

Einleitung

Der saarländische Gesetzgeber hat mit Wirkung zum 18.12.2020 eine kurzfristige Ergänzung zur Wahlordnung zum SPersVG für die in 2021 bevorstehenden Wahlen zu den Personalvertretungen vorgenommen.

Nach § 19a WO-SPersVG kann vor dem Hintergrund der anhaltenden Corona-Pandemie nunmehr grundsätzlich für die gesamte Dienststelle ausschließlich oder ergänzend zur persönlichen Stimmabgabe die schriftliche Stimmabgabe („Briefwahl“) auch noch nachträglich, also nach Ausgang des Wahlausschreibens, durch den Wahlvorstand angeordnet werden. Damit soll es ermöglicht werden, auch nach Beginn der Wahl durch Aushang des Wahlausschreibens auf Einschränkungen infolge der Pandemie reagieren zu können. In diesem Fall bedarf es keines Antrags auf Übersendung der Briefwahlunterlagen., diese werden durch den Wahlvorstand übersandt.

Bei einer nachträglichen Anordnung zur Briefwahl muss das Wahlausschreiben entsprechend ergänzt werden. In diesem Fall ist es zulässig, den Termin zur Stimmabgabe und zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses nachträglich anzupassen.

Allerdings hat es der Landesgesetzgeber versäumt, das SPersVG bei dieser Gelegenheit und vor dem Hintergrund der Pandemie vergleichbar den Regelungen im BPersVG zu ändern und der besonderen Situation anzupassen. Der Bundesgesetzgeber hat bereits in 2020 eine Aktualisierung in § 37 Absatz 3 BPersVG und damit ein Vollzug an die „neue Wirklichkeit“ vorgenommen. Danach ist eine rechtswirksame Teilnahme an Sitzungen der Personalvertretungen nunmehr nicht nur „körperlich“, sondern auch mittels Video- und Telefonkonferenzen unter Einhaltung strikter Dokumentationsvorschriften möglich. Dies kommt Personalvertretungen zu Gute, deren Mitglieder sich angesichts der Beschränkungen der Bewegungsfreiheit durch Gesetze und/oder Verordnungen nicht am Dienstort aufhalten können. Da sich der Bundesgesetzgeber entschlossen hat, diese Neuerungen nicht zu befristen, dokumentiert er, anders als der Landesgesetzgeber, dass er die Änderungen der Kommunikationswege in unserer Gesellschaft bemerkt hat.

Allerdings hat auch der Bundesgesetzgeber keine entsprechende Vorschrift in die WO zum BPersVG aufgenommen. So verbleibt es dabei, dass die Sitzungen des Wahlvorstandes „körperlich“ stattfinden müssen.

1 In welchen Dienststellen werden Personalräte gewählt?

Hinweis: Sofern keine andere Angabe erfolgt, handelt es sich bei den zitierten Vorschriften um solche aus dem SPersVG. Ausschließlich zur Vereinfachung der Leserlichkeit wurde im Text auf die Verwendung der weiblichen Form verzichtet.

Nach § 1 des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes (SPersVG) erstreckt sich der Geltungsbereich dieses Gesetzes auf alle Verwaltungen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen. Nach Absatz 2 dieser Bestimmung gelten als Verwaltungen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes Saar auch die Gerichte, Schulen, Hochschulen, Eigenbetriebe und der Saarländische Rundfunk. Daneben hat der Gesetzgeber im 2. Teil des Gesetzes eine Vielzahl von besonderen Regelungen geschaffen. So für die Sondervertretung für Oberste Landesbehörden im Sinne des § 3 Landesorganisationsgesetzes (§ 86), für Kommunale Gebietskörperschaften in § 88, für Zweckverbände und andere öffentlich-rechtliche Verbände in § 89, im Bereich der Saarländischen Polizei nach § 91, beim Landesamt

für Verfassungsschutz nach § 93, für Schulen in § 94 ff., im Hochschulbereich nach § 97, für die Justizverwaltung in §§ 99 ff., für die Finanzverwaltung in 102, für Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und sonstige juristische Körperschaften des öffentlichen Rechts in § 106, für Sozialversicherungsträger in § 107 ff., die DRV Saarland in § 109a, den Saarländischen Rundfunk in §§ 110 ff., welche sich teilweise auch auf die Frage der Dienststelleneigenschaft und der zu wählenden Interessensvertretungen in Abweichung zu den allgemeinen Vorschriften auswirken.

In allen Dienststellen des Geltungsbereichs des SPersVG sind in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai 2021 Personalräte zu wählen, soweit in der Dienststelle in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte, von denen drei wählbar sind, beschäftigt werden (§ 11 Abs. 1). Unter Dienststellen versteht man in diesem Zusammenhang die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe (§ 6 Abs. 1). Bei den Betrieben muss man allerdings nochmals unterscheiden: Unter das Personalvertretungsrecht fallen nur die so genannten Eigenbetriebe. Handelt es sich dagegen um Betriebe, die zwar sachlich der öffentlichen Verwaltung zuzuordnen sind, aber in der Rechtsform des Privatrechts geführt werden, so ist das Betriebsverfassungsrecht anzuwenden. In den Verkehrs- bzw. Versorgungsbetrieben der Gemeinden, die in die Form einer Aktiengesellschaft oder GmbH gekleidet sind, ist daher kein Personalrat, sondern ein Betriebsrat zu wählen. Die Wahl dieser Betriebsräte richtet sich ausschließlich nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Handelt es sich um eine so genannte Kleinstdienststelle, also eine Dienststelle, in der weniger als fünf Wahlberechtigte beschäftigt sind, so sind die dort Beschäftigten nicht etwa von der Personalratswahl ausgeschlossen. Vielmehr werden sie von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer anderen Dienststelle des gleichen Verwaltungszweiges zugeteilt (§ 11 Abs. 2). Die Angehörigen einer Kleinstdienststelle wählen also bei der ihnen zugeteilten Dienststelle mit. Erhöht sich die Zahl der Beschäftigten der Kleinstdienststelle auf fünf Wahlberechtigte, von denen drei wählbar sind, so können sie einen eigenen Personalrat wählen. Nach § 23 Abs. 2 Buchst. f) kann diese Personalratswahl außerhalb der regelmäßigen Personalratswahl-Zeiten erfolgen.

Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle können einen eigenen Personalrat wählen, wenn sie räumlich weit von ihrer Dienststelle entfernt liegen und die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Angehörigen einen entsprechenden Beschluss in geheimer Abstimmung gefasst hat. Die Voraussetzung "räumlich weit entfernt" ist dann gegeben, wenn der Personalrat der Hauptdienststelle nicht in der Lage ist, die Angehörigen der Nebenstelle bzw. des Teils der Dienststelle im erforderlichen Umfang zu betreuen. Dabei ist weniger die Kilometerzahl von Bedeutung als vielmehr die gute oder weniger gute Verkehrsverbindung.

Des Weiteren kann die oberste Dienststelle im Einvernehmen mit der Personalvertretung Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle zur selbstständigen Dienststelle erklären (vgl. § 6 Abs. 3). Umgekehrt können mehrere selbstständige Dienststellen gemeinsam einen Personalrat wählen, wenn die Voraussetzungen des § 6 Abs. 4 vorliegen.

Wegen der gemeinsamen Dienststelle von Bund und Land usw. wird auf § 6 Abs. 5 verwiesen.

2 Schutz der Wahl

Niemand darf die Wahl des Personalrates behindern oder durch Zufügen oder Androhen von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen. Insbesondere darf kein Angehöriger des öffentlichen Dienstes in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. Wahlbehinderung und sittenwidrige Wahlbeeinflussung wie z.B. Stimmenkauf, Wahlbestechung, Wahlnötigung, Wahlfälschung und Wahlunterlagenfälschung begründen eine Wahlanfechtung nach § 25.

Die Gewerkschaften können sich im Rahmen der Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes in die Vorbereitung zur Personalratswahl einschalten, Wahlwerbung betreiben (BAG 7AZR 376/92 vom 21. April 1993) und ihre Mitglieder auffordern, nur gewerkschaftlich organisierte Kandidaten zu wählen. Sie können auch ihren Mitgliedern unter Androhung des Ausschlusses verbieten, Wahlvorschläge konkurrierender Gewerkschaften zu unterstützen bzw. auf einer derartigen Liste zu kandidieren. insoweit liegt kein Verstoß gegen § 24 vor (vgl. BAG vom 2. Dezember 1960 1 ABR 20/59; BVerfG vom 30. November 1965-2 BvR 54/62).

3 Kosten der Wahl

Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Versäumnisse von Arbeitszeit, sei es durch die Ausübung des Wahlrechts oder die Betätigung im Wahlvorstand, berechtigen die Dienststelle nicht, die Dienstbezüge oder das Arbeitsentgelt zu mindern. Dies gilt auch für die Teilnahme an eventuellen Vorabstimmungen.

Zu den Kosten der Wahl, die von der Dienststelle zu tragen sind, zählt auch das zur Verfügungsstellen der benötigten Räume und Materialien wie z. B. Wahlurnen, Wählerlisten, Stimmzettel, Schreibmaterial.

4 Bestellung und Zusammensetzung des Wahlvorstandes

Der Erste Schritt zur Einleitung der Personalratswahl ist die Bestellung des Wahlvorstandes, der die Personalratswahl vorzubereiten und zu betreuen hat.

4.1 Bestellung durch den Personalrat

Der Personalrat hat spätestens drei Monate vor Ablauf seiner Amtszeit den Wahlvorstand zu bestellen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 SPersVG). Da nach § 23 Abs. 1 SPersVG die Personalratswahlen in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai erfolgen sollen, bedeutet das, dass 2021 spätestens bis zum 1. März der Wahlvorstand bestellt sein muss (§ 187 Abs. 2 und 3, § 193 BGB), sofern nicht die Amtszeit des amtierenden Personalrates bereits vor dem 31.5.2021 endet. Besser ist es in jedem Fall, wenn die Wahlvorstände so früh wie möglich (Dezember, Januar, Februar) bestellt werden. Einmal, um den Mitgliedern des Wahlvorstandes die nötige Vorbereitungszeit für ihr schwieriges Amt zu belassen, zum anderen, um zu vermeiden, dass die Personalratswahl allzu sehr unter Zeitdruck gerät.

Der Wahlvorstand besteht immer aus drei Mitgliedern. Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsrecht ist im Personalvertretungsrecht die Möglichkeit nicht vorgesehen, je nach Bedarf einen größeren Wahlvorstand zu bestellen. Nur wahlberechtigte Angehörige der Dienststelle dürfen zu Mitgliedern des Wahlvorstandes bestellt werden.

Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt - was in der Regel der Fall sein wird -, so muss jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein (§ 19 Abs. 1 Satz 2). Nur dann, wenn kein Angehöriger der Gruppe bereit ist, das Amt zu übernehmen, kann diese unberücksichtigt bleiben.

Für jedes Mitglied des Wahlvorstandes soll ein Ersatzmitglied berufen werden (§ 19 Abs. 1 Satz 3). Diese Sollvorschrift sollte immer bei der Bestellung des Wahlvorstandes berücksichtigt werden. Fällt ein Wahlvorstandsmitglied vorübergehend oder auf Dauer aus, so tritt das Ersatzmitglied an seine Stelle. Dadurch bleibt der Wahlvorstand aktionsfähig. Verzögerungen im zeitlichen Ablauf der Wahl treten nicht ein.

Der Personalrat bestellt eines der drei Mitglieder zum Vorsitzenden des Wahlvorstandes. Die Bestellung des Wahlvorstandes durch den Personalrat erfolgt durch Beschluss gemäß § 36. Sie ist eine gemeinsame Angelegenheit im Sinne des § 37 Abs. 1, d.h. die Mitglieder des Wahlvorstandes werden nicht von den einzelnen im Personalrat vertretenen Gruppen, sondern von dem Personalrat in seiner Gesamtheit durch gemeinsamen Beschluss bestellt

Der Personalrat hat die Mitglieder und die Ersatzmitglieder des Wahlvorstandes über seine Entscheidung mittels formlosen Schreibens zu informieren. Da kein Angehöriger der Dienststelle zur Übernahme des Amtes verpflichtet ist, sollte der Personalrat - um Zeitverlust zu vermeiden - sich vor Beschlussfassung mit den Personen, die er zu Wahlvorstandsmitgliedern bestellen will, abstimmen.

4.2 Wahl durch die Personalversammlung

Kommt der Personalrat seiner Verpflichtung aus § 19 Abs. 1 nicht nach und besteht sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats noch kein Wahlvorstand, so hat der Dienststellenleiter auf Antrag von drei wahlberechtigten Angehörigen der Dienststelle oder auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes einzuberufen (§ 19 Abs. 2). Eine Gewerkschaft ist dann in der Dienststelle vertreten, wenn mindestens ein Angehöriger der Dienststelle Mitglied dieser Gewerkschaft ist.

Diese Personalversammlung wählt sich einen Versammlungsleiter. Der Versammlungsleiter fordert die Personalversammlung auf, Kandidaten zur Wahl des Wahlvorstandes vorzuschlagen.

Auch hier ist zu beachten, dass jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein muss (§ 19 Abs. 2 Satz 4). Nur dann, wenn niemand der Gruppe sich bereit erklärt zu kandidieren, braucht die Gruppe nicht berücksichtigt zu werden.

Die Wahl des Wahlvorstandes erfolgt mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Wahlberechtigten der Dienststelle.

Beispiel:

Sind 80 Wahlberechtigte anwesend, so müssen sich mindestens 41 für den Bewerber entscheiden. Stimmen 40 für ihn, 20 gegen ihn und enthalten sich 20 Wahlberechtigte der Stimme, so ist er nicht gewählt.

Erreicht keiner der Bewerber der betreffenden Gruppe diese Mehrheit, so ist ein weiterer Wahlgang durchzuführen. Stichwahl zwischen den beiden Kandidaten mit den meisten Stimmen ist zulässig.

Im Übrigen bestehen hinsichtlich des Wahlverfahrens keine besonderen Vorschriften. Auf die gleiche Art wählt die Personalversammlung aus den drei Mitgliedern den Vorsitzenden des Wahlvorstandes.

Besteht ausnahmsweise in einer Dienststelle noch kein Personalrat, so wird der Wahlvorstand ebenfalls durch die Personalversammlung gewählt. Das oben Gesagte gilt entsprechend. Die Personalversammlung wird durch den Leiter der Dienststelle auf Antrag von drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft einberufen. Die Wahl erfolgt ebenfalls mit der Mehrheit der anwesenden Wahlberechtigten der Dienststelle (§ 20).

4.3 Bestellung durch den Präsidenten des Oberverwaltungsgerichtes

Findet trotz eines Antrages nach § 20 eine Personalversammlung aus irgendwelchen Gründen nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt der Präsident des Oberverwaltungsgerichtes auf Antrag von drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft oder des Leiters der Dienststelle den Wahlvorstand (§ 21).

4.4 Rechtsstellung der Mitglieder des Wahlvorstandes

Der Wahlvorstand führt die ihm kraft Gesetzes übertragenen Aufgaben während der Arbeitszeit durch. Die Mitglieder des Wahlvorstandes sind insoweit vom Dienststellenleiter freizustellen. Dienstbezüge bzw. Arbeitsentgelt sind ihnen für diese Zeit weiterzuzahlen (§ 24 Abs. 2). Werden die Mitglieder des Wahlvorstandes durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so haben sie Anspruch auf Mehrarbeits- bzw. Überstundenvergütung. Wegen der Schwierigkeit des Wahlverfahrens ist es in der Regel notwendig, dass zumindest der Vorsitzende des Wahlvorstandes an einer Schulung über die Durchführung der Wahl teilnimmt. Diese Kosten sind von der Dienststelle zu tragen (§ 24 Abs. 2). Müssen Mitglieder des Wahlvorstandes in Erfüllung ihrer Aufgaben reisen, so haben sie Anspruch auf Reisekostenvergütung nach dem Saarländischen Reisekostengesetz (§ 24 Abs. 2 in Verbindung mit § 43 Abs. 1).

Die Mitglieder des Wahlvorstandes genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bis drei Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses kann ihnen nicht ordentlich gekündigt werden (im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes und des Bundespersonalvertretungsgesetzes beträgt die Frist sechs Monate, vgl. § 15 Abs. 3 KSchG). Demgegenüber ist eine außerordentliche Kündigung auch in diesem Zeitraum möglich, jedoch nur unter der Voraussetzung, dass der Personalrat zugestimmt oder das Verwaltungsgericht die Zustimmung ersetzt hat (§ 24 Abs. 1 in Verbindung mit § 46).

Kommt der Wahlvorstand seinen Verpflichtungen aus dem Gesetz (§ 22 Abs. 1 und 3) nicht nach, so beruft der Leiter der Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstandes ein. In diesem Falle entfällt für die Mitglieder des ersten Wahlvorstandes der Kündigungsschutz.

4.5 Aufgaben und Geschäftsführung des Wahlvorstandes

Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten und durchzuführen. Die Wahl soll innerhalb von sechs Wochen stattfinden (§ 22 Abs. 1), insbesondere hat der Wahlvorstand nach der Beendigung der Wahl die Stimmen auszuzählen, das Ergebnis in einer Niederschrift festzustellen und der Dienststelle bekanntzugeben.

Die erste Aufgabe des Wahlvorstandes besteht darin, dass er unverzüglich nach seiner Bestellung oder Wahl die Namen seiner Mitglieder und Ersatzmitglieder in der Dienststelle durch Aushang bekannt gibt (§ 1 Abs. 4 WO). Diese erste Aufgabe des Wahlvorstandes ist insoweit wichtig, als sie eine Frist in Gang setzt. Besteht nämlich in der Dienststelle die Absicht, die Verteilung der Mitglieder des Personalrates auf die Gruppen abweichend von § 16 zu regeln (§ 17 Abs. 1) oder besteht die Absicht, gemeinsame Wahlen und keine Gruppenwahlen durchzuführen (§ 18 Abs. 2), so müssen die hierzu erforderlichen Beschlüsse dem Wahlvorstand binnen einer Woche seit der Bekanntgabe der Namen der Mitglieder des Wahlvorstandes beim Wahlvorstand vorliegen. Gehen die Beschlüsse nach der vorgenannten Frist dem Wahlvorstand zu, dürfen sie nicht mehr berücksichtigt werden.

