerwG, Beschluss vom 16. Dezember 1966 - VII P 19.66, Buchholz 238.37 § 22 PersVG NW Nr. 1).

VG Düsseldorf v. 10.7.2017 – 39 K 5778/16.PVB

Ungültigkeit einer Personalratswahl wegen fehlerhafter Gestaltung der Umschläge für die Briefwahl

Enthalten die vom Wahlvorstand den Briefwählern übermittelten Wahlbriefumschläge entgegen § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 LPVGWO nicht den Namen und die Anschrift des wahlberechtigten Beschäftigten, liegt ein wesentlicher Verstoß gegen Vorschriften über das Wahlverfahren im Sinne des § 21 Abs. 1 2. Halbsatz LPVG vor.

Dieser Fehler führt zur Ungültigkeit der abgegebenen Briefwahlstimmen, was maßgeblich bei der Frage, ob eine Kausalität im Sinne des § 21 Abs. 1 2. Halbsatz LPVG angenommen werden kann, zu berücksichtigen ist (anders: VGH Bad.-Württ., Beschluss vom 25.10.1994 – PL 15 S 1057/94 -).

Dem Erfordernis des § 23 Abs. 1 Satz 3 LPVGWO, dass der Wahlbriefumschlag so zu gestalten ist, dass er für den Beschäftigten kostenfrei durch die Post übermittelt werden kann, wird nicht dadurch Genüge getan, dass eine behördeninterne und kostenfreie Übermittlung des Wahlbriefs durch die sog. Hauspost möglich ist.

VG Karlsruhe v. 1.3.2021 – PL 15 K 6844/19 (n. rkr.)

Form der Anforderung von Briefwahlunterlagen

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

Die Wahlvorschriften sehen nicht vor, dass ein Wahlvorstand berechtigt ist, von einem Wähler eine nähere Darlegung oder gar Glaubhaftmachung der von diesem behaupteten Verhinderungsgründe zu verlangen.

VGH Bayern v. 19.3.1997 – 18 P 96. 4276

Prüfpflicht des Wahlvorstands bei Anforderung von Briefwahlunterlagen wegen Verhinderung

Der Wahlvorstand handelt im Einklang mit den Wahlvorschriften insbesondere des § 22 LPVG WO BW, wenn er bei einem Wahlberechtigten, der eine Verhinderung an der persönlichen Stimmabgabe geltend macht, von dessen Verhinderung ausgeht und diesem auf dessen Verlangen hin die Briefwahlunterlagen zukommen lässt. Die Wahlvorschriften sehen nicht vor, dass der Wahlberechtigte die Erklärung seiner Verhinderung und die Anforderung der Briefwahlunterlagen schriftlich vornehmen muss und sich

bei der Anforderung nicht eines Boten bedienen darf. Deshalb sind auch Verhinderungserklärungen und schriftliche Briefwahlanforderungen wirksam, die mit dem Zusatz „in Vertretung“ oder „im Auftrag“ unterzeichnet sind.

VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 – PL 15 S 1057/94

Überprüfung der Unterschrift bei der Anforderung von Briefwahlunterlagen

Der Wahlvorstand ist berechtigt und verpflichtet, eine Anforderung von Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe daraufhin zu überprüfen, ob sie auch tatsächlich von dem als Absender bezeichneten Beschäftigten stammt.

Hat der Wahlvorstand auf Grund bestimmter Vorkommnisse Anlass daran zu zweifeln, dass die Unterschrift auf einer Anforderung von Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe tatsächlich von dem als Absender Bezeichneten stammt, ist er berechtigt, den benannten Wahlberechtigten anzuschreiben und um Aufklärung zu bitten. Falls dieser nicht reagiert, darf der Wahlvorstand die für eine schriftliche Stimmabgabe bestimmten Unterlagen zurückhalte.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 6.5.1998 – 1 A 4540/97.PVL

Übermittlung von Briefwahlunterlagen durch Amtsboten

Die Übermittlung von Briefwahlunterlagen mittels Ablage in den Fächern der Beschäftigten durch den Amtsboten ist im Allgemeinen nicht weniger zuverlässig als eine Übermittlung per Post.

(Ls. a. d. Gründen)

VGH Bayern v. 3.12.2018 – 17 P 18.1037

Aushändigung von Briefwahlunterlagen durch Boten

Auf Verlangen von Wählern hat der Wahlvorstand Briefwahlunterlagen auszuhändigen oder zu übersenden. Er kann sich hierzu eines Boten bedienen. Anfechtbar ist eine Wahl dann, wenn ein Mitbewerber um die Wahl, ohne hierzu vom Wahlvorstand legitimiert zu sein, Briefwahlunterlagen übergibt und dabei zur Stimmabgabe auffordert.

