

WALHALLA

Walter Spieß

# Personal- vertretungsrecht Hessen

Kommentar mit Wahlordnung

13., neu bearbeitete Auflage



- AKTUELL
- PRAXISGERECHT
- VERSTÄNDLICH

## Ihre Rechte als Personalvertretung

Diese Kommentierung zum Personalvertretungsrecht Hessen richtet sich sowohl an neu gewählte Personalvertretungsmitglieder, die sich schnell mit den Grundzügen des Personalvertretungsrechts vertraut machen wollen, als auch an erfahrene Profis.

Der praxisorientierte Kommentar enthält:

- Präzise Erläuterungen zu den einzelnen Paragraphen
- Aktuelle Rechtsprechung mit zahlreichen Querverweisen
- Beispiele aus der Personalratspraxis
- Fristenkalender
- Wahlvordruckmuster und zusammenfassende Erläuterungen zu wesentlichen Bestimmungen der Wahlordnung
- Übersichtliche Schaubilder zum besseren Verständnis

Berücksichtigt das Gesetz zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsrechts vom März 2023. Das Personalvertretungsgesetz wurde seit seiner Neufassung im Jahr 1988 nur punktuell geändert. Nunmehr erfolgte eine vollständige Überarbeitung. Um die Anwenderfreundlichkeit des Gesetzes zu erhöhen, wurde eine übersichtlichere Gliederung eingefügt und gleichzeitig wurden grundsätzliche Regelungen an den Anfang des Gesetzes vorgezogen. Dies wurde in der umfangreichen Kommentierung berücksichtigt.

„Effektive Orientierungs- und Entscheidungshilfe für jede Personalvertretung und Personalabteilung.“ *GdS*

*Walter Spieß*, Ehrenvorsitzender des Deutschen Beamtenbundes Hessen, war 25 Jahre Vorsitzender des dbb Hessen und leitete die Grundsatzkommission Personalvertretungsrecht des dbb beamten-bund und tarifunion auf Bundesebene. Aufgrund seiner langjährigen gewerkschaftlichen und personalrätlichen Tätigkeit ist er mit der rechtlichen Problematik des Personalvertretungsrechts und der praktischen Umsetzung bestens vertraut.

## Überblick über die Neufassung des HPVG vom 28. 3. 2023

Das HPVG wurde im Vorfeld der anstehenden turnusmäßigen Personalratswahl (Mai 2024) vom Gesetzgeber überarbeitet. Es wurde als Artikel 1 des Gesetzes zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften verkündet. Hierbei wurden auch vier geltende Richtlinien des Europäischen Parlaments und des Rates umgesetzt, die die Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wahrung von deren Rechten beim Unternehmens- und Betriebsübergang, die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der ethnischen Herkunft und die Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zum Inhalt haben. Dies führte zu einer Neufassung und beinhaltet eine grundlegend neue Strukturierung der Gliederung durch einen geänderten Paragrafenaufbau sowie sprachliche und redaktionelle Überarbeitungen. U. a. erhält jeder Paragraf eine Überschrift, die Rechtsnormen werden unter Rechtsbereinigung sprachlich modernisiert und geschlechtsneutral formuliert. Neu geordnet werden u. a. der Ablauf des Einigungsstellenverfahrens und die Gliederung der Beteiligungstatbestände, die allerdings bis auf punktuelle Verbesserungen nicht grundlegend ausgeweitet werden. Die Neugliederung führt u. a. dazu, dass die Zahl der Beteiligungstatbestände, die der sozialen Mitbestimmung unterliegen, verringert wird (§ 74 Abs. 1) und der Rest, der auch Elemente organisatorischer Art enthält, dagegen § 78 zugeordnet wird. Grundsätzlich entfalten alle Einigungsstellenbeschlüsse bei Nichteinigungsfällen in sozialen Angelegenheiten bindende Wirkung, während Einigungsstellenbeschlüsse in personellen und organisatorischen Angelegenheiten nur empfehlenden Charakter haben.

Nachfolgend wird in Kurzform unter Hinweis auf die Fundstelle im neu gefassten HPVG auf die wichtigsten Änderungen hingewiesen.