Entgegen der Regelung im § 4 der WO zum Bundespersonalvertretungsgesetz sieht das Saarländische Personalvertretungsgesetz nicht vor, dass der Wahlvorstand bei der Bekanntgabe der Namen seiner Mitglieder auf die Frist für die Vorabstimmungen hinweisen muss. Trotzdem ist zu empfehlen, dass die Wahlvorstände im Bereich des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes ebenso verfahren, da gerade diese Frist in der Praxis häufig übersehen wird.

Der Wahlvorstand kann zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmenzählung wahlberechtigte Angehörige der Dienststelle als Wahlhelfer bestellen. Bei der Bestellung soll er die Gruppen angemessen berücksichtigen (§ 1 Abs. 2 Satz 2 WO). Die Bestellung von Wahlhelfern ist insbesondere bei großen Dienststellen zu empfehlen, vor allen Dingen dann, wenn in mehreren Wahllokalen gleichzeitig gewählt wird. Die Wahlhelfer werden nicht Mitglieder des Vorstandes, sondern haben lediglich die Aufgabe, die technische Abwicklung des Wahlverfahrens zu unterstützen. Sie dürfen daher nicht selbstständig für den Wahlvorstand handeln bzw. für diesen Erklärungen entgegennehmen.

Befinden sich unter den Angehörigen der Dienststelle Ausländer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, soll der Wahlvorstand vor Einleitung der Wahl diese über das Wahlverfahren, die Aufstellung des Wählerverzeichnisses, die Einreichung von Wahlvorschlägen, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichten (§ 1 Abs. 5 WO).

Die Dienststelle hat den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen (§ 1 Abs. 3 WO).

Die Entscheidungen, die der Wahlvorstand in Erfüllung seiner Aufgaben zu treffen hat, werden in einer Sitzung des Wahlvorstandes durch mehrheitlichen Beschluss gefasst. Ein Umlaufverfahren ist wie beim Personalrat nicht gestattet. Der Vorsitzende bereitet die Sitzung vor, lädt ein und leitet die Verhandlung. Die Sitzungen des Wahlvorstandes sind mit Ausnahme der Sitzung, in der das Wahlergebnis festgestellt wird, nicht öffentlich (§ 1 Abs. 1 letzter Satz WO).

Je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft ist gemäß § 22 Abs. 2 berechtigt, an den Sitzungen des Wahlvorstandes mit beratender Stimme teilzunehmen. Der Vorsitzende ist daher verpflichtet, den Gewerkschaften den Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung rechtzeitig mitzuteilen (§ 1 Abs. 1 Satz 3 WO). Der Vorsitzende vertritt im Übrigen den Wahlvorstand im Rahmen der gefassten Beschlüsse gegenüber dem Leiter der Dienststelle, dem Listenvertreter, den in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften und gegenüber außerbetrieblichen Stellen. Eine Sitzungsniederschrift ist - abweichend vom Bundespersonalvertretungsgesetz - nur in den in § 14 WO ausdrücklich angegebenen Fällen zu erstellen. Die Niederschrift ist übrigens wie alle vom Wahlvorstand gefassten Beschlüsse und alle von ihm getätigten Aushänge von dem gesamten Wahlvorstand zu unterzeichnen. Es ist jedoch zu empfehlen, über § 14 WO hinaus jede Sitzung des Wahlvorstandes zu protokollieren. Diese können z.B. im Falle der Anfechtung der Wahl hilfreich sein.

5 Vorbereitung der Wahl

5.1 Vorabstimmungen (§ 4 WO)

Wie bereits erwähnt, müssen innerhalb einer Woche, nachdem der Wahlvorstand seine Namen gemäß § 1 Abs. 4 WO bekannt gegeben hat, die Beschlüsse über die Vorabstimmungen - wenn sie berücksichtigt werden sollen - schriftlich beim Wahlvorstand vorliegen. Nun ist es nach dem Gesetz nicht Sache des Wahlvorstandes, diese Beschlüsse herbeizuführen. Besteht bei den Angehörigen der Dienststelle die Neigung, eine von § 17 Abs. 1 abweichende Verteilung der Sitze auf die Gruppen vorzunehmen oder anstelle der Gruppenwahl eine gemeinsame Wahl gemäß § 18 Abs. 2 durchzuführen, so ist ein Abstimmungsvorstand aus drei wahlberechtigten Angehörigen der Dienststelle zu bilden. Jede in der Dienststelle vertretene Gruppe muss in diesem Abstimmungsvorstand vertreten sein. Unter seiner Leitung entscheiden sich die Angehörigen der Dienststelle in geheimen und nach Gruppen getrennten Abstimmungen für oder gegen die abweichende Verteilung der Sitze bzw. die gemeinsame Wahl. Nur wenn alle Gruppen zugestimmt haben, sind die Beschlüsse gültig. Dass so verfahren wurde und dieses Ergebnis vorliegt, muss dem Wahlvorstand nachgewiesen werden. Aufgabe des Wahlvorstandes ist lediglich zu prüfen, ob die vorgenannten Voraussetzungen (§ 4 WO) vorliegen und die Wochenfrist eingehalten ist.

Das schließt aber nicht aus, dass der Wahlvorstand selbst als Abstimmungsvorstand tätig wird. Ein Verbot in dieser Hinsicht sieht das Gesetz nicht vor. In der Praxis kommt eine Vorabstimmung über eine von § 16 abweichende Sitzverteilung relativ selten vor. Der betreffende Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen der abstimmenden Wahlberechtigten jeder Gruppe (§ 17 SPersVG). Die Vorabstimmung über die Verselbständigung bzw. den Zusammenschluss von Nebenstellen und Teilen von Dienststellen (§ 6 Abs. 3,4) ist im Katalog des § 4 der Wahlordnung zum Saarländischen Personalvertretungsgesetz im Gegensatz zum § 4 der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz nicht enthalten.

Jedoch ist für den Geltungsbereich des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes eine entsprechende Anwendung dieser Bestimmung zu empfehlen. Dabei ist in diesem Fall zu beachten, dass nicht nach Gruppen getrennt zu wählen ist (§ 6 Abs. 3 und 4). Eine Ergänzung des Katalogs des § 4 WO durch den Gesetzgeber wäre in Bezug auf die Verselbständigung bzw. den Zusammenschluss nach § 6 Abs. 3 bzw. 4 noch immer wünschenswert.

5.2 Gruppenwahl oder gemeinsame Wahl (§ 18 Abs. 2 SPersVG)

Die Vorabstimmung, die in der Praxis öfter durchgeführt wird, ist die Vorabstimmung über die Gemeinschaftswahl. Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Gruppen ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen (Gruppenwahl). Das Gesetz geht davon aus, dass die Personalräte grundsätzlich durch Gruppenwahl gewählt werden. Nur dann, wenn durch Vorabstimmung der einzelnen Gruppen Gemeinschaftswahl beschlossen wurde, wird nicht in Gruppen gewählt. Stimmberechtigt sind nur die wahlberechtigten Angehörigen der Dienststelle. Erforderlich ist, dass alle Gruppen in getrennter geheimer Wahl zugestimmt haben. Der Beschluss bedarf gemäß § 18 Abs. 2 in Verbindung mit § 17 SPersVG der Mehrheit der abgegebenen Stimmen (einfache Mehrheit).

Die Abstimmung gilt nur für die bevorstehende Wahl. Eine Wiederholung der Abstimmung für die gleiche Personalratswahl ist auch innerhalb nur einer Gruppe ausgeschlossen.

Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, enthalten die Vorschlagslisten in der Regel Angehörige aller in der Dienststelle vertretenen Gruppen. Es können aber auch Vorschlagslisten eingereicht werden, die nur Angehörige einer Gruppe enthalten. Die Personalratswahlen werden nicht mehr getrennt, sondern in einem Wahlgang durchgeführt. Die einzelne Gruppe muss damit rechnen, dass ihre Vertreter mehrheitlich von den Angehörigen der anderen Gruppe gewählt werden. Sie kann also nicht mehr allein bestimmen, wer aus der eigenen Gruppe in den Personalrat kommt.

Zu beachten ist aber, dass durch die gemeinsame Wahl die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nicht geändert wird. Gleich ob Gruppenwahl oder gemeinsame Wahl, die einzelne Gruppe erhält dieselbe Anzahl von Sitzen im Personalrat, die sich aus § 16 ergibt. Besteht der Personalrat nur aus einer Person, ist die Personalratswahl immer eine gemeinsame Wahl (§ 18 Abs. 2).

Hinweis:

Obwohl der neue § 19a der WO-SPersVG die Vorabstimmabgaben nicht nennt, ist eine analoge Anwendung der Vorschrift zur schriftlichen Stimmabgabe auch hier dringend angezeigt.

5.3 Wählerverzeichnis (§ § 2,3 WO)

Die erste wesentliche Aufgabe, die der Wahlvorstand zu erfüllen hat, ist die Aufstellung des Wählerverzeichnisses. In ihm sind alle wahlberechtigten Angehörigen der Dienststelle, getrennt nach den Gruppen (das gilt auch bei gemeinsamer Wahl) der Beamten und Arbeitnehmer unter Angabe des Familiennamens, des Vornamens und des Geburtsdatums, einzutragen.

Innerhalb der Gruppen erfolgt die Eintragung in alphabetischer Reihenfolge. Wer Beamter und Arbeitnehmer ist, ist nach § 4 zu beurteilen. Der Wahlvorstand hat bis zum Beginn der Stimmabgabe (nach § 3 der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz bis zum Abschluss der Stimmabgabe) das Wählerverzeichnis auf dem Laufenden zu halten und zu berichtigen. So hat z. B. der Wahlvorstand bei Einstellungen, Entlassungen und Versetzungen die Wählerliste entsprechend abzuändern.

Die zur Aufstellung des Wählerverzeichnisses erforderlichen Unterlagen sind dem Wahlvorstand durch die Dienststelle zur Verfügung zu stellen. Diese ist verpflichtet, notwendige Auskünfte zu erteilen (§ 1 Abs. 3 WO).

Das Wählerverzeichnis muss unverzüglich nach Einleitung der Wahl (meint Aushang des Wahlausschreibens) ohne Angabe des Geburtsdatums oder der Wohnanschrift der Kandidaten an „geeigneter Stelle“ ausgelegt werden.

Die Wahl ist mit Erlass des Wahlausschreibens eingeleitet. Das bedeutet, dass das Wählerverzeichnis vor Erlass des Wahlausschreibens erstellt werden muss, damit der Auszug des Wählerverzeichnisses bzw. das gesonderte Verzeichnis (beide ohne Angabe von Geburtsdatum und Wohnanschrift) gleichzeitig mit dem Wahlausschreiben ausgelegt werden kann. Hat die Dienststelle Nebenstellen oder ist sie in Teile aufgliedert, so ist der Auszug bzw. das gesonderte Verzeichnis auch dort auszulegen. Die Auslegung muss so erfolgen, dass jeder Angehörige der Dienststelle ohne Schwierigkeiten den Auszug bzw. das gesonderte Verzeichnis einsehen kann. Der Auszug bzw. das gesonderte Verzeichnis müssen bis zum Abschluss der Stimmabgabe ausliegen. Im Wahlausschreiben ist anzugeben, wo und wann der Auszug bzw. das gesonderte Verzeichnis zur Einsicht ausliegen (§ 6 Abs. 1 Buchst. d) WO).

Jeder Angehörige der Dienststelle, also nicht nur der wahlberechtigte Angehörige, kann beim Wahlvorstand Einspruch gegen das Wählerverzeichnis einlegen. Der Einspruch kann sich auf die eigene Person, aber auch auf andere Angehörige der Dienststelle beziehen.

Der Einspruch muss schriftlich und innerhalb einer Woche seit Auslegung des Wählerverzeichnisses erfolgen. Wird der Einspruch nicht in dieser Frist eingelegt, so hat ihn der Wahlvorstand als unzulässig zurückzuweisen. Handelt es sich jedoch um einen offensichtlichen Fehler, so hat der Wahlvorstand von Amts wegen das Wählerverzeichnis zu berichtigen.

Der Wahlvorstand hat über den Einspruch unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Verzögern, zu entscheiden. Der Beschluss des Wahlvorstandes ist dem, der Einspruch eingelegt hat, ebenfalls unverzüglich, spätestens jedoch einen Tag vor Beginn der Stimmabgabe, schriftlich mitzuteilen. Die Entscheidung ist zu begründen.

Ist der Einspruch begründet, so hat der Wahlvorstand das Wählerverzeichnis zu berichtigen. Ist der Beschwerdeführer mit der Entscheidung des Wahlvorstandes nicht zufrieden, kann er sich an das Verwaltungsgericht wenden.

Wählen kann nur, wer in das Wählerverzeichnis eingetragen ist (§ 15 Abs. 1 WO). Andererseits darf nur der in das Wählerverzeichnis aufgenommen werden, der wahlberechtigt ist.

5.4 Wahlberechtigung (§ 12 SPersVG)

Der Wahlvorstand darf nur die Angehörigen der Dienststelle in das Wählerverzeichnis eintragen, die wahlberechtigt sind. Grundsätzlich sind alle Angehörigen der Dienststelle, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, wahlberechtigt. Angehörige der Dienststelle sind alle Beamten und Arbeitnehmer nach § 4 SPersVG, die am Wahltag in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Das heißt, sie müssen in der Dienststelle eingegliedert sein und eine regelmäßige und nicht nur vorübergehende weisungsgebundene Tätigkeit in der Dienststelle verrichten.

Besondere Einzelfälle:

- *Teilzeitbeschäftigte* sind daher auch wahlberechtigt. Auf die Dauer der täglichen Arbeitszeit kommt es grundsätzlich nicht an.
- Das Bundesverwaltungsgericht hat seine Rechtsmeinung mit seinem Urteil vom 25. September 1995 hinsichtlich der Wahlberechtigung *geringfügig Beschäftigter* geändert: „Für die Zuerkennung der Beschäftigteneigenschaft im personalvertretungsrechtlichen Sinn reicht es aus, dass die Tätigkeit in der Dienststelle nicht bloß vorübergehend und geringfügig ist, d.h. über mehr als zwei Monate ausgeübt werden soll. Der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit und die Höhe des Entgelts für diese Tätigkeit sind für die Zuerkennung der Beschäftigteneigenschaft grundsätzlich ohne Belang.“
- Nicht von Bedeutung für die Wahlberechtigung ist die Dauer der Dienststellenzugehörigkeit und die deutsche Staatsangehörigkeit. Auch *ausländische Kolleginnen und Kollegen sind wahlberechtigt*.
- Wahlberechtigt ist der, der am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet hat. Wird an mehreren Tagen gewählt, so besteht die Wahlberechtigung, wenn der Angehörige *das 18. Lebensjahr am letzten Wahltag vollendet*. Aber nicht nur bei der Feststellung des Wahlalters, sondern ganz allgemein bei der Prüfung, ob Wahlberechtigung vorliegt oder nicht, ist auf den oder die Wahltage abzustellen. Die Geschäftsfähigkeit spielt bei der Frage der Wahlberechtigung grundsätzlich keine Rolle. Nicht wahlberechtigt ist der, dem infolge Richterspruch das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, aberkannt worden ist.
- Weiter ist der nicht wahlberechtigt, der *länger als sechs Monate beurlaubt* ist und keine Bezüge erhält. Das bedeutet zugleich, dass der, der sechs oder weniger Monate beurlaubt ist, seine Wahlberechtigung nicht verliert. Das Gesetz sagt ausdrücklich, "wer am Wahltage länger als sechs Monate beurlaubt ist". Deshalb kann auch der mitwählen, der zwar länger als sechs Monate beurlaubt ist, am Wahltag aber noch nicht über sechs Monate beurlaubt war.
- Ein Problem stellt sich im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von *Elternzeit nach BEEG*. Zwar entfällt die Wahlberechtigung nicht für den Schutzzeitraum nach dem Mutterschutzgesetz, strittig ist jedoch, ob nach Beendigung des Mutterschutzurlaubes die Sechs-Monats-Frist des § 12 Abs. 1 Satz 1 SPersVG zu laufen beginnt, mithin die Wahlberechtigung nicht nur bei acht bzw. 12 Wochen nach der Entbindung, sondern darüber hinaus noch weitere sechs Monate besteht.

Als Antwort auf diese Frage muss auf eine andere, ebenfalls strittige Frage hingewiesen werden: Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Beschluss vom 20. November 1979 (PersV 1981, S. 285-286) entschieden, dass die Wahlberechtigung von Angehörigen der Dienststelle, die auf Grund

des Wehrpflichtgesetzes zum Grundwehrdienst, zu einer Wehrübung oder zum Ersatzdienst einberufen werden, entfällt, wenn die Abwesenheit am Wahltag länger als sechs Monate andauert.

Dagegen hat das Bundesarbeitsgericht zutreffend zu § 19 BetrVG 1972 (AP Nr. 2) entschieden, dass - unter Hinweis auf das Arbeitsplatzschutzgesetz (mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis für diesen Zeitraum lediglich ruht) - der genannte Personenkreis wahlberechtigt ist. Gleiches muss im Ergebnis auch für die Beantwortung der eben gestellten Frage gelten: Die Sechs-Monats-Frist des § 12 Abs. 1 Satz 2 SPersVG, beginnt erst mit Ablauf der Schutzfrist des Mutterschutzgesetzes zu laufen (vgl. Kommentar zum SPersVG, Aufhauser pp., Rdn. 7, 8 zu § 12 SPersVG).