VG Potsdam v. 22.1.2003 – 16 K 2353/02.PVL

Überbringung von Formularen für die Anforderung von Briefwahlunterlagen durch Wahlbewerber

Die von Wahlbewerbern organisierte und unterstützte Aktion zur Förderung einer schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahlaktion) verstößt auch dann nicht gegen Wahlvorschriften, wenn die Wahlbewerber

von sich aus einer größeren Anzahl von Wahlberechtigten bereits weitgehend ausgefüllte Formulare zukommen lassen, mit denen sie beim Wahlvorstand Briefwahlunterlagen anfordern können.

VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 – PL 15 S 1054/94

Zeitpunkt der Versendung der Briefwahlunterlagen

Briefwahlunterlagen sind so rechtzeitig zu übersenden, dass den Wahlberechtigten die aktive Teilnahme an der Wahl möglich ist.

LAG Stuttgart v. 29.11.1990 – 4b TaBV 2/90

Verspätete Zusendung von Briefwahlunterlagen/Weiterleitung von Informationen aus dem Wählerverzeichnis an Dritte

Es gehört zu den Anforderungen an die rechtmäßige Durchführung der Wahlen, allen Wählern in gleicher Weise Zugang zu allen notwendigen Unterlagen zu ermöglichen, einschließlich einer umfassenden und fehlerfreien Bekanntgabe der Wahlvorschläge. Verfügen nicht alle Wahlberechtigten über die gleiche tatsächliche Grundlage für ihre Stimmabgabe, ist darin ein Verstoß gegen den Grundsatz der gleichen Wahl zu sehen.

Leitet der Wahlvorstand die von Wahlberechtigten angeforderten Briefwahlunterlagen erst zu einem Zeitpunkt zu, zu dem realistischweise insbesondere angesichts der Postlaufzeiten rund um Feiertage nicht mehr mit einem rechtzeitigen Rücklauf zum Wahlvorstand gerechnet werden kann, liegt eine Verletzung des Grundsatzes der Gleichheit der Wahl und damit ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften vor.

Nutzt ein Wahlvorstandsmitglied oder ein Wahlhelfer im Wahlraum die Möglichkeit zur Einsichtnahme in das Wählerverzeichnis zur Weiterleitung der Namen derjenigen Wahlberechtigten, die ihre Stimme noch nicht abgegeben hatten, an dritte Personen mit der Bitte, die Wahlberechtigten zum Wahlgang zu bewegen, liegt hierin ein wesentlicher Verstoß.

VG Frankfurt a. M. v. 18.8.2021 – 23 K 1636/21.F

Anwesenheit von Wahlbewerbern und Hilfspersonen bei schriftlicher Stimmabgabe

Zu der Frage, unter welchen Voraussetzungen die Grundsätze der freien und geheimen Wahl dadurch verletzt werden, dass ein Wahlbewerber (Briefwahlunterlagen für eine Personalratswahl persönlich überbringt und Wahlberechtigte ihre Stimme in seiner Gegenwart bzw. der Gegenwart eines von ihm als Sprachmittler hinzugezogenen Dolmetschers abgeben.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 31.3.2006 – 1 A 5195/04.PVL

Persönliche Stimmabgabe nach Briefwahlordnung/Vermerk über die Rücksendung von Wahlunterlagen

Hat der Wahlvorstand gemäß § 19 BPersVWO schriftliche Stimmabgabe angeordnet, so kann der betroffene Wähler gleichwohl seine Stimme persönlich im Wahllokal abgeben. Das Gleiche gilt, wenn der Wähler wegen angenommener Verhinderung am Wahltag die Zusendung der Briefwahlunterlagen beantragt hat, dann aber doch am Wahltag in der Dienststelle anwesend ist.

Die zur Vermeidung von Doppelzählungen getroffene Entscheidung des Wahlvorstandes, die Rücksendung der Briefwahlunterlagen im Wählerverzeichnis zu vermerken, verstößt weder gegen wahlrechtliche Vorschriften noch gegen den Grundsatz der freien und geheimen Wahl.