### Turnusmäßige Wahlen im Jahre 2024

Klargestellt wird, dass die nächsten turnusmäßigen Personalratswahlen im Mai 2024 stattfinden. Dies ist gleichzeitig das Jahr des Auftakts für den beibehaltenen Vierjahresrhythmus (§ 20 Abs. 1) der künftigen turnusmäßigen Wahlen. Gleichfalls wird der 1. 6. als der Stichtag für Beginn und Ende der Amtszeit der regelmäßig gewählten Personalräte festgelegt (§ 20 Abs. 2). Verzögert sich die Konstituierung des neu gewählten Personalrats, führt der bisherige Personalrat die Amtsgeschäfte – längstens jedoch bis einschließlich dem 31. 7. – bis zur Neukonstituierung fort (§ 21). § 16 regelt die Bildung des Wahlvorstands und sieht als Sollvorschrift zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit die Bestellung von Ersatzmitgliedern vor. § 17 Abs. 1 definiert die allgemeine Aufgabenstellung des Wahlvorstands. In Abs. 2 wird festgelegt, dass der Wahlvorstand unverzüglich

nach erfolgter Wahl öffentlich die Stimmenausählung vornimmt, das Ergebnis protokolliert und dieses den Angehörigen der Dienststelle bekannt gibt. Eine Kopie des Protokolls ist sowohl der Dienststellenleitung als auch den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften zuzuleiten. In Dienststellen mit in der Regel höchstens 20 Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, kann der Wahlvorstand ein vereinfachtes Wahlverfahren zur Wahl der Ausbildungs- und Jugendvertretung im Rahmen einer Wahlversammlung zulassen (§ 55 Abs. 2). Klarstellend wird in § 24 Abs. 2 geregelt, dass die Mitgliedschaft im Personalrat nicht berührt wird, wenn sich die Gruppenzugehörigkeit des Mitglieds ändert. Dieses vertritt weiterhin die Gruppe, von der es in den Personalrat gewählt wurde. Als neue verfahrensrechtliche Regelung ist bezüglich der konstitutiven Personalratssitzung vorgesehen, dass die oder der Vorsitzende des Wahlvorstands diese Sitzung leitet, bis der Personalrat aus seiner Mitte eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter zur Vornahme der Wahl der oder des Vorsitzenden und ggf. der Stellvertreterinnen und Stellvertreter bestellt hat (§ 28).

### **Welche weiteren Änderungen sind bei den turnusmäßigen Wahlen 2024 und bei Folgewahlen von besonderem Interesse?**

Neuregelungen sind insbesondere zu Fragen der Wahlberechtigung und der Wahlvorschriften vorgesehen.

- Das Mindestalter für das aktive Wahlrecht, das bisher beim 18. Lebensjahr lag, wird gestrichen (§ 10 Abs. 1). Beim passiven Wahlrecht bleibt das Erreichen der Volljährigkeit als eine der Voraussetzungen aber bestehen (§ 11 Abs. 1).
- Ebenso entfällt bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung das Mindestalter für das passive Wahlrecht, das bisher das 16. Lebensjahr vorsah (§ 53 Abs. 2).
- Bei allen Arten von Beurlaubung bleiben das aktive und passive Wahlrecht für einen Zeitraum von einem Jahr erhalten (§ 10 Abs. 1 Nr. 2). Bei allen Fallgestaltungen ist eine Beurlaubung bis zu einem Jahr auch unschädlich für die Mitgliedschaft im Personalrat. Sie erlischt nur ab dem Zeitpunkt, an dem die Beurlaubung über ein Jahr andauert (§ 24 Abs. 1 Nr. 6).
- Auch Abordnungen oder Zuweisungen zu Dritten führen nicht zum Verlust des Wahlrechts, wenn feststeht, dass der Betroffene innerhalb eines Jahres an die Dienststelle zurückkehrt (§ 10 Abs. 2). Gefestigter Rechtsprechung folgend, regelt man den Verlust der Wahlberechtigung und der Mitgliedschaft im Personalrat bei Nutzung des Blockmodells bei der Altersteilzeit mit Beginn der Freistellungsphase (§ 10 Abs. 1 Nr. 3). Diese Regelung ist allerdings nur für den Tarifbereich der Kommunen von Relevanz (Geltungsbereich TVöD), weil sowohl im hessischen Beamtenrecht als auch im Tarifbereich des Landes Hessen (Geltungsbereich TV-H) das Modell der Altersteilzeit nicht mehr praktiziert wird. Zur Ermittlung der Zahl der in der Regel Wahlberechtigten, die für die Größe des Personalrats von Bedeutung ist, wird eine Stichtags-

regelung (zehnter Werktag vor Erlass des Wahlausschreibens) getroffen (§ 12 Abs. 2).

- Die als Provisorium in das bisherige Gesetz aufgenommene Möglichkeit, bei örtlichen Personalratswahlen – eine positive Vorabstimmung in allen Gruppen ist hierfür weiterhin Voraussetzung – eine personalisierte Verhältniswahl durchzuführen, wurde im neuen Gesetz als Dauerregelung verankert. Sie ist, obwohl dies auf den ersten Blick nicht unmittelbar aus dem Gesetz zu entnehmen ist, weiterhin weder bei den Wahlen zu Stufenvertretungen noch bei Wahlen zum Gesamtpersonalrat noch im Bereich der örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen oder deren Stufenvertretungen möglich. Dies ergibt sich letztlich aus Vorschriften der Wahlordnung, auf die in § 15 HPVG allgemein verwiesen wird.