- Wahlberechtigt ist auch der, der *länger als sechs Monate beurlaubt* ist, dem aber die Bezüge weiter gezahlt werden. Das dürfte aber in der Praxis selten der Fall sein.
- Mit der Neuregelung in § 12 Absatz 1 Satz 4 SPersVG tritt der Verlust der Wahlberechtigung bei einer *Zuweisung zu einer Einrichtung außerhalb des Geltungsbereichs des SPersVG* jedenfalls nach Ablauf von drei Monaten ein.
- Wird ein Angehöriger der Dienststelle *abgeordnet oder nach neuem Tarifrecht zugewiesen bzw. im Wege der Personalgestaltung „verliehen“*, so wird er, sobald dieser Zustand länger als drei Monate andauert, in der Dienststelle wahlberechtigt. Gleichzeitig verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle. Im Gegensatz zum Bundespersonalvertretungsgesetz kommt es nicht darauf an, ob der betreffende Angehörige binnen weiterer sechs Monate zur alten Dienststelle zurückkehrt oder nicht.
- Besonderheiten bei „*Jobcentern*“:
In allen kreisfreien Städten und Landkreisen, in denen bis zum 31.12.2010 eine Arbeitsgemeinschaft (ARGE) nach § 44b SGB II (alter Fassung) bestand, wurden zum 1.1.2011 neue sogenannte „gemeinsame Einrichtungen“ gebildet, die im Wesentlichen die Aufgaben der alten Arbeitsgemeinschaft fortführen. Sie tragen die Bezeichnung Jobcenter. Per Gesetz (§ 44g SGB II) wurden alle Arbeitnehmer/-innen sowie Beamtinnen und Beamte, die am 31.12.2010 Aufgaben des SGB II entweder in einer ARGE oder, bei getrennter Trägerschaft, bei der Bundesagentur und einer Kommune durchgeführt haben, zum 1.1.2011 den Jobcentern zugewiesen.

Bestand im Bereich eines kommunalen Trägers am 31.3.2010 keine Arbeitsgemeinschaft, konnte für eine Übergangszeit bis zum 31.12.2011 in getrennter Trägerschaft weitergearbeitet werden. Spätestens dann musste ein Jobcenter gebildet werden.

Die zugewiesenen Beschäftigten bleiben aber im Arbeits- bzw. Beamtenverhältnis zur Herkunftsdienststelle. Deswegen ist auch die Beteiligung der Personalräte „gespalten“.

Die Jobcenter bilden eine neue, selbstständige Dienststelle nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz. Deswegen müssen dort Personalräte gewählt werden. Träger des Jobcenters sind die jeweiligen Kommunen und die Bundesagentur für Arbeit. Die Funktion des Dienststellenleiters nimmt die/der Geschäftsführer/-in des Jobcenters wahr, oberste Dienstbehörde ist die Trägerversammlung, die aus Vertretern der BA und der Kommune bestehen.

- Die *Optionskommunen* unterhalten „besondere Einrichtungen“, die anstelle der Bundesagentur deren Aufgaben (und ihre eigenen) nach dem SGB II wahrnehmen (§ 6a Abs. 5 SGB II). Ob in diesen Einrichtungen ein eigener Personalrat gewählt werden muss, hängt von der Struktur der jeweiligen Kommunalverwaltung ab. Bildet die besondere Einrichtung eine selbstständige Dienststelle nach dem jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetz, ist auch dort ein Personalrat zu wählen. Ist sie nur integrierter Teil der kommunalen Dienststelle, bleibt es bei den bestehenden Personalratsstrukturen.

Da die Personalräte der Herkunftsdienststellen aber weiterhin für einschneidende Personalangelegenheiten wie Einstellung und Entlassung zuständig bleiben, ist es sinnvoll, dass die Beschäftigten in den Jobcentern auch ein Wahlrecht für diese Personalräte behalten bzw. bekommen. Im Saarland besteht ein solches Doppelwahlrecht für die kommunalen Beschäftigten nach § 12 Abs. 2 Satz 5.

- *Beamte im Vorbereitungsdienst und Angehörige des öffentlichen Dienstes in entsprechender Berufsausbildung* sind gem. § 12 Abs. 3 nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.
- Nach § 12 Abs. 4 sind der *Leiter der Dienststelle und sein ständiger Vertreter nicht wahlberechtigt*. Eine Sonderregelung betrifft die hauptberuflichen Lehrkräfte, die Privatschulen zu Dienstleistungen

zugewiesen sind (Saarländisches Privatschulgesetz). Sie sind nur für die Wahl der Stufenvertretung nach § 94 wahlberechtigt.

- Das Bundesverwaltungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 15.5.2002 – 6 P 18.01 u.a. festgestellt, dass, ein Arbeitnehmer mit dem *Eintritt in die Freistellungsphase nach dem Blockmodell des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses* seine Wahlberechtigung zum Personalrat verliert.
- Gleiches hat das Gericht in seiner o. g. Entscheidung in Bezug auf das Ruhen des Arbeitsverhältnisses in Folge *befristeter Erwerbsminderungsrente* geurteilt, wenn das Ruhen am Wahltag bereits seit mehr als 18 Monaten andauert.

Entstehen Streitigkeiten über die Wahlberechtigung, so entscheidet zunächst einmal der Wahlvorstand (§ 3 Abs. 2 WO). Die Entscheidung des Wahlvorstandes kann vor dem Verwaltungsgericht angegriffen werden. Die Durchführung der Wahl wird durch einen Streit nicht beeinflusst. Jedoch ist eine nachträgliche Anfechtung wegen eines Verstoßes gegen § 12 möglich, wenn im Übrigen die Voraussetzungen des § 25 (Anfechtung der Wahl) vorliegen.

5.5 Größe des Personalrats (§ 15 SPersVG)

Hat der Wahlvorstand das Wählerverzeichnis aufgestellt, so kann er nun mehr feststellen, wie viel Personalratsmitglieder in der Dienststelle zu wählen sind. Für die Größe des Personalrates sind nach dem Saarländischen Personalvertretungsgesetz immer nur die wahlberechtigten Angehörigen der Dienststelle ausschlaggebend (Jugendliche werden nicht berücksichtigt, Auszubildende nur in ihrer Stammdienststelle).

Sind in der Dienststelle 5 bis 20 wahlberechtigte Angehörige beschäftigt, so besteht der Personalrat aus einer Person, sind 21 bis 50 Wahlberechtigte beschäftigt, so besteht der Personalrat aus drei Mitgliedern, sind in der Dienststelle 51 bis 100 Wahlberechtigte beschäftigt, so besteht der Personalrat aus fünf Mitgliedern usw. (vgl. § 15 Abs. 1). Die in § 15 Abs. 1 festgelegten Zahlen können nicht geändert werden.

Der Personalrat besteht immer aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern.

Maßgebend für die Ermittlung der Zahl der Personalratsmitglieder ist gemäß § 15 Abs. 3 die Anzahl der wahlberechtigten Angehörigen der Dienststelle am siebten Tag vor dem Erlass des Wahlausschreibens.

Diese Zeitspanne ermöglicht es dem Wahlvorstand, das Wählerverzeichnis sorgfältig und mit ausreichend Zeit vor dem Aushang des Wahlausschreibens zu erstellen.

Zu beachten ist jedoch, dass es nicht darauf ankommt, wie viel Angehörige gerade an diesem Tage in der Dienststelle beschäftigt sind. Nach § 15 Abs. 1 kommt es vielmehr darauf an, wie viel Angehörige die Dienststelle in der Regel hat. Dabei ist in erster Linie vom Stellenplan der Dienststelle auszugehen. Tatsächliche Abweichungen der Beschäftigtenzahl von den Angaben des Stellenplans dürfen jedoch nicht generell unberücksichtigt bleiben, so z. B., wenn einzelne Planstellen dauernd nicht besetzt sind.

Jedoch muss die tatsächliche Abweichung von einer gewissen Dauer sein. Kurzfristig zur Vertretung in Urlaubs- oder Krankheitsfällen herangezogene Aushilfskräfte sind nicht zu berücksichtigen.

5.6 Verteilung der Sitze (§§ 16,17 SPersVG; § 5 WO)

5.6.1 Grundsätzliches

Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, was in der Regel der Fall ist, so muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein. Berechnungsgrundlage für die Sitzverteilung ist somit die Stärke der Gruppen. Hat der Wahlvorstand die Stärke der einzelnen Gruppen festgestellt, so errechnet er die Verteilung der Sitze nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Das heißt, nach dem d'hondtschen Verfahren stellt er anhand von Höchstzahlen fest, wie viel Sitze auf die Gruppe der Beamten und die Gruppe der Arbeitnehmer entfallen. Für die Ermittlung der Zahl der auf die

einzelnen Gruppen entfallenden Vertreter ist ebenso wie nach § 15 Abs. 3 der siebte Tag vor Erlass des Wahlausschreibens maßgebend (§ 16 Abs. 5).

Das d'hondtsche Höchstzahlverfahren ist einfach. Man teilt die Anzahl der Beamten und der Arbeitnehmer nacheinander durch die Zahlen 1, 2, 3, 4 usw. Dadurch erhält man sogenannte Höchstzahlen. Die Gruppe, die die 1. Höchstzahl hat, erhält den ersten Sitz, die Gruppe, die die 2. Höchstzahl hat, erhält den zweiten Sitz usw. Die meisten Sitze erhält die Gruppe, die die meisten Höchstzahlen hat. Ist nur noch ein Sitz zu verteilen und haben zwei Gruppen die gleiche Höchstzahl, so entscheidet das Los.

Beispiel 1:

Die Dienststelle besteht aus 150 wahlberechtigten Angehörigen. Davon sind 30 Beamte und 120 Arbeitnehmer. Nach § 15 sind somit sieben Personalratsmitglieder zu wählen. Die Höchstzahlen werden wie folgt ermittelt:

30 Beamte	120 Arbeitnehmer	
30 : 1 = 30	120 : 1 = 120	1. Hz.
30 : 2 = 15	120 : 2 = 60	2. Hz.
30 : 3 = 10	120 : 3 = 40	3. Hz.
30 : 4 = 7 1/2	120 : 4 = 30	5. Hz.
30 : 5 = 6	120 : 5 = 24	6. Hz.
30 : 6 = 5	120 : 6 = 20	7. Hz.

Die Arbeitnehmer erhalten also, da sie die 1., 2., 3., 5., 6. und 7. Höchstzahl haben, sechs, die Beamten einen Sitz. Hier ist nicht von Bedeutung, dass eine Höchstzahl = 30 zweimal - nämlich einmal bei der Gruppe der Arbeitnehmer und einmal bei der Gruppe der Beamten vorkommt, da noch mehrere Sitze zu verteilen waren. Wäre nur noch ein Sitz zu verteilen gewesen, so hätte das Los entscheiden müssen (§ 5 Abs. 2 WO).

5.6.2 Minderheitenschutz (§ 16 Abs. 3 SPersVG; § 5 Abs. 3 WO)

Um zu verhindern, dass eine kleine Gruppe, die im Verhältnis zu den anderen Gruppen relativ wenig Angehörige hat, keinen Sitz im Personalrat erlangt, was bei dem Höchstzahlverfahren möglich ist, sieht § 16 Abs. 3 eine von diesem Verfahren abweichende Regelung vor: Hat die Gruppe weniger als 51 wahlberechtigte Angehörige, muss sie mindestens einen Vertreter, hat sie 51 bis 200 wahlberechtigte Angehörige, muss sie mindestens zwei, bei 201 bis 600 wahlberechtigten Angehörigen mindestens drei, bei 601 bis 1000 mindestens vier und bei mehr als 1000 wahlberechtigten Angehörigen mindestens fünf Vertreter im Personalrat haben.

Beispiel:

Sind in der Dienststelle 150 wahlberechtigte Angehörige beschäftigt, so sind sieben Personalratsmitglieder zu wählen. Sind von den 150 Wahlberechtigten 6 Beamte und 144 Arbeitnehmer, so ergibt sich nach dem Höchstzahlverfahren folgende Berechnung:

6 Beamte	144 Arbeitnehmer	
6 : 1 = 6	144 : 1 = 144	1. Hz.
: 2 = 3	: 2 = 72	2. Hz.
: 3 = 2	: 3 = 48	3. Hz.
: 4 = 1,5	: 4 = 36	4. Hz.
: 5 = 1,2	: 5 = 28,8	5. Hz.
: 6 = 1	: 6 = 24	6. Hz.
: 7 = 0,86	: 7 = 20,57	7. Hz.

Nach dem Höchstzahlverfahren entfallen somit auf die Arbeitnehmer alle sieben zu vergebenden Sitze und auf die Beamten kein Sitz. Hier greift nun § 16 Abs. 3 ein: Der Wahlvorstand muss den Beamten einen Sitz zuteilen. Im Gegenzug erhalten die Arbeitnehmer einen Sitz weniger.. Der Personalrat besteht somit aus einem Beamten, und sechs Arbeitnehmern.

Zu beachten ist, dass Sitze, die der Gruppe nach § 16 Abs. 3 mindestens zustehen, nicht entzogen werden können.

5.6.3 Kleinstgruppen (§ 16 Abs. 4 SPersVG)

Gehören einer Gruppe in der Regel nicht mehr als fünf Wahlberechtigte an, so muss der Wahlvorstand prüfen, ob diese Gruppe mindestens ein Zwanzigstel der Wahlberechtigten der Dienststelle ausmacht. Ist dies nicht der Fall, so erhält die Gruppe keine Vertretung.

Beispiel:

In der Dienststelle sind 61 Wahlberechtigte beschäftigt. Vier davon sind Beamte. Diese haben Anspruch auf einen Sitz im Personalrat, da der Gruppe zwar nicht mehr als fünf Wahlberechtigte angehören, jedoch "mindestens" ein Zwanzigstel der Wahlberechtigten (3,05) stark ist. Hätte die Gruppe nur drei Wahlberechtigte, so bekäme sie keine Vertretung.

Erhält die Gruppe keine Vertretung und findet Gruppenwahl statt, so kann sich jeder Angehörige dieser Gruppe für eine andere Gruppe entschließen.

Dazu genügt eine Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand.

5.6.4 Verlust des Anspruchs auf Gruppenvertretung (§ 16 Abs. 1 Satz 3 SPersVG)

Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch - so z. B. dadurch, dass sie keinen Wahlvorschlag einreicht -, so verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung. Sie kann sich auch nicht einer anderen Gruppe anschließen. Die ihr zustehenden Sitze werden auf die andere Gruppe verteilt.

Insofern muss der Wahlvorstand die im Wahlausschreiben festgelegte Sitzverteilung korrigieren. Die andere Gruppe hat die Interessen der Angehörigen der ausgefallenen Gruppe zu vertreten. Entsprechend ist zu verfahren, wenn eine Gruppe nicht genügend Kandidaten auf ihrer Vorschlagsliste hat.

Allerdings kann ein „gruppenfremder“ wählbarer Angehöriger der Dienststelle auf Listen der anderen Gruppe kandidieren, zählt dann jedoch als Vertreter dieser Gruppe.

5.6.5 Berücksichtigung der Beschäftigungsarten und der Geschlechter

Durch Artikel 2 des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vom 24. April 1996 hatte § 16 Abs. 6 SPersVG folgende Änderung erfahren (im Wortlaut):

(6) Die Geschlechter sollen in jeder Gruppe, mindestens aber im Personalrat insgesamt, entsprechend ihrem Zahlenverhältnis an den Beschäftigten vertreten sein. § 15 Abs. 3 und § 17 Abs. 1 gelten entsprechend. Entgegen § 15 BetrVG handelt es sich hierbei nicht um eine zwingende Vorschrift.

5.6.6 Abweichende Vereinbarung (§ 17 SPersVG)

Die Verteilung der Sitze auf die Gruppen kann abweichend von der oben erörterten Sitzverteilung durch die Gruppen beschlossen werden. Dazu ist aber eine Vorabstimmung erforderlich (**siehe den Hinweis am Ende Punkt 5.2. oben**).

5.7 Erlass des Wahlausschreibens (§ 6 WO)

Beim Erlass des Wahlausschreibens sind vom Wahlvorstand zwei Fristen zu berücksichtigen: Das Wahlausschreiben darf frühestens nach Ablauf der in § 4 WO bestimmten Frist erlassen werden, d.h. erst nach Ablauf einer Woche, gerechnet vom Zeitpunkt der Bekanntgabe der Namen der Mitglieder des Wahlvor-

standes. Das Wahlausschreiben darf aber nicht später als sechs Wochen vor dem letzten Tag der Stimmabgabe erlassen werden. Der Zeitpunkt des Erlasses muss also zwischen diesen beiden Fristen liegen.

Nach § 19 Abs. 1, wonach der Wahlvorstand bereits drei Monate vor Ablauf seiner Amtszeit zu bestellen ist, hat der Wahlvorstand viel Spielraum zwischen den beiden vorgenannten Fristen.

Das Wahlausschreiben ist von allen drei Mitgliedern des Wahlvorstandes gemeinsam zu unterschreiben. Das ist eine zwingende Vorschrift, d.h. wird gegen diese Vorschrift verstoßen, so ist das Wahlausschreiben ungültig und damit die Wahl anfechtbar. Es genügt also nicht, dass der Vorsitzende des Wahlvorstandes allein oder nur mit einem anderen Wahlvorstandsmitglied das Wahlausschreiben unterschreibt.

Wegen des Inhalts des Wahlausschreibens wird auf § 6 Abs. 2 und auf § 38 Absatz 2 der WO in seiner aktuellen Fassung vom 18.12.2020 und die entsprechenden Vordrucke verwiesen. Die in § 6 Abs. 2, 38 Absatz 2 WO aufgeführten Angaben müssen in dem Wahlausschreiben enthalten sein. Fehlen diese Angaben, so ist die Wahl anfechtbar.

Wichtig ist, dass der Tag des Erlasses und der Tag der Bekanntgabe des Wahlausschreibens nicht auseinander fallen dürfen. Das Wahlausschreiben muss also am Tage des Erlasses bekannt gemacht werden. Weicht der Wahlvorstand von diesem Grundsatz ab, so verstößt er gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren (vgl. Bundesverwaltungsgericht vom 17. Dezember 1957 - Az. VII B 6/57 -) und muss mit einer Anfechtung der Wahl rechnen (vgl. § 25 Abs. 1).