BVerwG v. 3.3.2003 – 6 P 14.02

Fehlerhafte Auskünfte von Wahlhelfern zur Abgabe der persönlichen Erklärung bei Briefwahl/ Persönliche Stimmabgabe bei angeordneter Briefwahl

Ordnet der Wahlvorstand die ausschließliche Briefwahl an, ist ein Einsammeln der Stimmen in Wahlurnen unzulässig. Aus der Rechtsprechung des BVerwG ergibt sich nichts anderes. Das vom BVerwG formulierte Recht zur persönlichen Stimmabgabe durch Wahlberechtigte neben der Briefwahl ist zu Vorschriften ergangen, in denen die Möglichkeit zur Briefwahl wegen persönlicher Verhinderung des Wahlberechtigten (entspricht hier § 17 Abs. 1 WOLPersVG) bestanden hat oder die Anordnung von Briefwahl lediglich für Nebenstellen bzw. Teilstellen der Dienststelle (entspricht hier § 19 Abs. 1, 2 WOLPersVG RhP) ergangen war.

Teilen Wahlhelfer auf Nachfrage wahlberechtigten Beschäftigten mit, bei der vom Wahlvorstand angeordneten ausschließlichen Briefwahl könnten Stimmzettel auch ohne Hinzufügung der bei dieser Wahlform erforderlichen Erklärung mit der Versicherung, dass der Stimmzettel persönlich gekennzeichnet worden ist (§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 WO LPersVG RhP), in die Wahlurne eingeworfen werden, liegt darin ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften, der zur Ungültigkeit der Personalratswahl führt.

Dem Wahlvorstand, der die Tätigkeit der Wahlhelfer zu überwachen hat, sind jedenfalls Verstöße der Wahlhelfer gegen wesentliche Wahlvorschriften zuzurechnen.

(Ls. d. Schriftltg)

VG Mainz v. 17.11.2021 – 5 K 220/21

Fehlen des Vermerks der Ausgabe von Briefwahlunterlagen im Wählerverzeichnis

Der Verstoß gegen die wesentliche Wahlvorschrift des § 22 Abs. 1 Satz 4 LPVG WO BW (Vermerk der Ausgabe von Briefwahlunterlagen im Wählerverzeichnis) hat dann keine Auswirkungen auf das Wahlergebnis, wenn der Wahlvorstand Briefwahlunterlagen nur auf schriftliche Anforderung herausgegeben hat und die Wahlberechtigung aller Briefwähler durch Behandlung der Wahlbriefe entsprechend § 22 Abs. 6 LPVG WO BW prüft.

VGH Baden-Württemberg v. 25.10.1994 – PL 15 S 1057/94

Ordnungsgemäße Aufbewahrung von Wahlbriefen durch den Wahlvorstand

Die beim Wahlvorstand eingetroffenen Wahlbriefe sind unter gesonderten Verschluss zu nehmen. Eine offene Verwahrung im Büro eines Mitglieds des Wahlvorstands verstößt gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren.

OVG Berlin-Brandenburg v. 22.9.2022 – 62 PV 2/21

Bedeutung des Wahlgeheimnisses bei Briefwahl

Die Wahrung des Grundsatzes der geheimen und freien Wahl ist gerade bei der Briefwahl von besonderer Bedeutung. Ein bei der Behandlung einer schriftlich abgegebenen Stimme dem Wahlvorstand unterlaufener Fehler darf nicht in einer Weise korrigiert werden, die nur unter Bruch des Wahlgeheimnisses möglich ist.

OVG Niedersachsen v. 19.2.1986 – 17 B 23/85

Schriftliche Stimmabgabe für Beschäftigte mit besonderer Dienstenteilung

Zur Auslegung von § 18 Abs. 1 Satz 1 a WO LPVG NW über die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe für Beschäftigte mit besonderer Dienstenteilung.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 11.9.1997 – 1 A 778/97.PVL

26. Behandlung der Briefwahlstimmen

Fehlende Kuvertierung des Stimmzettels

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

(Ls. d. Schriftltg)

VG Saarland v. 23.10.2000 – 8 K 1/00.PVB

27. Wahlergebnis

27.1. Wahlergebnis – Feststellung

Öffentlichkeit während der gesamten Dauer der Stimmauszählung

Es liegt ein Verstoß gegen wesentliche Verfahrensvorschriften vor, welcher die Wahlanfechtung begründet sein lässt, wenn die Sitzung des Wahlvorstands, in der das Wahlergebnis ermittelt und festgestellt wurde, nicht über ihre gesamte Zeitdauer öffentlich zugänglich war (§ 23 Abs. 2 LPVG, § 24 Abs. 6 LPVGWO) und es nicht ausgeschlossen werden kann, dass durch diesen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst werden konnte.