Das Wahlausschreiben hat den Zweck, die Wahl innerhalb der Dienststelle bekanntzumachen und die Angehörigen der Dienststelle zur Einreichung von Wahlvorschlägen aufzufordern. Daher ist es wichtig, dass das Wahlausschreiben so veröffentlicht wird, dass jeder Angehörige der Dienststelle die Möglichkeit hat, ohne Schwierigkeiten von ihm Kenntnis zu erlangen. In der Regel dürfte ein Aushängen des Wahlausschreibens am Schwarzen Brett genügen. Dort muss es bis zum Abschluss der Stimmabgabe hängen bleiben und vom Wahlvorstand in gut lesbarem Zustand erhalten werden. Nach der Wahlordnung zum Saarländischen Personalvertretungsgesetz (vgl. § 6 Abs. 3 WO) ist nicht nur das Wahlausschreiben, sondern unter den gleichen Voraussetzungen auch die Wahlordnung zu veröffentlichen.

Nach § 6 Abs. 4 WO können offenbare Unrichtigkeiten des Wahlausschreibens wie z.B. Schreibfehler, falsche Daten, verkehrte Schreibweise von Personennamen usw. jederzeit vom Wahlvorstand berichtigt werden.

Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Wahl eingeleitet (§ 6 Abs. 4, § 38 Abs. 7 WO).

5.8 Wahlvorschläge

5.8.1 Wählbarkeit

Erste Voraussetzung für die Wählbarkeit ist die Wahlberechtigung. Nur der, der wahlberechtigt ist, ist auch wählbar. In § 13 Abs. 1 Buchst. a) ist als weitere Voraussetzung gefordert, dass der betreffende Wahlberechtigte am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet hat. Die unter Buchst. a) angegebene Voraussetzung ist an sich überflüssig; denn nur der, der das 18. Lebensjahr am Wahltage vollendet hat, ist wahlberechtigt.

Dagegen ist die in § 13 Abs. 1 Buchst. b) angegebene Voraussetzung, dass nur der Wahlberechtigte wählbar ist, der seit sechs Monaten der Dienststelle angehört, von Bedeutung. Wählbar sind somit alle Wahlberechtigten, die am Wahltag seit sechs Monaten der Dienststelle angehören. Besteht die Dienststelle weniger als sechs Monate, so bedarf es nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit zur Dienststelle (§ 14).

Wählbar in der abgebenden Dienststelle sind nach § 12 Absatz 2 Satz 5 SPersVG auch Angehörige, die einer Arbeitsgemeinschaft nach § 44b SGB II in öffentlich-rechtlicher Rechtsform zur Arbeitsleistung überlassen werden.

Von dem vorgenannten Grundsatz gibt es Ausnahmen:

1. Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt. So verliert z. B. derjenige, der nach § 45 Abs. 1 StGB wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt worden ist, für die Dauer von fünf Jahren die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden und Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen.

2. Nicht wählbar sind für die Personalvertretungen ihrer Dienststelle *der Leiter der Dienststelle, sein ständiger Vertreter sowie Angehörige der Dienststelle*, die zur selbstständigen Entscheidung in mitbestimmungspflichtigen Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind (§ 13 Abs. 3). Die vorgenannten Personen können also nicht in die Personalvertretung ihrer Dienststelle gewählt werden.

3. In § 13 Abs. 3 ist vor dem Wort "Personalangelegenheiten" das Wort "mitbestimmungspflichtig" eingeschoben. Somit ist klar, dass nur die Angehörigen der Dienststelle, die selbstständige Entscheidungen in mitbestimmungspflichtigen Personalangelegenheiten treffen, nichtwählbar sind. Wählbar sind dagegen Angehörige der Dienststelle, die zur Abgabe dienstlicher Beurteilungen und zur Erteilung von Urlaub und Dienstbefreiung befugt sind (BVerwG, Beschluss vom 11. 03. 1982 in PersV 1983, S. 405). Wichtig ist auch, dass es sich um selbstständige Entscheidungen handelt. Hilfsreferenten und Sachbearbeiter, die lediglich selbstständige Entscheidungen vorbereiten, treffen keine selbstständige Entscheidung. Sie sind ebenso wählbar wie ein vertretungsweise mit der Erledigung von selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten beauftragter Angehöriger der Dienststelle. Jedoch sollten solche Personen, um den Anschein der Interessenkollision zu vermeiden, nicht bei der Personalratswahl kandidieren.

4. Umstritten war früher die Frage, ob die *Mitglieder des Wahlvorstandes für die Personalvertretung* wählbar sind. Das Bundesverwaltungsgericht hat sich dahingehend entschieden, dass die Mitgliedschaft im Wahlvorstand kein Grund ist, die Wählbarkeit auszuschließen (Bundesverwaltungsgericht, E 13, 296). Die Ausschlussstatbestände seien im Gesetz abschließend aufgezählt.

Die Mitgliedschaft im Wahlvorstand gehöre nicht dazu. Im Übrigen wäre es unmöglich, in kleinen Dienststellen einen Personalrat zu wählen, wenn die Wählbarkeit der Mitglieder des Wahlvorstandes nicht gegeben wäre. Das würde aber der Absicht des Gesetzgebers widersprechen.

5. Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2 sind Beamte im Vorbereitungsdienst und Angehörige des öffentlichen Dienstes in entsprechender Berufsausbildung nur bei ihrer Stammbehörde wählbar.

6. Im Gegensatz zu dem Bundespersonalvertretungsgesetz ist es nach dem Saarländischen Personalvertretungsgesetz nicht entscheidend, wie viel Stunden der betreffende Angehörige wöchentlich in der Dienststelle arbeitet.

7. Ebenso ist nicht erforderlich, dass der Wahlbewerber seit einem Jahr in der öffentlichen Verwaltung oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt ist (§ 14 BPersVG). Beide Voraussetzungen kennt das Saarländische Personalvertretungsgesetz nicht.

8. Nicht wählbar sind die Angehörigen der Dienststelle, die nicht in das Wählerverzeichnis eingetragen sind, da die Eintragung im Wählerverzeichnis Voraussetzung für das aktive und damit auch für das passive Wahlrecht ist. Selbstverständlich ist nur der wählbar, der in einem Wahlvorschlag aufgenommen worden ist.

5.8.2 Vorschlagsrecht, Einreichungsfrist (§ 7 WO)

Die Mitglieder des Personalrates werden auf Grund von Wahlvorschlägen gewählt. Im Wahlausschreiben werden die wahlberechtigten Angehörigen der Dienststelle aufgefordert, Wahlvorschläge bei dem Wahlvorstand einzureichen.

Aber nicht nur die wahlberechtigten Angehörigen der Dienststelle haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen, sondern auch jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft. Eine Gewerkschaft ist - wie bereits ausgeführt - dann in der Dienststelle vertreten, wenn mindestens ein Angehöriger der Dienststelle Mitglied der betreffenden Gewerkschaft ist.

Die Wahlvorschläge sind innerhalb von 18 Kalendertagen nach dem Erlass des Wahlausschreibens einzureichen. Wird ein Wahlvorschlag später eingereicht, ist er ungültig. **Ausnahme:** die Mängelbeseitigungsfrist gemäß § 10 Abs. 4 WO läuft nach der 18-Tage-Frist ab. Der nachgebesserte Wahlvorschlag ist

gültig. Er ist erst ungültig, wenn er nach Ablauf der Mängelbeseitigungsfrist (drei Kalendertage) eingereicht wird.

Bei der Berechnung der Frist sind, da es sich um Kalendertage handelt, Samstage, aber auch Sonn- und Feiertage mitzuzählen. Jedoch endet die Frist gemäß § 46 WO in Verbindung mit § 193 BGB immer mit dem Ende eines Arbeitstages. Endet die 18-Tage-Frist an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag, so verlängert sie sich bis zum Ablauf des nachfolgenden Werktages.

Der Wahlvorschlag ist zugegangen, wenn er in den Zugriffsbereich des Wahlvorstandes (z.B. Briefkasten, Postfach) gelangt ist. Der Wahlvorschlag kann bei jedem Mitglied des Wahlvorstandes, nicht aber bei einem Wahlhelfer eingereicht werden.

5.8.3 Wahlvorschläge bei Gruppenwahl bzw. Gemeinschaftswahl (§ 7 Abs. 2 Satz 2 WO; § 8 Abs. 2 Satz 3 WO)

Bei Gruppenwahl sind für die einzelnen Gruppen getrennte Wahlvorschläge einzureichen. Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so stellen Beamte und Arbeitnehmer in der Regel zusammen einen Wahlvorschlag auf. Die Bewerber sind jedoch in dem Wahlvorschlag nach Gruppen zusammenzufassen. Abweichend von der vorgenannten Regel ist aber auch bei gemeinsamer Wahl jede Gruppe berechtigt, einen eigenen Gruppenvorschlag zu machen.

Besteht der Personalrat nur aus einer Person oder ist bei der Gruppenwahl nur ein Gruppenvertreter zu wählen, so muss gemäß § 18 Abs. 3 Satz 3 immer nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Personenwahl) gewählt werden. In diesen Fällen wird in zwei getrennten Wahlgängen einmal das Mitglied des Personalrates und dann der Ersatzmann gewählt. Jeder Wahlvorschlag muss bei der Einreichung für den ersten oder zweiten Wahlgang gekennzeichnet sein. Werden für den einen oder anderen Wahlgang mehrere Wahlvorschläge eingereicht, so sind diese Wahlvorschläge zusammenzufassen und in alphabetischer Reihenfolge auf dem Stimmzettel aufzuführen (vgl. § 30 WO).

5.8.4 Inhalt der Wahlvorschläge (§ 8 Abs. 1 und 2 WO)

Jeder Wahlvorschlag soll mindestens doppelt soviel Bewerber enthalten, wie bei Gruppenwahl Gruppenvertreter, bei gemeinsamer Wahl Personalratsmitglieder zu wählen sind. Diese Vorschrift bezweckt, dass bei Ausfall mehrerer Personalratsmitglieder genügend Ersatzmitglieder vorhanden sind, die in den Personalrat nachrücken können. Da es sich hier aber um eine Sollvorschrift handelt, ist auch ein Wahlvorschlag, der weniger Bewerber enthält, gültig. Dies gilt selbst dann, wenn der Wahlvorschlag weniger Bewerber enthält, als bei Gruppenwahl Gruppenvertreter und bei Gemeinschaftswahl Personalratsmitglieder zu wählen sind.

Auf dem Wahlvorschlag sind die einzelnen Bewerber untereinander aufzuführen und mit fortlaufenden Nummern zu versehen. Name, Vorname, Amts- oder Berufsbezeichnung sowie Gruppenzugehörigkeit sind anzugeben. Nicht mehr anzugeben ist das Geburtsdatum. Wie bereits erwähnt, sind bei der gemeinsamen Wahl die Bewerber nach Gruppen zusammenzufassen.

5.8.5 Unterzeichnung der Wahlvorschläge (§ 18 Abs. 4 und 5 SPersVG; § 8 Abs. 3 bis 5 WO)

Mit Ausnahme der von den Gewerkschaften eingereichten Wahlvorschläge müssen alle Wahlvorschläge von einer gewissen Anzahl von wahlberechtigten Angehörigen der Dienststelle unterschrieben sein. Zu unterscheiden ist zwischen Gruppenwahl und gemeinsamer Wahl. Bei der Gruppenwahl muss jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei und höchstens von 100 unterschrieben sein.

Beispiel:

in der Dienststelle sind 80 Beamte und 1000 Arbeitnehmer beschäftigt. Es findet Gruppenwahl statt. Die Vorschlagsliste der Beamten muss von mindestens vier und die der Arbeitnehmer von mindestens 100 wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterschrieben sein.

Bei gemeinsamer Wahl kommt es nicht auf die Gruppenangehörigkeit an. Entsprechend muss der Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Angehörigen der Dienststelle unterschrieben sein. In jedem Fall genügen aber die Unterschriften von 100 wahlberechtigten Angehörigen der Dienststelle. Nach dem Saarländischen Personalvertretungsgesetz ist aber im Gegensatz zur Gruppenwahl bei der gemeinsamen Wahl eine Untergrenze von mindestens drei Unterschriften nicht vorgesehen (vgl. § 18 Abs. 4 und 5).

Beispiel:

Sind in der Dienststelle zehn wahlberechtigte Angehörige beschäftigt, so genügen bei gemeinsamer Wahl zwei Unterschriften.

Damit ist für die Praxis auch das Problem gelöst, ob die Mitglieder des Wahlvorstandes einen Wahlvorschlag unterschreiben dürfen. In kleinen Dienststellen ist diese Frage von besonderer Bedeutung. Besteht z.B. eine Dienststelle aus fünf Angehörigen, so können diese keinen Wahlvorschlag machen, wenn die Wahlvorstandsmitglieder nicht berechtigt sind, ihre Unterschrift unter einen Wahlvorschlag zu setzen. Denn nach der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 8 Abs. 3 Nr. 2) muss auch bei der gemeinsamen Wahl der Wahlvorschlag von mindestens drei Beschäftigten der Dienststelle unterschrieben sein. Nach der Wahlordnung zum Saarländischen Personalvertretungsgesetz gibt es dieses Problem nicht. Bei fünf Dienststellenangehörigen genügt die Unterschrift von einem der Angehörigen.

Im übrigen dürfte aber auch rechtlich *kein Grund bestehen, den Wahlvorstandsmitgliedern die Möglichkeit, einen Wahlvorschlag zu unterschreiben, zu versagen*. Die Objektivität ihrer Amtsführung dürfte dadurch wohl kaum beeinträchtigt werden.

Umstritten ist auch die Frage, *ob ein Wahlbewerber Wahlvorschläge unterzeichnen kann*. Jedoch ist dies nach der herrschenden Meinung möglich (vgl. Grabendorff, Windscheid, Ilbertz, Anm. 46 zu § 19, BAG AP Nr. 11 zu § 18 BetrVG).

Bei der gemeinsamen Wahl genügen immer 100 Unterschriften.

Im Gegensatz zur Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz (vgl. § 8 Abs. 3 Nr. 3) sieht die Wahlordnung zum Saarländischen Personalvertretungsgesetz für den Fall, dass bei gemeinsamer Wahl gruppenfremde Bewerber (z. B. die Arbeitnehmer schlagen Beamte als ihre Gruppenvertreter vor) vorgeschlagen werden, eine Sonderregelung nicht vor.

Es verbleibt somit auch in diesen Fällen bei der normalen Regelung, d. h. auch wenn bei der gemeinsamen Wahl gruppenfremde Bewerber vorgeschlagen werden, genügen die Unterschriften von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten der Dienststelle. Es ist nicht erforderlich, dass ein Zwanzigstel der Gruppenangehörigen, die gruppenfremde Bewerber vorschlagen, den Vorschlag unterschreiben.

Bei der Berechnung des Zwanzigstels kann es zu Bruchteilen kommen. Sind z. B. 142 Angestellte in einer Dienststelle beschäftigt und findet Gruppenwahl statt, so ist ein Zwanzigstel 7,1. Wie ist hier zu verfahren? Obwohl es an einer ausdrücklichen Regelung fehlt, wie sie im Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 8 Abs. 3 Satz 2) enthalten ist, ist nach oben aufzurunden, d. h. der Vorschlag muss von mindestens 8 wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterschrieben sein. 7 Unterschriften genügen nicht, denn sie sind nicht "mindestens ein Zwanzigstel".

Für die Ermittlung der erforderlichen Anzahl der Unterschriften ist in entsprechender Anwendung der §§ 15 Abs. 3 und 16 Abs. 6 der siebte Tag vor Erlass des Wahlausschreibens maßgebend. Ist der Wahlvorschlag einmal eingereicht, kann eine darauf geleistete Unterschrift nicht mehr zurückgenommen werden (§ 8 Abs. 3 Satz 4 WO). Hat ein Wahlberechtigter entgegen dieser Vorschrift mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet, hat ihn der Wahlvorstand aufzufordern, sich für den einen oder anderen Wahlvorschlag zu entscheiden, so kann er eine Unterschrift aufrechterhalten, die andere kann er ausnahmsweise zurücknehmen (§§ 8 Abs. 3, 10 Abs. 3 WO).

Angehörige der Dienststelle, die gemäß § 13 Abs. 3 nicht wählbar sind, dürfen weder Wahlvorschläge machen noch unterzeichnen (vgl. § 18 Abs. 4 letzter Satz).

Macht eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft einen Wahlvorschlag, so bedarf es einer Unterschriftensammlung nicht. Es genügt, wenn der Vorschlag von einem Beauftragten eines Organs der betreffenden Gewerkschaft unterschrieben ist (§ 8 Abs., 3 Satz 3 WO).

Der Wahlvorschlag ist eine einheitliche Urkunde. Die Unterschriftenliste darf daher von dem eigentlichen Vorschlag nicht getrennt werden. Sind Bewerber und Unterschriften nicht auf einem Blatt zusammengefasst, so müssen die Blätter so zusammengeheftet werden, dass ein Trennen nicht ohne sichtbare Spuren möglich ist.

Aus dem Wahlvorschlag soll zu ersehen sein, welcher der Unterzeichner zur Vertretung des Vorschlages gegenüber dem Wahlvorstand und zur Entgegennahme von Erklärungen und Entscheidungen des Wahlvorstandes berechtigt ist (Listenvertreter). Fehlt eine derartige Angabe, gilt der Unterzeichner, der an erster Stelle steht, als Listenvertreter (vgl. § 8 Abs. 4 WO).

Der Listenvertreter hat aber nicht das Recht, den Wahlvorschlag, wenn er einmal unterzeichnet ist, zu ändern. Er darf z. B. keine Streichungen vornehmen, denn es ist nicht sein Wahlvorschlag, sondern der der Unterzeichner.

Der Wahlvorschlag kann mit einem Kennwort versehen sein. Ein Kennwort ist unzulässig, wenn es irreführend ist oder zu einer Verwechslung führen kann. Dadurch kann der Wahlvorschlag ungültig werden.

Eine Verbindung von Wahlvorschlägen (Listenverbindung) ist unzulässig (§ 9 Abs. 4 WO). Eine Listenverbindung liegt dann vor, wenn selbstständige Wahlvorschläge vor oder nach ihrer Einreichung beim Wahlvorstand mit der Wirkung zusammengefasst werden sollen, dass die auf sie entfallenden Stimmen zusammengezählt werden (so Kühn, Sabottig u. a., Kommentar zur WO des Bundespersonalvertretungsgesetzes, § 9 Anm. 6).

5.8.6 Sonstige Erfordernisse (§ 9 WO)

Jeder Bewerber kann für die Wahl des Personalrates nur auf einem Wahlvorschlag vorgeschlagen werden. Doppelkandidatur ist also nicht möglich. Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der in ihm aufgeführten Bewerber zur Aufnahme in den Wahlvorschlag beizufügen. Der Wahlvorstand hat einen Bewerber, der mit seiner schriftlichen Zustimmung auf mehreren Wahlvorschlägen benannt ist, schriftlich aufzufordern, innerhalb von drei Kalendertagen nach Zugang zu erklären, auf welchem Wahlvorschlag er benannt bleiben will. Gibt der Bewerber diese Erklärung nicht fristgerecht ab, so wird er von sämtlichen Wahlvorschlägen gestrichen (§ 10 Abs. 2 WO).

Die vorschlagsberechtigten Angehörigen der Dienststelle (§ 8 Abs. 3 WO) können ihre Unterschrift rechtswirksam nur für einen Wahlvorschlag abgeben. Unterzeichnen sie mehrere Wahlvorschläge, so hat sie der Wahlvorstand schriftlich aufzufordern, innerhalb von drei Kalendertagen nach Zugang zu erklären, welche Unterschrift sie aufrechterhalten wollen. Wird die Erklärung nicht fristgerecht abgegeben, zählt nur die Unterschrift auf dem zuerst eingegangenen Wahlvorschlag. Auf den übrigen Wahlvorschlägen werden die Unterschriften gestrichen. Bei gleichzeitigem Eingang entscheidet das Los, auf welchem Wahlvorschlag die Unterschrift zählt (§ 10 Abs. 3 WO).

Nach einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes können auch Mitglieder des Wahlvorstandes zu den Personalvertretungen kandidieren.

5.8.7 Behandlung und Prüfung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand (§ 10 WO)

Wird ein Wahlvorschlag eingereicht, so hat der Wahlvorstand den Tag und die Uhrzeit des Eingangs auf dem Wahlvorschlag zu vermerken. Die Uhrzeit muss bis auf die Minute genau angegeben werden. Der Wahlvorschlag ist in dem Moment eingegangen, zu dem er in den Zugriffsbereich eines der Mitglieder des Wahlvorstandes gelangt ist.

Der Eingangsvermerk hat einerseits Bedeutung in Bezug auf die Feststellung, ob die Einreichungsfrist nach § 7 Abs. 2 WO gewahrt ist; andererseits wird durch die zeitliche Reihenfolge des Eingangs die Reihenfolge bestimmt, in der die Wahlvorschläge im Aushang nach § 13 WO und bei der Listenwahl auf dem Stimmzettel (§ 25 Abs. 2 WO) aufzuführen sind. Sind Wahlvorschläge auf Aufforderung des Wahlvorstandes berichtet worden, so ist nicht die ursprüngliche Eingangszeit maßgebend, sondern die Zeit, zu der der berichtete Wahlvorschlag eingereicht wurde. Die Zeit, zu der der berichtete Wahlvorschlag einge-

gangen ist, ist auf diesem zu vermerken. Die oben erwähnte Reihenfolge (§ 13 WO und § 25 Abs. 2 WO) richtet sich dann nach dem Eingang des berechtigten Wahlvorschlages.

Was der Wahlvorstand zu tun hat, wenn ein Bewerber mit seiner schriftlichen Zustimmung auf mehreren Wahlvorschlägen benannt ist (§10 Abs. 2 WO) oder ein vorschlagsberechtigter Angehöriger der Dienststelle mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet hat (§ 10 Abs. 3 WO).

Abgesehen von der Nichteinhaltung der Einreichungsfrist gibt es weitere Mängel, die eine Vorschlagsliste unheilbar ungültig machen. Das Gesetz bzw. die Wahlordnung sehen eine entsprechende Regelung nicht vor, jedoch hat die Rechtsprechung in einer Reihe von Fällen, die nicht im Gesetz geregelt sind, die unheilbare Ungültigkeit von Wahlvorschlägen festgestellt.

Unheilbar ungültig ist z. B. ein Wahlvorschlag, der einen Bewerber enthält, der nicht wählbar ist oder der von Beschäftigten stammt, die nach § 13 Abs. 3 nicht wählbar sind (§ 18 Abs. 4), wenn einer der Bewerber auf der Liste durchgestrichen ist, wenn die Liste mit den Namen der Bewerber nicht mit der Liste der Unterschriften fest verbunden ist oder die Liste der Unterschriften mit einer neuen Unterschriftenliste überklebt wurde, wenn die Zustimmungserklärung eines Bewerbers gefälscht ist, ein unzulässiges Kennwort verwendet worden ist oder bei Gruppenwahl ein Wahlvorschlag für gemeinsame Wahl eingereicht wurde. Dagegen ist der Wahlvorschlag nicht ungültig, wenn auf der Unterschriftenliste Unterschriften gestrichen sind, solange die erforderliche Zahl von Unterschriften vorhanden ist.

Demgegenüber handelt es sich, wie sich eindeutig aus der Wahlordnung ergibt, bei den in § 10 Abs. 4 unter Buchst. a) bis c) aufgeführten Fällen um Mängel, die nicht zur endgültigen Ungültigkeit führen, sondern um Mängel, die innerhalb von drei Tagen beseitigt werden können. Nur dann, wenn die Mängel nicht innerhalb dieser Frist beseitigt werden, sind auch diese Wahlvorschläge endgültig oder besser gesagt unheilbar ungültig.

Die Nachbesserung von Wahlvorschlägen ist möglich, wenn sie

1. den Erfordernissen des § 8 Abs. 2 WO oder des § 30 Abs. 3 WO nicht entsprechen, d. h. wenn die Namen der einzelnen Bewerber im Wahlvorschlag nicht untereinander aufgeführt und mit fortlaufenden Nummern versehen sind oder wenn der Familienname, der Vorname, die Amts- oder Berufsbezeichnung, die Gruppenzugehörigkeit nicht angegeben ist oder bei gemeinsamer Wahl die Bewerber der Gruppen im Wahlvorschlag nicht zusammengefasst sind oder bei der Wahl nur eines Personalratsmitgliedes oder nur eines Gruppenvertreters der Wahlvorschlag nicht als Wahlvorschlag für den ersten oder zweiten Wahlgang gekennzeichnet ist;
2. die erforderliche Anzahl von Unterschriften auf dem Wahlvorschlag nicht aufweisen oder infolge von Streichung gemäß § 10 Abs. 3 WO nicht mehr die erforderliche Anzahl von Unterschriften vorhanden ist;
3. ohne die schriftliche Zustimmung der Bewerber eingereicht wurden.

Bei dem letztgenannten Punkt heißt es zwar wörtlich "ohne die schriftliche Zustimmung eines Bewerbers eingereicht sind" (§ 10 Abs. 4 Buchst., c) WO). Dies widerspricht aber § 10 Abs. 4 WO letzter Halbsatz, in dem gesagt ist, dass dort, wo die schriftliche Zustimmungserklärung von einzelnen Bewerbern fehlt, diese von den Wahlvorschlägen zu streichen sind. Daraus kann nur gefolgert werden: Ungültig ist der Wahlvorschlag, der ohne die schriftliche Zustimmung der Bewerber, d. h. aller oder eines Großteils der Bewerber, eingereicht ist. Fehlt die schriftliche Zustimmungserklärung nur von einzelnen Bewerbern, ist der Wahlvorschlag nicht ungültig, sondern der Wahlvorstand kann diesen Wahlvorschlag selbst nachbessern, indem er die einzelnen Bewerber, von denen die Zustimmung fehlt, streicht.

Weder der Vorsitzende des Wahlvorstandes noch ein anderes Mitglied des Wahlvorstandes können allein die Feststellung treffen, ob ein Wahlvorschlag, sei er unheilbar oder heilbar, ungültig ist. Die Ungültigkeit kann nur vom Wahlvorstand insgesamt durch einen Beschluss festgestellt werden. Dies gilt auch dann, wenn der Mangel auf den ersten Blick erkennbar ist. Ein einzelnes Mitglied ist, wie bereits erwähnt, zur Entgegennahme des Wahlvorschlages berechtigt. Es muss auch den Einreichenden darauf hinweisen, dass Bedenken gegen die Gültigkeit des Wahlvorschlages bestehen. Entscheiden kann diese Frage aber nur der Wahlvorstand. Wenn daher in § 10 Abs. 4 Satz 1 WO gesagt wird, dass der Wahlvorstand die Wahlvorschläge, die ungültig sind, unverzüglich nach Eingang zurückzugeben hat, so kann das nur dahingehend ausgelegt werden, dass eine Rückgabe erst erfolgen darf, wenn der Wahlvorstand einen entsprechenden Beschluss gefasst hat. Dem Wahlvorstand muss die erforderliche Zeit zur Prüfung des Wahlvorschlages und zu seiner Entscheidung belassen werden. Unverzügliche Rückgabe setzt aber vor-

aus, dass der Wahlvorstand unmittelbar nach Eingang des Wahlvorschlages mit der Prüfung des Wahlvorschlages beginnen muss. Lässt er den Wahlvorschlag liegen oder wartet er etwa alle Wahlvorschläge ab und prüft deren Gültigkeit zusammen in einer Sitzung, so verstößt der Wahlvorstand gegen das Gesetz.

Ist der Wahlvorschlag unheilbar ungültig, hat der Wahlvorstand unter Angabe der Gründe den Wahlvorschlag an den Listenvertreter zurückzugeben. Der Wahlvorschlag kann in diesem Falle nicht nachgebessert und erneut eingereicht werden. Jedoch kann während der Einreichungsfrist für den ungültigen Wahlvorschlag ein neuer abgegeben werden.

Ist der Wahlvorschlag dagegen heilbar ungültig, hat der Wahlvorstand den Wahlvorschlag an den Listenvertreter mit der Aufforderung zurückzugeben, die Mängel innerhalb einer Frist von drei Kalendertagen zu beseitigen. Werden die Mängel nicht fristgerecht beseitigt, so sind diese Wahlvorschläge endgültig ungültig. Die Drei-Tage-Frist läuft von der Rückgabe seitens des Wahlvorstandes an. Es schadet nicht, wenn die Rückgabe unmittelbar vor Ablauf der Einreichungsfrist (§ 7 Abs. 2 WO) erfolgt, da die Drei-Tage-Frist über das Ende der Einreichungsfrist hinaus laufen kann.

Es ist grundsätzlich nicht Sache des Wahlvorstandes, selbst eine Nachbesserung an dem Wahlvorschlag vorzunehmen. Vielmehr hat er die Nachbesserung durch den Listenvertreter zu veranlassen. Ausnahmsweise sieht § 10 Abs. 4 WO letzter Halbsatz eine Korrekturmöglichkeit für den Wahlvorstand vor. Fehlen die nach § 8 Abs. 2 erforderlichen Angaben nur für einzelne Bewerber oder fehlt die schriftliche Zustimmungserklärung einzelner Bewerber, so kann der Wahlvorstand den Wahlvorschlag dadurch selbst nachbessern, dass er diese von der Liste streicht.

5.8.8 Bezeichnung der Wahlvorschläge (§ 12 WO)

Während nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz die Reihenfolge der Wahlvorschläge auf den Stimmzetteln ausgelost wird, ist nach dem Saarländischen Personalvertretungsgesetz für die Reihenfolge der Wahlvorschläge ihr Eingang bei dem Wahlvorstand maßgebend. Der Wahlvorstand versieht die Wahlvorschläge in der Reihenfolge ihres Eingangs, bei Gruppenwahl nach Gruppen getrennt, mit Ordnungsnummern (so z. B. Vorschlag 1, 2 usw.). Ist ein Wahlvorschlag berichtigt worden, so ist der Zeitpunkt des Eingangs des berichtigten Wahlvorschlages maßgebend. Nach dem Saarländischen Personalvertretungsgesetz entscheidet das Los über die Reihenfolge der Wahlvorschläge nur dann, wenn - was in der Praxis selten sein dürfte - mehrere Wahlvorschläge gleichzeitig eingegangen sind.

In der gleichen Reihenfolge, in der sie beim Wahlvorstand eingegangen und von ihm nummeriert worden sind, erscheinen die Wahlvorschläge bei der Listenwahl (nicht bei der Personenwahl) im Aushang (§ 13 WO) und auf den Stimmzetteln (§ 25 Abs. 2 WO). Wer seinen Wahlvorschlag zuerst einreicht, steht somit auf den Stimmzetteln und auch im Aushang an erster Stelle.

Bei der Verhältniswahl (= Listenwahl) hat der Wahlvorstand die Wahlvorschläge näher zu bezeichnen. Handelt es sich um eine Gruppenwahl, so dienen Familiennamen und Vornamen der in dem Wahlvorschlag an erster und zweiter Stelle benannten Bewerber zur Bezeichnung. Bei gemeinsamer Wahl werden die Vorschlagslisten mit Familiennamen und Vornamen der für die Gruppen an erster Stelle benannten Bewerber bezeichnet. Ist ein Wahlvorschlag mit einem Kennwort versehen, so ist auch das Kennwort anzugeben.

Beispiele:

Gruppenwahl: Wahlvorschlag 1 (Kennwort: Gewerkschaft A)
Müller, Hans
Schmidt, Friedrich

Gemeinschaftswahl: Wahlvorschlag 1 (Kennwort: Gewerkschaft A)
Meyer, Ludwig (Beamtengruppe)
Kurz, Hilde (Arbeitnehmergruppe)

Die Bezeichnung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand vereinfacht das Erstellen der Stimmzettel (vgl. §§ 25 Abs. 2, 28 Abs. 2 WO). Wichtig ist, dass die Stimmzettel genau der Bezeichnung der Wahlvorschläge entsprechen. Stimmen die Angaben auf dem Stimmzettel nicht mit den Angaben auf den Wahlvorschlägen überein, sind die Stimmzettel ungültig. Sind alle Stimmzettel falsch gekennzeichnet, ist die Wahl nichtig.

5.8.9 Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen (§ 11 WO)

Ist die 18-Tage-Frist (§7 Abs. 2 WO) abgelaufen und ist bei gemeinsamer Wahl überhaupt kein gültiger Wahlvorschlag, bei Gruppenwahl nicht für jede Gruppe oder überhaupt kein gültiger Gruppenwahlvorschlag eingegangen, so hat der Wahlvorstand dies sofort durch Aushang an der gleichen Stelle, an der das Wahlausschreiben ausgehängt ist, bekanntzugeben. Gleichzeitig hat er zur Einreichung von Wahlvorschlägen innerhalb einer Nachfrist von sechs Kalendertagen aufzufordern. Hat der Wahlvorstand eine Nachbesserungsfrist gemäß § 10 Abs. 4 WO gesetzt, die nach der 18-Tage-Frist abläuft, so ist das Ende dieser Frist abzuwarten.

In der Bekanntmachung hat der Wahlvorstand darauf hinzuweisen, dass bei der Gruppenwahl eine Gruppe keine Vertreter in den Personalrat wählen kann, wenn auch innerhalb der Nachfrist ein gültiger Wahlvorschlag für sie nicht eingeht. In diesem Fall wird der Personalrat nur aus der Gruppe gebildet, die einen gültigen Wahlvorschlag eingereicht hat. Die der Gruppe, die keine Vorschlagsliste eingereicht hat, zustehenden Sitze fallen der anderen Gruppe zu (§ 5 Absatz 5 WO).

Im Falle gemeinsamer Wahl weist der Wahlvorstand darauf hin, dass der Personalrat nicht gewählt werden kann, wenn auch innerhalb der Nachfrist kein gültiger Wahlvorschlag eingeht.

Aushang und Bekanntmachung sind Voraussetzung dafür, dass die Sechs-Tage-Frist zu laufen beginnt.

Ist bis zum Ablauf der Nachfrist kein gültiger Wahlvorschlag eingereicht worden, so findet bei gemeinsamer Wahl überhaupt keine Wahl statt. Ist bis zum Ablauf der Nachfrist bei Gruppenwahl für eine Gruppe kein gültiger Wahlvorschlag eingegangen, so sind die Sitze, wie oben ausgeführt, auf die anderen Gruppen zu verteilen. Dies hat der Wahlvorstand bekannt zu machen.

Ist bei der gemeinsamen Wahl innerhalb der Nachfrist ein Wahlvorschlag nicht eingegangen, so ist das Amt des Wahlvorstandes erloschen. Der Wahlvorstand hat das Erlöschen seines Amtes bekanntzumachen. Soll jetzt noch eine Personalratswahl durchgeführt werden, muss wieder von vorne begonnen und gemäß §§ 19 ff. SPersVG ein neuer Wahlvorstand bestellt werden.

5.8.10 Bekanntgabe der Wahlvorschläge (§ 13 WO)

Unverzüglich nach Ablauf der in § 7 Abs. 2 WO (Einreichungsfrist) und § 11 Abs. 1 WO (Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen) genannten Fristen hat der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Wahlvorschläge bekanntzugeben. Im Gegensatz zur Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz ist in der Wahlordnung zum Saarländischen Personalvertretungsgesetz die Frist des §10 Abs. 4 (Mängelbeseitigungsfrist) nicht erwähnt. Trotzdem muss diese Frist mitberücksichtigt werden. Denn ob ein Wahlvorschlag als gültig anerkannt werden kann oder nicht, kann der Wahlvorstand erst nach Ablauf der Mängelbeseitigungsfrist feststellen. Hat er einen Wahlvorschlag zur Beseitigung von Mängeln zurückgegeben, so muss er die Drei-Tage-Frist abwarten. Eine Bekanntgabe kann erst danach erfolgen. Unverzüglich heißt ohne schuldhaftes Verzögern. Der Wahlvorstand hat also die Wahlvorschläge bekanntzumachen, sobald die vorgenannten Fristen abgelaufen sind und er über die Gültigkeit der Wahlvorschläge entschieden hat.