VG Karlsruhe v. 30.7.2010 – PL 12 K 837/10

Öffentlichkeit der Stimmenauszählung/Beschaffenheit der Räumlichkeiten

Ein Verstoß gegen das Gebot der Öffentlichkeit der Stimmenauszählung liegt dann nicht vor, wenn der Wahlvorstand in dem Zählraum eine Tischreihe gebildet hat, hinter der die Öffentlichkeit Platz finden soll.

VGH Baden-Württemberg v. 2.7.1991 – 15 S 1812/90

Unterbrechung der Stimmenauszählung einer Personalratswahl

Die Unterbrechung der Stimmenauszählung einer Personalratswahl kann zulässig sein, wenn der Wahlvorstand erschöpft ist und die Auszählung am nächsten (Werk-)Tag unverzüglich an dem im Wahlausschreiben für den Beginn der Auszählung genannten Ort fortsetzt. Einer Neubekanntmachung dieses Ortes bedarf es dann nicht.

VGH Baden-Württemberg v. 21.9.2016 – PL 15 S 2666/15

Verweigerung der Anwesenheit interessierter Beschäftigter bei Öffnung der Freiumschräge

Von einer öffentlichen Stimmenauszählung kann nicht gesprochen werden, wenn der Wahlvorstand Beschäftigte, die bei der Öffnung der Freiumschräge einer Briefwahl anwesend sein möchten, wegschickt, dann aber in ihrer Abwesenheit die Briefumschläge öffnet.

LAG Schleswig-Holstein v. 18.3.1999 – 4 TaBV 51/98

27.2 Wahlergebnis – Ungültige Stimmzettel

Ungültigkeit eines Stimmzettels wegen Kennzeichnung mit besonderem Merkmal

Ein Stimmzettel, der zusätzlich zum ordnungsgemäß angebrachten Kreuz auf dem außerhalb des für die Stimmabgabe vorgesehenen Feldes in der linken oberen Ecke des Stimmzettels ein Smiley enthält, ist ungültig, weil er ein besonderes Merkmal enthält, das geeignet ist, auf die Person des Wählers hinzuweisen.

Es ist nicht erforderlich, dass die Person des Wählers tatsächlich feststellbar ist. Es kommt nur darauf an, ob das Merkmal aus sich heraus oder im Zusammenwirken mit anderen Umständen geeignet sein könnte, Rückschlüsse auf einen bestimmten Wähler zu ermöglichen. Im Zweifel führt eine zusätzliche Kennzeichnung des Stimmzettels zu dessen Ungültigkeit.

(1. Ls. d. Schriftltg, 2. Ls. a. d. Gründen)
BAG v. 28.4.2021 – 7 ABR 20/20

27.3 Wahlergebnis - Berichtigung

Keine Berichtigung des Wahlergebnisses bei fehlerhafter Errechnung der Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen

Errechnet der Wahlvorstand bei Personalratswahlen die Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen nicht erst bei Feststellung des Wahlergebnisses, sondern bereits bei Abfassung des Wahlausschreibens falsch, so ist die Wahl für die davon betroffenen Gruppen für ungültig zu erklären. Mit einer bloßen Berichtigung des festgestellten Wahlergebnisses ist der Wahlrechtsverstoß nicht auszuräumen.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 20.1.1994 – 1 A 3122/93. PVL

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

Ist die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats im Wahlausschreiben falsch angegeben worden, kann das Gericht dem Antrag, eine Berichtigung des Wahlergebnisses dahingehend vorzunehmen, dass eine der zutreffenden Zahl der in der Regel Beschäftigten entsprechende Zahl von Personalratsmitgliedern gewählt ist, nicht entsprechen. Eine Berichtigung ist, weil eine Verfälschung des Wahlergebnisses nicht ausgeschlossen werden kann, nicht möglich. Ob eine Wahlanfechtung Aussicht auf Erfolg gehabt hätte, wird nicht überprüft, wenn der Antrag ausdrücklich nur auf Berichtigung des Wahlergebnisses lautete.

OVG Nordrhein-Westfalen v. 10.2.1999 – 1 A 3656/97.PVL

Berichtigung fehlerhafter Zuordnung der Personalratssitze

Die fehlerhafte Zuordnung der Sitze auf die einzelnen Vorschlagslisten bedingt nicht die Nichtigkeit der Wahl, sondern kann, wenn keine weiteren Anfechtungsgründe vorliegen, mittels einer Berichtigung des Wahlergebnisses durch das Gericht beseitigt werden.