Die Bekanntmachung erfolgt durch Aushang an der gleichen Stelle, an der auch das Wahlausschreiben ausgehängt wurde. Die Wahlvorschläge müssen bis zum Ende der Stimmabgabe ausgehängt bleiben.

Zu diesem Zeitpunkt (Bekanntmachung) sollen die Stimmzettel schon bereitliegen. Durch diese Regelung sollen die Angehörigen der Dienststelle, die ihre Stimme schriftlich abgeben wollen, möglichst frühzeitig die Möglichkeit haben, sich an der Wahl zu beteiligen.

Wer die Wahlvorschläge unterzeichnet hat, ist für die Bekanntmachung der Wahlvorschläge nicht von Bedeutung. Die Namen der Unterzeichner werden daher auch nicht bekannt gemacht. Das heißt aber nicht, dass der Wahlvorstand die Namen der Unterzeichner geheim halten muss. Vielmehr kann er Einsicht in die vollständigen Wahlvorschläge gewähren.

5.8.11 Wahlvorschläge und Art der Wahl

Verhältniswahl (= Listenwahl) ist dann durchzuführen, wenn

- a) bei Gruppenwahl für die betreffende Gruppe mehrere gültige Wahlvorschläge,
- b) bei gemeinsamer Wahl mehrere gültige Wahlvorschläge eingegangen sind (§ 25 Abs. 1 WO).

Mehrheitswahl (= Personenwahl) findet dann statt, wenn

- a) bei Gruppenwahl für die betreffende Gruppe nur ein gültiger Wahlvorschlag,
- b) bei gemeinsamer Wahl nur ein gültiger Wahlvorschlag eingegangen ist (§ 28 Abs. 1 WO).

Mehrheitswahl (= Personenwahl) ist kraft Gesetzes (§ 18 Abs. 3) immer dann durchzuführen, wenn

- a) nur ein Mitglied des Personalrates,
- b) bei Gruppenwahl nur ein Vertreter für eine Gruppe zu wählen ist (§30 Abs. 1 WO).

In diesen beiden Fällen ist nicht von Bedeutung, ob ein oder mehrere Wahlvorschläge eingereicht wurden (§ 30 Abs. 4 WO).

6 Durchführung der Wahl

6.1 Erstellung der, Stimmzettel (§15 Abs. 2 und 3 WO)

6.1.1 Grundsätzliches

Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels ausgeübt. Der Stimmzettel ist daher für die Wahl von großer Bedeutung. In der Regel werden die Stimmzettel erst im Wahlraum ausgeteilt. Bei schriftlicher Stimmabgabe muss der Wahlvorstand den Stimmzettel dem betreffenden Angehörigen der Dienststelle schon früher übersenden bzw. aushändigen. § 13 Abs. 1 Satz 2 WO schreibt daher vor, dass die Stimmzettel bereits zu dem Zeitpunkt, zu dem die gültigen Wahlvorschläge ausgehängt werden, vorliegen sollen. Das bedeutet aber für die Praxis, dass der Wahlvorstand die Stimmzettel, sobald feststeht, wie viel gültige Wahlvorschläge eingegangen sind, anfertigen lassen muss.

Die Wahlzettel müssen so beschaffen sein, dass der Wähler bei der Listenwahl (= Verhältniswahl) die Liste, bei Mehrheitswahl (= Personenwahl) die Kandidaten, die er wählen will, nur anzukreuzen braucht. Bei der Gruppenwahl müssen die Stimmzettel für jede Gruppe, bei der gemeinsamen Wahl alle Stimmzettel dieselbe Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. (Unterschiedliche Stimmzettel kann es somit nur bei der Gruppenwahl geben. Hier ist sogar zu empfehlen, die Stimmzettel für die einzelnen Gruppen in verschiedenen Farben drucken zu lassen.)

Die Abgabe des Stimmzettels muss, da es sich um eine geheime Wahl handelt, in einem Wahlumschlag erfolgen. Für die Wahlumschläge gilt genau das gleiche wie für die Stimmzettel selbst, d. h. auch sie müssen bei der Gruppenwahl für die betreffende Gruppe, bei gemeinsamer Wahl für alle Wähler gleich sein (siehe oben). Die Wahlumschläge dürfen selbstverständlich nicht durchsichtig sein.

Werden entgegen den vorgenannten Grundsätzen unterschiedliche Stimmzettel oder Wahlumschläge benutzt, ist die Wahl anfechtbar, unter Umständen - je nach Schwere des Mangels - sogar nichtig.

6.1.2 Unterschiedliche Stimmzettel je nach Wahlverfahren

Bei der Erstellung der Stimmzettel muss der Wahlvorstand darauf achten, nach welchen Grundsätzen die Wahl durchzuführen ist.

Werden bei Gruppenwahl mehrere gültige Vorschlagslisten für eine Gruppe, bei gemeinsamer Wahl mehrere gültige Vorschlagslisten schlechthin abgegeben, so ist Listenwahl (= Verhältniswahl) durchzuführen. Wie bereits erörtert, sind in diesem Fall auf dem Stimmzettel die Vorschlagslisten in der Reihenfolge ihrer Ordnungsnummer, d. h. in der Reihenfolge, in der sie beim Wahlvorstand eingegangen sind (§12 Abs. 1 WO), aufzuführen. Die Vorschlagslisten werden nicht in vollem Umfang auf die Stimmzettel übertragen. Vielmehr werden bei der Gruppenwahl nur die Familiennamen, Vornamen usw. (vgl. § 25 Abs. 2 WO) der beiden an erster bzw. zweiter Stelle in den Vorschlagslisten, bei der gemeinsamen Wahl die für die einzelnen Gruppen in den Vorschlagslisten an erster Stelle benannten Bewerber, untereinander aufgeführt. Ist der Vorschlag mit einem Kennwort versehen, dann ist auch das Kennwort auf dem Stimmzettel anzugeben.

Ist bei der Gruppenwahl nur eine gültige Vorschlagsliste für die betreffende Gruppe oder bei gemeinsamer Wahl überhaupt nur eine gültige Vorschlagsliste abgegeben worden, so ist eine Mehrheitswahl (= Personenwahl) durchzuführen. In diesem Fall sind alle auf der Vorschlagsliste aufgeführten Bewerber in unveränderter Reihenfolge, d. h. in der gleichen Reihenfolge wie in der Vorschlagsliste, auf dem Stimmzettel unter Angabe von Familienname, Vorname usw. (vgl. § 28 Abs. 2 WO) aufzuführen. Der Wahlvorstand darf die Reihenfolge nicht ändern.

Besteht der Personalrat nur aus einem Mitglied oder ist bei Gruppenwahl nur ein Vertreter für die betreffende Gruppe zu wählen, so findet ebenfalls eine Mehrheitswahl (= Personenwahl) statt. Jedoch haben wir in diesen Fällen eine wesentliche Besonderheit zu beachten: Es ist in zwei getrennten Wahlgängen zu wählen. Im ersten Wahlgang wird das Mitglied des Personalrats oder der Vertreter der Gruppe, im zweiten Wahlgang jeweils der Ersatzmann gewählt. Hier sind die Bewerber für den ersten Wahlgang getrennt von den Bewerbern für den zweiten Wahlgang jeweils in alphabetischer Reihenfolge, also nicht in der Reihenfolge der Vorschlagsliste, auf demselben Stimmzettel mit Familien- und Vornamen aufzuführen. Werden mehrere gültige Vorschlagslisten eingereicht, hat der Wahlvorstand alle auf einem Stimmzettel zusammenzufassen.

Auf dem Stimmzettel ist die Bedeutung der beiden Wahlgänge zu erläutern und darauf hinzuweisen, dass der Wähler in jedem Wahlgang nur eine Stimme hat und seine Stimme nicht in beiden Wahlgängen demselben Bewerber geben darf. Weitere Angaben sind auf dem Stimmzettel nicht zulässig (§ 30 Abs. 4 WO).

6.2 Vorbereitung der Wahlhandlung

Zur Durchführung der Wahl hat der Wahlvorstand einen oder soweit erforderlich mehrere Wahlräume zu beschaffen. Bei Gruppenwahl kann die Wahl nach Gruppen getrennt in verschiedenen Wahlräumen durchgeführt werden. Da es sich um eine geheime Wahl handelt, hat der Wahlvorstand Vorkehrungen zu treffen, dass der Wähler den Stimmzettel im Wahlraum unbeobachtet kennzeichnen und in den Wahlumschlag legen kann. Das erfordert, dass die Wähler bei der Wahl zumindest durch einen Wandschirm gegen Beobachtungen geschützt sind. Idealerweise ist die Einrichtung von Wahlzellen oder Wahlkabinen.

Solange der Wahlraum zur Stimmabgabe geöffnet ist, müssen mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahlraum anwesend sein. Sind Wahlhelfer bestellt, so genügt die Anwesenheit eines Mitgliedes des Wahlvorstandes und eines Wahlhelfers (§ 16 Abs. 2 WO). Der Wahlvorstand hat diesbezüglich entsprechende Vorsorge zu treffen.

Der Wahlvorstand hat auch dafür Sorge zu tragen, dass während der Wahlhandlung nur die Angehörigen der Dienststelle und die Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Zutritt zum Wahlraum haben.

Für die Aufnahme der Umschläge sind Wahlurnen zu verwenden. Diese sind vor Beginn der Stimmabgabe vom Wahlvorstand zu verschließen. Sie müssen so eingerichtet sein, dass die eingeworfenen Umschläge nicht vor der Öffnung der Urne entnommen werden können. Während der Wahlhandlung dürfen die Urnen nicht geöffnet werden. Vor Beginn der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand sich davon zu überzeugen, dass die Urnen leer sind. Erstreckt sich die Wahlhandlung über mehrere Tage, muss der Wahlvorstand dafür sorgen, dass die Urnen nach Ende der Stimmabgabe so verschlossen werden, dass eine Manipulation nicht möglich ist (vgl. § 16 Abs. 4 WO).

Bei Gruppenwahl kann die Stimmabgabe nach Gruppen getrennt durchgeführt werden. Sie muss aber nicht. Wird sie nicht nach Gruppen getrennt durchgeführt, braucht der Wahlvorstand nur eine Urne zu besorgen. (Wahlumschlag und Stimmzettel müssen dann selbstverständlich für jede Gruppe verschieden sein.) Andernfalls muss er für jede Gruppe eine Urne zur Verfügung stellen (anders § 16 Abs. 1 WO BPersVG: es müssen in jedem Fall drei Wahlurnen zur Verfügung gestellt werden).

6.3 Stimmabgabe (§ 16 Abs. 3 WO)

Dem Wähler ist nach Betreten des Wahlraumes der Stimmzettel und der Wahlumschlag auszuhändigen. Bei Gruppenwahl ist dabei darauf zu achten, dass dem Wähler der seiner Gruppe entsprechende Stimmzettel ausgehändigt wird. Danach hat der Wähler den Stimmzettel zu kennzeichnen. Bevor der Wahlumschlag in die Urne eingeworfen wird, muss festgestellt werden, ob der Wähler im Wählerverzeichnis eingetragen ist. Ist dies der Fall, übergibt der Wähler den Umschlag dem mit der Entgegennahme der Wahlumschläge betrauten Mitglied des Wahlvorstandes. Dieses wirft in Gegenwart des Wählers den Wahlumschlag ungeöffnet in die Wahlurne. Der Wähler darf also nicht selbst den Wahlumschlag in die Wahlurne werfen. Vielmehr muss dies das damit betraute Mitglied des Wahlvorstandes tun. Nur ein Wahlvorstandsmitglied kann diese Funktion übernehmen, keineswegs ein Wahlhelfer. Die Stimmabgabe ist im Wählerverzeichnis zu vermerken.

Der Wähler kann seine Stimme nur persönlich abgeben, d. h. er kann sich bei der Stimmabgabe nicht vertreten lassen. Fraglich ist, ob körperlich behinderte Wahlberechtigte bei der Stimmabgabe eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen können. In der Wahlordnung zum Saarländischen Personalvertretungsgesetz ist hierüber – leider - nichts gesagt.

Jedoch sollte man hier § 16 Abs. 2 WO BPersVG entsprechend anwenden. Diese Bestimmung lautet:

"Ein Wähler, der durch körperliche Gebrechen in der Stimmabgabe behindert ist, bestimmt eine Person seines Vertrauens, deren er sich bei der Stimmabgabe bedienen will, und gibt dies dem Wahlvorstand bekannt. Die Hilfeleistung hat sich auf die Erfüllung der Wünsche des Wählers zur Stimmabgabe zu beschränken. Die Vertrauensperson darf gemeinsam mit dem Wähler die Wahlzelle aufsuchen, soweit das zur Hilfeleistung erforderlich ist. Die Vertrauensperson ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei Hilfeleistung von der Wahl eines anderen erlangt hat. Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlhelfer dürfen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden."

6.4 Kennzeichnung des Stimmzettels

Handelt es sich um eine Verhältniswahl (= Listenwahl), so darf der Wähler nur ein Kreuz auf dem Stimmzettel machen. Er hat auf dem Stimmzettel die Vorschlagsliste anzukreuzen oder in sonstiger Weise eindeutig zu kennzeichnen, für die er seine Stimme abgeben will. Der Wähler kann seine Stimme nur für den gesamten Wahlvorschlag (Vorschlagsliste) abgeben. Er darf z. B. keinen der beiden für die betreffende Liste aufgeführten Bewerber streichen. Macht er es trotzdem, ist der Stimmzettel ungültig.

Handelt es sich um eine Mehrheitswahl (= Personenwahl), so ist zu unterscheiden: Bei der Gruppenwahl darf der Wähler nicht mehr Namen ankreuzen, als für die betreffende Gruppe Vertreter zu wählen sind. Kreuzt er mehr Bewerber an als zu wählen sind, ist der Stimmzettel ungültig. Er darf zwar nicht mehr, aber er darf weniger, er darf sogar nur einen der Bewerber ankreuzen. Bei der gemeinsamen Wahl gilt Entsprechendes, in diesem Fall darf er nicht mehr Namen ankreuzen, als Personalratsmitglieder zu wählen sind (§ 28 Abs. 2 Satz 3 WO).

Ist nur ein Mitglied des Personalrats oder nur ein Vertreter einer Gruppe zu wählen, so gilt nach § 30 Abs. 5 WO Folgendes: Der Wähler kreuzt auf seinem Stimmzettel zunächst den Namen des Bewerbers an, für den er im ersten Wahlgang seine Stimme abgeben will. Danach kreuzt er den Namen des Ersatzmannes (zweiter Wahlgang) an. Er darf seine Stimme nicht in beiden Wahlgängen demselben Bewerber geben. Gibt der Wähler seine Stimme demselben Bewerber, zählt nur die Stimme im ersten Wahlgang.

6.5 Schriftliche Stimmabgabe (§§ 17 bis 19a WO)

Grundsätzlich muss die Stimmabgabe persönlich erfolgen, d. h. der Wähler muss den Stimmzettel im Wahlumschlag an ein Wahlvorstandsmitglied übergeben, das den ungeöffneten Umschlag dann in die Urne wirft. Ist aber ein Angehöriger der Dienststelle im Zeitpunkt der Wahl verhindert, seine Stimme persönlich abzugeben, hat er kraft Gesetzes die Möglichkeit, seine Stimme schriftlich abzugeben.

Eine Verhinderung liegt z. B. vor, wenn der Wahlberechtigte krank, im Außendienst beschäftigt, auf Dienstreise, zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, Wehrdienst leistet oder sich in Urlaub befindet.

Auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe ist im Wahlausschreiben hinzuweisen. Dagegen ist der Wahlvorstand nicht verpflichtet, von sich aus an den Wahlberechtigten heranzutreten und ihn zur schriftlichen Stimmabgabe aufzufordern. Vielmehr ist es Sache des Wahlberechtigten, an den Wahlvorstand heranzutreten und die Unterlagen für eine schriftliche Stimmabgabe zu verlangen. Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 WO bedarf dieses "Verlangen" der Schriftform.

Hat ein Angehöriger der Dienststelle das Verlangen auf schriftliche Stimmabgabe gestellt, hat der Wahlvorstand folgende Unterlagen zu übersenden: eine Abschrift der gültigen Wahlvorschläge;

den Stimmzettel und Wahlumschlag, die keinerlei Hinweise enthalten dürfen, aus denen Schlüsse auf die Person des Wählers gezogen werden können;

einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstandes, den Namen und die Anschrift des wahlberechtigten Angehörigen der Dienststelle sowie den Vermerk "Schriftliche Stimmabgabe" trägt.

Der Freiumschlag dient dazu, den Wahlumschlag mit dem Stimmzettel aufzunehmen. Die Beschriftung des Freiumschlags muss von einem Mitglied des Wahlvorstandes oder einer von ihm beauftragten Hilfskraft vorgenommen werden. Es ist nicht Sache des Wahlberechtigten oder einer dritten Person, die Beschriftung vorzunehmen. Das Fehlen der vorgeschriebenen Beschriftung rechtfertigt die Wahlanfechtung.

Im Gegensatz zur Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 17 Abs. 1 Nr. 3) ist nach der Wahlordnung des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes nicht vorgesehen, dem Wähler eine vorgedruckte, von ihm abzugebende Erklärung zu übersenden, in der dieser gegenüber dem Wahlvorstand versichert, dass er den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat oder durch eine Person seines Vertrauens hat kennzeichnen lassen. Eine entsprechende Anwendung des BPersVG ist jedoch - gerade wegen § 17 Abs. 1 Erster Halbsatz SPersVG - dringend geboten. Nur auf besonderen Antrag hin ist dem Wahlberechtigten auch ein Abdruck des Wahlausschreibens auszuhändigen und zu übersenden.

Der Wahlvorstand hat die Aushändigung bzw. Übersendung im Wählerverzeichnis zu vermerken. Die Kosten der schriftlichen Stimmabgabe trägt die Dienststelle (§ 24).

Hat der wahlberechtigte Angehörige der Dienststelle einen Antrag auf schriftliche Stimmabgabe gestellt, so kann er trotzdem, wenn die Verhinderung entfällt, seine Stimme persönlich abgeben. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass er die ihm ausgehändigten Wahlunterlagen unbenutzt einem Mitglied des Wahlvorstandes aushändigt.

Eine schriftliche Stimmabgabe ist auch im Gesetz vorgesehen für Angehörige von

- a) nachgeordneten Stellen einer Dienststelle, die nicht nach § 6 Abs. 2 Halbsatz 2 selbstständig sind oder
- b) Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen und nicht als selbstständige Dienststelle nach § 6 Abs. 3 gelten.

Der Wahlvorstand hat hier zwei Möglichkeiten: Er kann entweder die Stimmabgabe an den vorgenannten Stellen durchführen oder aber die schriftliche Stimmabgabe anordnen. Im letzteren Fall hat er ohne Verlangen den Angehörigen der Dienststelle die erforderlichen Wahlunterlagen zu übersenden (§17 WO).

Sowohl nach § 17 WO als auch nach § 19 WO gibt der Wähler seine Stimme in der Weise ab, dass er den Wahlumschlag, in den er den Stimmzettel gelegt hat, unter Verwendung des Freiumschlags so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, dass er vor Abschluss der Stimmabgabe vorliegt.

Zur Entgegennahme der Freiumschläge ist jedes Wahlvorstandsmitglied berechtigt (Frage ist umstritten). Der Wahlvorstand hat die Freiumschläge bis zum Wahltag sicher aufzubewahren. Erst unmittelbar vor

Abschluss der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand die Wahlumschläge aus den bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Briefumschlägen zu entnehmen und nach Vermerk der Stimmabgabe im Wählerverzeichnis ungeöffnet in die Wahlurne zu legen. Gehen Briefumschläge verspätet beim Wahlvorstand ein, so hat dieser den Zeitpunkt des Eingangs auf den Umschlägen zu vermerken und sie ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu legen. Diese Briefumschläge sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, vorausgesetzt, dass die Wahl nicht angefochten worden ist.

Neu und begrenzt auf die Wahlen in 2021 ist die Vorschrift in § 19a WO-SPersVG:

(1) Die Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe bei den Wahlen der Personalvertretungen ist in allen Dienststellen zulässig, wenn zum Zeitpunkt der Wahl die Möglichkeit der Stimmabgabe in der Dienststelle voraussichtlich nicht sichergestellt werden kann. Die Anordnung nach Satz 1 kann ausschließlich oder ergänzend zu einer persönlichen Stimmabgabe getroffen werden. Wird die schriftliche Stimmabgabe angeordnet, so hat der Wahlvorstand den wahlberechtigten Angehörigen die in § 17 Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Unterlagen zu übersenden.

(2) Die schriftliche Stimmabgabe nach Abs. 1 kann nachträglich angeordnet werden, wenn zunächst eine persönliche Stimmabgabe vorgesehen war. Bereits bekannt gegebene Wahlausschreiben sind entsprechend zu ergänzen. Werden die Wahlvorschläge und das Wahlausschreiben nach § 1 Abs. 4 Satz 4 bekannt gegeben, entfällt deren zusätzliche Übersendung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 und 2.

(3) Bestimmt der Wahlvorstand in den Fällen der Absätze 1 und 2 einen neuen Zeitpunkt für die Stimmabgabe und die Auszählung der Stimmen, bleiben bereits getroffene Maßnahmen zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl und eingereichte Wahlvorschläge bis zum 31. Dezember 2021 gültig. Satz 1 gilt nicht, wenn die Wahl abgebrochen wird.

(4) Diese Sonderregelungen treten am 31. Dezember 2021 außer Kraft.

6.6 Ungültige Stimmabgabe (§15 Abs. 4 und 5 WO)

Ungültig ist eine Stimmabgabe, wenn der Stimmzettel nicht in einem Wahlumschlag abgegeben wird. Die Bestimmung dient dem Schutz der geheimen Wahl. Ungültig ist die Stimmabgabe, wenn der Stimmzettel nicht den Erfordernissen des § 15 Abs. 2 Satz 2 WO entspricht, d. h. wenn die Stimmzettel bei Gruppenwahl innerhalb der Gruppe, bei gemeinsamer Wahl schlechthin in Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung verschieden sind. Ergibt sich der Wille des Wählers nicht zweifelsfrei aus dem Stimmzettel, ist die Stimmabgabe ebenfalls ungültig.

Dabei muss der Wille des Wählers nicht unbedingt durch Ankreuzen zum Ausdruck kommen. Streicht der Wähler bei einer Listenwahl alle Listen bis auf eine durch, ist sein Wille klar zu erkennen, der Stimmzettel ist gültig. Das gleiche gilt bei der Personenwahl: Streicht der Wähler so viele Namen von Bewerbern durch, dass nicht mehr Bewerber übrig bleiben als zu wählen sind, ist der Stimmzettel gültig. Macht er dagegen das Kreuz zwischen zwei Listen oder zwei Personen, so dass man nicht weiß, für welche er sich entschieden hat, ist der Stimmzettel ungültig. Hierher gehört auch der bereits erwähnte Fall, dass der Wahlberechtigte bei Listenwahl mehr als eine Liste ankreuzt (§ 15 Abs. 4 WO in Verbindung mit § 25 Abs. 3 WO) sowie der Fall, dass der Wahlberechtigte bei einer Personenwahl mehr Bewerber ankreuzt, als bei Gruppenwahl Gruppenvertreter, bei gemeinsamer Wahl Personalratsmitglieder zu wählen sind (§ 15 Abs. 4 WO in Verbindung mit § 28 Abs. 2 WO). In beiden Fällen ist der Wille des Wählers nicht zweifelsfrei zu erkennen (vgl. Ziffer 6.4 auf S. 43 f.).

Schließlich ist die Stimmabgabe auch dann ungültig, wenn der Stimmzettel ein besonderes Merkmal, einen Zusatz oder einen Vorbehalt enthält. Wird z.B. bei Listenwahl der Liste ein Name beigelegt oder ein auf dem Stimmzettel aufgeführter Bewerber gestrichen, so ist die Stimmabgabe ungültig.

Sind in einem Umschlag mehrere Stimmzettel enthalten, so gibt es folgende Möglichkeiten: Lauten alle gleich oder ist nur einer gültig gekennzeichnet oder sind mehrere auf die gleiche Weise gültig gekennzeichnet und die übrigen nicht gekennzeichnet, so sind sie als eine Stimme gültig zu werten. Ist jedoch einer der Stimmzettel gemäß § 15 Abs. 4 WO ungültig, so sind alle anderen Stimmzettel auch ungültig.

Ist nur ein Personalratsmitglied oder nur ein Vertreter für eine Gruppe zu wählen, so ist eine Besonderheit zu beachten: Der Wahlberechtigte darf seine Stimme in beiden Wahlgängen nicht demselben Bewerber

geben. Tut er es dennoch, so zählt nur die Stimme im ersten Wahlgang, die des zweiten Wahlgangs ist ungültig (§ 30 Abs. 5 Satz 3 WO).

Im Gegensatz zu der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz (§15 Abs. 6) ist in der Wahlordnung zum Saarländischen Personalvertretungsgesetz nichts gesagt, was zu geschehen hat, wenn der Wähler einen Stimmzettel verschrieben, diesen oder seinen Wahlumschlag versehentlich unbrauchbar gemacht hat. Da es sich bei der Aufzählung in § 15 Abs. 3 und 4 WO um eine abschließende Aufzählung handelt, ist davon auszugehen, dass ein Verschreiben des Stimmzettels oder ein versehentliches Unbrauchbarmachen von Stimmzettel und Wahlumschlag, solange eine Korrektur noch möglich ist (d. h. solange beide noch nicht in die Wahlurne geworfen wurden), nicht die Ungültigkeit des Stimmzettels zur Folge hat. Einer entsprechenden Anwendung des § 15 Abs. 6 WO zum Bundespersonalvertretungsgesetz steht daher nichts im Wege.

§ 15 Abs. 6 WO zum Bundespersonalvertretungsgesetz lautet:

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

6.7 Unterbrechung der Wahlhandlung (§ 16 Abs. 4 WO)

Wird die Wahlhandlung unterbrochen, wie z. B. dann, wenn die Stimmabgabe an mehreren Tagen möglich ist, oder kann aus irgendeinem Grund nicht unmittelbar nach Abschluss der Stimmabgabe das Wahlergebnis festgestellt werden, so hat der Wahlvorstand die Einwurfföffnung zu versiegeln. Die Versiegelung braucht nicht mit Siegellack oder Plombe zu erfolgen. Sie muss aber so beschaffen sein, dass ein unberechtigtes Öffnen der Urne festgestellt werden kann. Danach hat der Wahlvorstand die Wahlurne in einem abgeschlossenen Raum aufzubewahren. Bevor die Stimmabgabe fortgesetzt wird, hat der Wahlvorstand zu prüfen, ob die Verschlüsse unversehrt sind.

6.8 Ende der Wahlhandlung (§ 16 Abs. 5 WO)

Nach der Wahlordnung endet die Stimmabgabe nicht mit der im Wahlausschreiben angegebenen Zeit. Vielmehr dürfen die Wahlberechtigten, die sich zu dem vorgenannten Zeitpunkt noch im Wahlraum befinden, ihre Stimme noch abgeben. Hat der letzte von ihnen seine Stimme abgegeben, hat der Wahlvorstand die Wahlhandlung für beendet zu erklären.

7 Feststellung des Wahlergebnisses (§ 20 WO)

Die Feststellung des Wahlergebnisses erfolgt in einer Sitzung des Wahlvorstandes. Diese Sitzung hat unverzüglich, spätestens jedoch am dritten Kalendertag nach Beendigung der Stimmabgabe, stattzufinden. Ist eine Feststellung des Wahlergebnisses nicht unmittelbar nach Beendigung der Stimmabgabe möglich, so hat der Wahlvorstand Ort, Tag und Zeit der Sitzung, in der das Wahlergebnis festgestellt wird, bekanntzugeben. Die Sitzung, in der das Wahlergebnis festgestellt wird, ist öffentlich, d. h. die Angehörigen der Dienststelle haben das Recht, an dieser Sitzung teilzunehmen. Teilnahmeberechtigt ist auch je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften.

Die Öffnung der Wahlurne erfolgt in Anwesenheit des gesamten Wahlvorstandes durch eines seiner Mitglieder. Nach der Öffnung ist der Inhalt aus der Wahlurne herauszunehmen. Die Mitglieder des Wahlvorstandes prüfen zunächst einmal, ob die Wahlumschläge Kennzeichen oder Merkmale aufweisen. Werden hierbei Mängel festgestellt, so hat der Wahlvorstand den Wahlumschlag mit dem dazugehörigen Stimmzettel auszusondern und über die Gültigkeit des Stimmzettels einzeln zu entscheiden. Nur die Wahlvorstandsmitglieder sind berechtigt, die Stimmzettel aus dem Wahlumschlag zu entnehmen. Wahlhelfer dürfen für diese Tätigkeit nicht eingesetzt werden. Die Wahlvorstandsmitglieder haben die Stimmzettel auf ihre Gültigkeit zu prüfen. Soweit keine Bedenken hinsichtlich der Gültigkeit der Stimmzettel bestehen, werden sie sofort zusammengezählt. Bei der Auszählung der Stimmen kann der Wahlvorstand Wahlhelfer einsetzen.

Entdeckt der Wahlvorstand Stimmzettel, die zu Zweifeln Anlass geben, so hat er über deren Gültigkeit einzeln zu entscheiden, d.h. er muss bezüglich jedes Stimmzettels einen Beschluss fassen. Stimmzettel, deren Ungültigkeit festgestellt worden ist, sind mit fortlaufenden Nummern zu versehen und von den übrigen Stimmzetteln gesondert bei den Wahlunterlagen aufzubewahren. In der Wahl Niederschrift ist für jeden einzelnen Stimmzettel, der ungültig ist, eine Begründung anzugeben (§ 21 Abs. 1 Buchstabe d) WO).

Bei dem Auszählen der Stimmen hat der Wahlvorstand zu beachten, ob Verhältniswahl (= Listenwahl), Personenwahl (= Mehrheitswahl), Gruppenwahl oder Gemeinschaftswahl stattgefunden hat oder ob nur ein Personalratsmitglied oder nur ein Vertreter einer Gruppe zu wählen war.

Bei der Verhältniswahl zählt der Wahlvorstand die auf jede Vorschlagsliste, bei der Personenwahl die auf die einzelnen Bewerber entfallenen gültigen Stimmen zusammen. Bei der Gruppenwahl wird das Wahlergebnis nach Gruppen getrennt festgestellt, bei der gemeinsamen Wahl wird nicht nach Gruppen differenziert. Jedoch wird nochmals darauf hingewiesen, dass auch bei der gemeinsamen Wahl die Verteilung der Sitze auf die Gruppen zu beachten ist. Besonderheiten gibt es dann, wenn nur ein Personalratsmitglied bzw. ein Vertreter für eine Gruppe zu wählen ist. Wegen weiterer Einzelheiten, vergleiche die folgenden Abschnitte.

Nach der Auszählung der Stimmzettel stellt der Wahlvorstand das Wahlergebnis durch Beschluss fest.

7.1 Verhältniswahl

7.1.1 Gruppenwahl (§ 26 WO)

Verhältniswahl findet immer dann statt, wenn bei Gruppenwahl jeweils für die Gruppe der Beamten und Arbeitnehmer zwei oder mehr Sitze zu vergeben sind und jeweils zwei oder mehr Vorschlagslisten eingereicht wurden. Die Verhältniswahl wird nach dem d'hondtschen Verfahren (Höchstzahlverfahren) durchgeführt, das bereits bei der Verteilung der Sitze auf die Gruppen erörtert wurde. Wie viele Sitze auf die einzelnen Vorschlagslisten entfallen, wird für jede Gruppe getrennt errechnet.

Beispiel:

In der Dienststelle sind 300 wahlberechtigte Dienststellenangehörige beschäftigt. Nach § 15 sind neun Personalratsmitglieder zu wählen. 100 der wahlberechtigten Angehörigen der Dienststelle sind Beamte, 200 gehören der Gruppe der Arbeitnehmer an. Nach § 16 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 Abs.2 WO (d'hondtsches Verfahren) erhalten die Beamten drei, die Arbeitnehmer sechs Sitze.

Da keine gemeinsame Wahl beschlossen wurde, bleibt es bei der Gruppenwahl. Für alle Gruppen wurden je zwei Vorschlagslisten abgegeben.

Bei den Beamten fielen auf die Liste A 60 und auf die Liste B 40 Stimmen. Danach ergibt sich folgende Berechnung:

Liste A	60 : 1 = 60	1. Hz.	Liste B	40 : 1 = 40	2. Hz.
	60 : 2 = 30	3. Hz.		40 : 2 = 20	
	60 : 3 = 20			40 : 3 = 13 1/3	

Die 1. Höchstzahl ist 60 bei der Liste A, die 2. Höchstzahl ist 40 bei der Liste B. Die 3. Höchstzahl ist 30 bei der Liste A.

Bei der Gruppe der Beamten entfallen somit zwei Sitze auf die Liste A und ein Sitz auf die Liste B.

Bei den Arbeitnehmern haben 120 ihre Stimme für Liste A und 80 ihre Stimme für die Liste B abgegeben. Daraus ergibt sich folgende Berechnung:

Liste A	120 : 1 = 120	1. Hz.	Liste B	80 : 1 = 80	2. Hz.
	120 : 2 = 60	3. Hz.		80 : 2 = 40	5. Hz.
	120 : 3 = 40	4. Hz.		80 : 3 = 26,66	
	120 : 4 = 30	6. Hz.			

Die Höchstzahlen 1., 3., 4. und 6. entfallen auf die Liste A, die Höchstzahlen 2. und 5. auf die Liste B. Damit erhält die Liste A vier Sitze, und die Liste B zwei Sitze.

Somit kommen wir zu folgendem Ergebnis: Bei den Beamten ist der erste und der zweite Kandidat der Liste A, und der erste Kandidat der Liste B, bei den Arbeitnehmern sind die ersten vier Kandidaten der Liste A, und die ersten zwei Kandidaten der Liste B in den Personalrat gewählt.

Sind bei der Verteilung des letzten Sitzes die Höchstzahlen bei beiden Listen gleich, so entscheidet das Los.

Enthält eine Vorschlagsliste weniger Bewerber, als ihr laut Wahl zustehen, so fallen die restlichen Sitze den übrigen Vorschlagslisten derselben Gruppe in der Reihenfolge der nächsten Höchstzahlen zu (§ 26 Abs. 2 WO).

Beispiel:

Würde bei den Arbeitnehmern die Liste A nur drei Bewerber enthalten (siehe oben), so würde der sechste Bewerber der Liste B zufallen.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass sich die Verteilung der Sitze auf die Vorschlagslisten ausschließlich nach dem d'hondtschen Verfahren berechnet. Einen Minderheitenschutz, wie ihn § 16 Abs. 3 SPersVG bei der Verteilung der Sitze auf die Gruppen vorsieht, gibt es in diesem Falle nicht.

7.1.2 Gemeinschaftswahl (§ 27 WO)

Auch bei der Gemeinschaftswahl findet Verhältniswahl statt, wenn zwei oder mehr Sitze zu vergeben sind und zwei oder mehr Vorschlagslisten eingereicht werden. Das Wahlergebnis hat aber keinen Einfluss auf die Verteilung der Sitze auf die Gruppen. Daher müssen auch bei der Gemeinschaftswahl die Sitze der Beamten und der Arbeitnehmer getrennt nach dem d'hondtschen Verfahren ermittelt werden.