(Ls. d. Schriftltg)
OVG Niedersachsen v. 4.6.2015 – 18 LP 1/15

Berichtigung wegen rechtswidriger Ungültigkeitserklärung von Stimmzetteln

Bei der rechtswidrigen Ungültigkeitserklärung von Stimmzetteln handelt es sich um einen Wahlfehler, der im Wege der Berichtigung behoben werden kann.

Ob bei der Stimmabgabe durch Briefwahl der Wähler den Stimmzettel persönlich und unbeobachtet gekennzeichnet hat, ist vom Wahlvorstand nicht zu überprüfen. Insbesondere sieht die Wahlordnung eine Beweiserhebung zu dieser Frage durch Sachverständigengutachten nicht vor.

OVG Hamburg v. 31.8.1999 – 8 Bs 98/99.PVL

Bestandskraft des Wahlergebnisses bei Diskrepanz zu Erklärungen von Wahlberechtigten/Versiegelung der Wahlurne

Werden im Rahmen eines Wahlanfechtungsverfahrens keine Verstöße gegen Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren festgestellt, ist das Wahlergebnis bindend auch dann, wenn sich im Nachhinein aus Erklärungen von Wahlberechtigten eine Diskrepanz zu dem bekannt gemachten Wahlergebnis ergibt. Einer Berufung der Beteiligten auf eidesstattliche Versicherungen oder Zeugenaussagen der Beschäftigten, aus denen sich deren Wahlverhalten ergibt, steht ein Verwertungsverbot entgegen. Der Grundsatz der geheimen und unmittelbaren Wahl verbietet es, Wähler über ihr Abstimmungsverhalten zu befragen. Das gilt selbst dann, wenn Wähler kraft eigener Entscheidung auf das Wahlgeheimnis verzichten, indem sie offen ihre Stimmabgabe bekannt geben und sich zur Aussage vor Gericht bereit erklären.

Die Versiegelung der die Stimmzettel enthaltenden Wahlurne entspricht den Vorgaben des § 12 Abs. 5 der Wahlordnung, wenn die Einwurfsöffnung zugeklebt und der Klebestreifen von den im Wahlraum anwesenden Mitgliedern des Wahlvorstands und Wahlhelfern unterschrieben wird.

(Ls. d. Schriftltg)

ArbG Darmstadt v. 15.9.2022 – 7 BV 6/22

28. Bekanntmachung des Wahlergebnisses

Inhaltlicher Umfang der Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Das Wahlergebnis, dessen Bekanntgabe die Wahlanfechtungsfrist gemäß § 25 BPersVG in Lauf setzt, erfasst die Zahl der insgesamt abgegebenen sowie der gültigen und ungültigen Stimmen, die Zahl der auf die Listen bzw. Bewerber entfallenen Stimmen sowie die Namen der zu Personalratsmitgliedern gewählten Bewerber.

BVerwG v. 23.10.2003 – 6 P 10.03

29. Wahl der Stufenvertretungen

Keine Bindung des Bezirkswahlvorstands an die Meldungen der örtlichen Wahlvorstände

Der Bezirkswahlvorstand ist an die Zahlen, die ihm zu den in den Dienststellen in der Regel Beschäftigten und zu deren Verteilung auf die Gruppen von den örtlichen Wahlvorständen mitgeteilt wurden, nicht gebunden, wenn diese Zahlen mit den materiell-rechtlichen Vorgaben zur Ermittlung der regelmäßigen Personalstärke in den Gruppen nicht in Einklang stehen.

BVerwG v. 27.5.2010 – 6 PB 2.10

30. Wahl des Gesamtpersonalrats

Zuständigkeiten des Gesamtwahlvorstands und des örtlichen Wahlvorstands

Bei einer Gesamtpersonalratswahl legt der Gesamtwahlvorstand den Tag oder die Tage der Stimmabgabe fest, während der jeweilige örtliche Wahlvorstand den Ort und die Zeit der Stimmabgabe bestimmt.

Bei einer Gesamtpersonalratswahl ist der Gesamtwahlvorstand nicht befugt, auf Grund telefonischer Rückfragen die in den Niederschriften der örtlichen Wahlvorstände festgestellten Wahlergebnisse zu ändern.

VGH Hessen v. 28.11.1990 – HPV TL 1093/90

Wahlberechtigung von an Tochterunternehmen gestellten Arbeitnehmern der Charité

Arbeitnehmer, die die Charité an eines ihrer Tochterunternehmen gestellt, sind zum Gesamtpersonalrat der Charité wahlberechtigt.

(Ls. a. d. Gründen)

OVG Berlin-Brandenburg v. 25.1.2018 – 60 PV 5/17