Beispiel:

Es sind wie oben 300 wahlberechtigte Angehörige in der Dienststelle beschäftigt, und zwar 100 Beamte und 200 Arbeitnehmer. Von den neun Sitzen stehen den Beamten drei und den Arbeitnehmern sechs Sitze zu. Es werden zwei Listen eingereicht. Die Liste A erhält 180 Stimmen, die Liste B 120 Stimmen. Nach dem d'hondtschen Verfahren ergibt sich folgende Berechnung:

Liste A	180 : 1 = 180	1. Hz.	Liste B	120 : 1 = 120	2. Hz.
	180 : 2 = 90	3. Hz.		120 : 2 = 60	4. Hz.
	180 : 3 = 60	4. Hz.		120 : 3 = 40	6. Hz.
	180 : 4 = 45	5. Hz.		120 : 4 = 30	8. Hz.
	180 : 5 = 36	7. Hz.		120 : 5 = 24	
	180 : 6 = 30	9. Hz.		120 : 6 = 20	

Von den drei Sitzen, die den Beamten zustehen, entfallen auf die Liste A zwei (1. Höchstzahl 180, 3. Höchstzahl 90) und auf die Liste B ein Sitz (2. Höchstzahl 120).

Von den sechs Sitzen der Arbeitnehmer entfallen vier auf die Liste A (1. Höchstzahl 180, 3. Höchstzahl 90, 4. Höchstzahl 60 und 5. Höchstzahl 45) und zwei auf die Liste B (2. Höchstzahl 120 und 4. Höchstzahl 60).

Auch hier ändert sich die Verteilung der Sitze auf die Vorschlagslisten, wenn eine Vorschlagsliste weniger Bewerber einer Gruppe enthält, als dieser nach den Höchstzahlen Sitze zustehen würden. Die restlichen Sitze dieser Gruppe fallen den Angehörigen derselben Gruppe auf den übrigen Vorschlagslisten in der Reihenfolge der nächsten Höchstzahlen zu.

Beispiel:

Wären auf der Liste A nur drei Arbeitnehmer als Bewerber nominiert worden, so würde der vierte Sitz auf die Arbeitnehmer der Liste B entfallen, so dass beide Listen jeweils drei Vertreter im Personalrat hätten.

7.2 Mehrheitswahl

7.2.1 Gruppenwahl (§ 29 Abs. 1 WO)

Bei der Gruppenwahl ist immer dann eine Mehrheitswahl durchzuführen, wenn für eine Gruppe oder auch für mehrere Gruppen jeweils nur eine Vorschlagsliste eingereicht wurde. Bei der Mehrheitswahl wird nicht die Liste, sondern der einzelne Kandidat gewählt. Diejenigen Kandidaten, die die meisten Stimmen erhalten haben, kommen in den Personalrat.

Beispiel:

In der Dienststelle sind sieben Personalratsmitglieder zu wählen. Zwei Sitze entfallen auf die Beamten, und fünf auf die Arbeitnehmer. Für die Gruppe der Arbeitnehmer wurde nur eine Vorschlagsliste eingereicht. Für diese Gruppe ist daher Mehrheitswahl durchzuführen. Von den für die Arbeitnehmer abgegebenen Stimmen entfallen auf:

1. Nicole Oberschemmann	120 Stimmen
2. Simone Freichelt	121 Stimmen
3. Jürgen Bleyer	102 Stimmen
4. Nino Rander	22 Stimmen
5. Regine Fahnes	44 Stimmen
6. Jürgen Hutmacher	12 Stimmen
7. Christel Altblut	8 Stimmen
8. Manuela Mainz	21 Stimmen

Gewählt sind somit die Kandidaten/innen Freichelt, Oberschemmann, Bleyer, Fahnes, Rander, Mainz und Hutmacher.

Auch hier entscheidet das Los, wenn bei der Verteilung des letzten Sitzes zwei Kandidaten die gleiche Stimmenzahl haben.

Ist für die Gruppe der Beamten bzw. der Arbeitnehmer nur eine Vorschlagsliste eingereicht worden, so ist entsprechend zu verfahren. Findet Gruppenwahl statt und steht einer Gruppe nur ein Vertreter zu, so ist ebenfalls nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl zu verfahren. Hier sind jedoch gewisse Besonderheiten zu beachten.

7.2.2 Gemeinschaftswahl (§ 29 Abs. 2 WO)

Bei Gemeinschaftswahl ist nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl zu verfahren, wenn nur eine Vorschlagsliste eingereicht wurde. Grundsätzlich sind die Bewerber gewählt, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen konnten. Jedoch ist auch hier die Verteilung der Sitze auf die Gruppen zu berücksichtigen.

Durch die gemeinsame Wahl wird die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nicht verändert.

Beispiel:

Es waren sieben Personalratsmitglieder zu wählen. Davon entfallen zwei Sitze auf die Beamten und fünf auf die Arbeitnehmer.

Die Stimmen verteilen sich wie folgt:

1. Beamter 141 Stimmen	9. Arbeitnehmer 71 Stimmen
2. Beamter 79 Stimmen	10. Arbeitnehmer 82 Stimmen
3. Beamter 44 Stimmen	11. Arbeitnehmer 111 Stimmen
4. Beamter 56 Stimmen	12. Arbeitnehmer 55 Stimmen
5. Arbeitnehmer 21 Stimmen	13. Arbeitnehmer 54 Stimmen
6. Arbeitnehmer 80 Stimmen	14. Arbeitnehmer 33 Stimmen
7. Arbeitnehmer 19 Stimmen	15. Arbeitnehmer 22 Stimmen
8. Arbeitnehmer 120 Stimmen	

Gewählt sind von den Beamten die Nrn. 1 und 2, von den Arbeitnehmern die Nrn. 8, 11, 10, 6 und die Nr. 9.

Es ist also nicht der gewählt, der schlechthin die meisten Stimmen auf sich vereinigen konnte, sondern der, der in seiner Gruppe die meisten Stimmen erhalten hat. Haben bei der Vergabe des letzten Sitzes zwei Kandidaten die gleiche Stimmenzahl, dann entscheidet das Los (§ 29 Abs. 1 WO).

7.2.3 Wahl eines Personalratsmitgliedes bzw. Wahl eines Gruppenvertreters (§ 30 Abs. 6 VVO)

Besteht der Personalrat nur aus einem Mitglied oder ist bei einer Gruppenwahl für eine Gruppe nur ein Vertreter zu wählen, so findet ebenfalls Mehrheitswahl statt. Jedoch ist hier Folgendes zu beachten: Die Wahl findet in zwei getrennten Wahlgängen statt. Im ersten Wahlgang wird das Mitglied des Personalrates oder der Vertreter der Gruppe, im zweiten Wahlgang jeweils der Ersatzmann gewählt.

Gewählt ist der Bewerber, der im ersten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten hat. Der Bewerber, der im zweiten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten hat, ist sein Ersatzmann. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los (§ 30 Abs. 6 WO).

8 Niederschrift über das Wahlergebnis (§ 21 WO)

Der Wahlvorstand hat über die Feststellung des Wahlergebnisses eine Niederschrift anzufertigen. Sie dient der Information des Wahlvorstands, des neugewählten Personalrates, der Beschäftigten, der Gewerkschaften und des Dienststellenleiters.

Im Falle der Wahlanfechtung dient die Niederschrift als Beweismittel. Fertigt der Wahlvorstand eine Niederschrift nicht an oder ist die Niederschrift fehlerhaft, so wird dadurch die Wirksamkeit der Wahl nicht berührt.

In der Niederschrift muss enthalten sein:

- a) bei Gruppenwahl die Summe der von jeder Gruppe abgegebenen Stimmen, bei gemeinsamer Wahl die Summe aller abgegebenen Stimmen;
- b) bei Gruppenwahl die Summe der von jeder Gruppe abgegebenen gültigen Stimmen, bei gemeinsamer Wahl die Summe aller abgegebenen gültigen Stimmen;
- c) die Zahl der ungültigen Stimmen (im Gegensatz zur Wahlordnung des Bundespersonalvertretungsgesetzes sind die ungültigen Stimmen nicht nach Gruppen getrennt anzugeben);
- d) die für die Gültigkeit oder Ungültigkeit zweifelhafter Stimmen maßgebenden Gründe;
- e) im Falle der Verhältniswahl die Zahl der auf jede Vorschlagsliste entfallenen gültigen Stimmen sowie die Errechnung der Höchstzahlen und ihre Verteilung auf die Vorschlagslisten, im Falle der Mehrheitswahl die Zahl der auf jeden Bewerber entfallenen gültigen Stimmen;
- f) die Namen der gewählten Bewerber;
- g) im Falle des § 30 (Wahl nur eines Personalratsmitgliedes oder Wahl eines Gruppenvertreters) auch den Namen der gewählten Ersatzpersonen .

Dem Leiter der Dienststelle und jeder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft ist eine Abschrift der Wahl Niederschrift zuzuleiten.

Besondere Vorkommnisse bei der Wahlhandlung oder der Feststellung des Wahlergebnisses sind in der Niederschrift zu vermerken. Vorkommnisse in diesem Sinne sind z. B. die nicht vorgesehene Unterbrechung der Wahlhandlung, gleich aus welchen Gründen, der Versuch von Einzelpersonen oder Gruppen, die Entscheidungsmöglichkeit der Wahlberechtigten im Wahllokal zu behindern, Störungen innerhalb des Wahllokals oder in seiner unmittelbaren Nähe, Beschwerden oder Beanstandungen wegen der Durchfüh-

zung der Wahl, die vorzeitige Beendigung der Stimmabgabe, weil alle Wahlberechtigten gewählt haben (so Kühn, Sabottig u. a., Kommentar zur WOBersVG, § 22 Anm. 3).

Die Niederschrift muss von sämtlichen Mitgliedern des Wahlvorstandes unterzeichnet werden. Im Falle der Verhinderung eines Mitgliedes ist die Niederschrift durch das Ersatzmitglied zu unterschreiben. Sind keine Ersatzmitglieder bestellt, ist die Niederschrift auch dann gültig, wenn die Verhinderung durch ein anderes Mitglied des Wahlvorstandes bestätigt wird.

9 Benachrichtigung der gewählten Bewerber

Unverzüglich nach der Feststellung des Wahlergebnisses hat der Wahlvorstand die zu Personalratsmitgliedern gewählten Bewerber formlos schriftlich von der Wahl zu informieren. Die Benachrichtigung hat nur deklaratorische Bedeutung, d. h. wird der Gewählte durch den Wahlvorstand von seiner Wahl nicht informiert, so ist er trotzdem gewählt. Die Wahl ist entscheidend, nicht die Benachrichtigung.

Eine Pflicht zur Annahme des Amtes besteht für den Kandidaten auch nach der Wahl nicht. Lehnt einer der Gewählten das Amt ab, so ist er so zu behandeln, als habe er nie auf der Wahlliste gestanden. *Die Ablehnung ist bis zur konstituierenden Sitzung des Personalrates dem Wahlvorstand, in der konstituierenden Sitzung des Personalrates dem Personalrat gegenüber zu erklären. In diesem Falle rückt der nächste Bewerber an die Stelle des ablehnenden nach. Nach der konstituierenden Sitzung kommt nur noch eine Niederlegung des Amtes in Betracht. Diese ist jederzeit möglich.*

Im Gegensatz zur Wahlordnung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (§ 22) ist eine Drei-Tage-Frist, innerhalb derer der Gewählte die Wahl ablehnen muss, nicht vorgesehen.

10 Bekanntmachung des Wahlergebnisses (§ 23 Abs. 1 WO)

Der Wahlvorstand hat die Namen der als Personalratsmitglieder gewählten Bewerber durch zweiwöchigen Aushang an den gleichen Stellen, an denen das Wahlausschreiben aushängt, bekannt zu geben.

Wird der Aushang unterlassen, so ist das kein Grund, die Wahl anzufechten. Die Unterlassung des Aushangs ist aber insoweit von Bedeutung, als die Anfechtung gemäß § 25 Abs. 1 innerhalb dieser Frist erfolgen muss. Wird das Wahlergebnis nicht bekannt gegeben, dann beginnt die Anfechtungsfrist nicht zu laufen. Die Wahlanfechtung bleibt dann während der gesamten Amtszeit des Personalrates möglich.

Offenbare Unrichtigkeiten des Wahlergebnisses, insbesondere Rechenfehler bei der Zählung der Stimmen (§ 20 Abs. 3 WO) oder der Berechnung der Höchstzahlen (§§ 26, 27 WO), hat der Wahlvorstand von Amts wegen oder auf Antrag zu berichtigen. Den Antrag kann jeder wahlberechtigte Angehörige der Dienststelle oder eine zu Wahlvorschlägen berechtigte Gewerkschaft stellen. Die Berichtigung ist nur zulässig, solange die Frist der Anfechtung der Wahl noch nicht abgelaufen ist. Sie ist in der gleichen Weise wie das Wahlergebnis bekannt zu machen. Im übrigen können Einsprüche gegen die Wahl nur durch Anfechtung (§ 25) geltend gemacht werden.

Lehnt ein Gewählter während der zweiwöchigen Frist die Annahme des Amtes ab, so hat der Wahlvorstand dies ebenfalls auszuhängen. Die Berichtigung des Wahlaushangs ist aber für den Lauf der Anfechtungsfrist nicht von Bedeutung.

11 Aufbewahrung der Wahlunterlagen (§ 24 WO)

Der Wahlvorstand hat die Wahlunterlagen dem neu gewählten Personalrat nach dessen konstituierender Sitzung zu übergeben. Zu den Wahlunterlagen gehören z. B. die Niederschrift, Bekanntmachungen, Stimmzettel, Freiumschläge für die schriftliche Wahl, Wahlvorschläge, Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis usw. Der Personalrat seinerseits hat die Unterlagen mindestens bis zur Durchführung der nächs-

ten Personalratswahl vollständig aufzubewahren. Dies ist erforderlich, damit bei etwaigen Streitigkeiten über die Wahl das notwendige Auskunfts- und Beweismaterial zur Verfügung steht. Die Angehörigen der Dienststelle und der Dienststellenleiter haben ein Einsichtsrecht in die Wahlakten. Sie haben die Möglichkeit, die Wahlakte auf Anhaltspunkte für eine Wahlanfechtung zu überprüfen. Im Falle einer Wahlanfechtung sind die vollständigen Wahlunterlagen dem Verwaltungsgericht vorzulegen.

12 Konstituierende Sitzung des neuen Personalrates (§ 33 Abs. 1 SPersVG)

Spätestens eine Woche, bei Stufenvertretung zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrates zur Vornahme der vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis der Personalrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter gewählt hat.

Es genügt nicht, dass in diesem Fall der Wahlvorstand die Einladung innerhalb einer Woche versendet. Vielmehr muss die konstituierende Sitzung innerhalb einer Woche durchgeführt werden. Es kommt nicht darauf an, ob die Wahlen zu diesem Zeitpunkt angefochten sind oder ob die Amtszeit des noch amtierenden Personalrates noch nicht beendet ist.

Wenn es im Gesetz heißt, dass der Wahlvorstand die konstituierende Sitzung des Personalrates zu eröffnen und zunächst zu leiten hat, so heißt das nicht, dass der gesamte Wahlvorstand bei der konstituierenden Sitzung anwesend sein muss, sondern, dass der Vorsitzende des Wahlvorstandes die konstituierende Sitzung des Personalrates eröffnet und auch leitet. Er hat aber die konstituierende Sitzung zu verlassen, sobald ein Wahlleiter gewählt ist. Damit ist die Aufgabe des Wahlvorstandes erfüllt und beendet. Einer förmlichen Auflösung des Wahlvorstandes bedarf es nicht.

13 Anfechtung der Wahl (§ 25 SPersVG)

Die Wahl kann innerhalb einer Frist von zwei Wochen (gerechnet vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an) beim Verwaltungsgericht angefochten werden. Anfechtungsberechtigt sind mindestens drei Wahlberechtigte der Dienststelle, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle. Voraussetzung ist, dass gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist. Eine Wahlanfechtung ist nicht möglich, wenn durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

Bis zur Rechtskraft der Entscheidung führen die gewählten Mitglieder des Personalrates ihr Amt fort.

Ist die Wahl des gesamten Personalrates durch rechtskräftige Entscheidung für ungültig erklärt, so nimmt bis zur Neuwahl der nach § 20 oder 21 zu bildende Wahlvorstand die dem Personalrat nach dem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.

14 Wahl der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrates

Für die Wahl eines Hauptpersonalrates oder eines Bezirkspersonalrates sind gewisse Besonderheiten zu berücksichtigen. Diesbezüglich wird auf die §§ 33 bis 43 WO verwiesen. Im übrigen finden auch bei der Wahl der Stufenvertretung die §§ 1 bis 31 WO Anwendung.

Entsprechendes gilt auch für die Wahl des Gesamtpersonalrats (vgl. § 44 WO).

15 Fristberechnung, Terminplan

Auf die im Saarländischen Personalvertretungsgesetz festgelegten Fristen finden gemäß § 186 BGB, auf die in der Wahlordnung enthaltenen Fristen gemäß § 46 WO die §§ 187 bis 193 BGB Anwendung.

Diese Fristen berechnen sich entweder nach Wochen- oder Kalendertagen. Eine Berechnung nach Arbeitstagen wie nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und der WO zum BPersVG kennt das Saarländische Personalvertretungsgesetz und die VVO-SPersVG nicht. Kalendertage sind alle Tage, also auch Sonn- und Feiertage (selbstverständlich auch die Samstage).

Bei der Berechnung der Frist ist zu beachten, dass der Tag, in den das Ereignis fällt, das für den Beginn der Frist maßgebend ist, nicht mitgerechnet wird (§ 187 Abs. 1 BGB).

Fällt das Fristende auf einen Sonntag, einen staatlich anerkannten geltenden Feiertag oder auf einen Sonnabend, so tritt an die Stelle dieses Tages der nächste Werktag (§ 193 BGB).

16 Besondere Hinweise

Auf der Homepage der Arbeitskammer des Saarlandes – www.arbeitskammer.de finden Sie neben dieser Broschüre auch Links zu einer Sammlung der wichtigsten Vordrucke zur PR-Wahl 2021, wie auch einen Musterterminplaner.