### **Welche wesentlichen inhaltlichen Neuerungen bringt die Neufassung des HPVG noch mit sich?**

- Die Einführung neuer Kommunikations- und Informationstechniken in der Verwaltung geht auch an der Gestaltung der Personalratsarbeit nicht spurlos vorüber. Dies betrifft sowohl die Kommunikation zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat (z. B. § 66 Abs. 2, § 67 Abs. 2, § 72 Abs. 3 und 4), als auch die Weitergabe von Informationen des Personalrats an die von ihm vertretenen Beschäftigten (§ 34 Abs. 2) und die Kommunikation innerhalb des Personalrats bis zur Zulässigkeit des Abhaltens von Sitzungen per Video- und Telefonkonferenzen (§ 29 Abs. 3). Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können sich natürlich nicht persönlich in die Anwesenheitsliste eintragen (§ 32 Abs. 1 Satz 4). Allerdings wird klargestellt, dass das Recht von Personalratsmitgliedern nicht eingeschränkt wird, an einer vor Ort stattfindenden Sitzung des Personalrats in Präsenz teilzunehmen (§ 29 Abs. 3 Satz 6). Konsequenterweise wird zudem geregelt, dass auch dem Personalrat die entsprechende Technik im Rahmen seines Geschäftsbedarfes zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben zur Verfügung zu stellen ist (§ 35 Abs. 2).
- Sozusagen im Gegenzug wird der Personalrat im Rahmen einer allgemeinen Regelung zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet (§ 42).
- Außerdem haben die Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbände das Recht, eine Verlinkung ihres Internetauftritts im Intranet der Dienststelle einzufordern (§ 3 Abs. 3), wobei sie dann selbstverständlich für den Inhalt eigenverantwortlich sind.
- Reisekostenersatz nach den beamtenrechtlichen Vorschriften ist weiter nur für Reisen von Personalratsmitgliedern, die auf einem Beschluss des Personalrats beruhen und im Rahmen der Aufgabenerfüllung erforderlich sind, zu zahlen. Die Reise ist der für die Genehmigung der Dienstreise zuständigen Stelle – jetzt unter Einfügung des Wortes rechtzeitig – vorher anzuzeigen (§ 35 Abs. 3 Satz 2).

- Personalratsmitgliedern wird Schutz vor Zuweisung und Personalgestellung gegen ihren Willen eingeräumt (§ 40 Abs. 2).
- Gewerkschaftsbeauftragte haben bei der Personalversammlung Rederecht. Im Übrigen hat der Personalrat die Verpflichtung, die Gewerkschaften rechtzeitig vor Einberufung der Personalversammlung zu informieren (§ 45 Abs. 2).
- Der allgemeine Aufgabenkreis des Personalrats wird um die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (§ 60 Abs. 1 Nr. 6) sowie die Anregung von Maßnahmen, die dem Umweltschutz in der Dienststelle dienen, erweitert (§ 60 Abs. 1 Nr. 9).
- Einestils wird die Dienststelle grundsätzlich verpflichtet, mit dem Personalrat abgestimmte Maßnahmen durchzuführen (§ 64 Abs. 1), andererseits ist es dem Personalrat verboten, durch einseitige Maßnahmen in den Dienstbetrieb einzugreifen (§ 64 Abs. 2). Außenstehende Stellen dürfen vom Personalrat nur angerufen werden, wenn eine Einigung mit der Dienststelle nicht erzielt worden ist (§ 2 Abs. 3).

### **Punktuell werden Informations- und Beteiligungsrechte des Personalrats fortgeschrieben.**

- So soll der Personalrat möglichst frühzeitig im Rahmen des Monatsgesprächs über beabsichtigte Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung und zur Digitalisierung sowie über beabsichtigte Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, informiert werden (§ 62 Abs. 1).
- Ausdrücklich ist geregelt, dass der Personalrat Initiativanträge nicht nur in Bezug auf die Gesamtheit der Beschäftigten stellen darf, sondern diese auch stellen darf, wenn sie lediglich Gruppen der Beschäftigten dienen.
- In § 73 findet man eine verfahrensrechtliche Regelung zur Anhörung.
- Eingeführt wird ein Mitbestimmungsrecht über Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements (§ 74 Abs. 1 Nr. 5).
- Ebenfalls mitbestimmungspflichtig wird die Ablehnung eines Antrags auf Familienpflegezeit und Pflegezeit nach beamtenrechtlichen Vorschriften (§ 75 Abs. 1 Nr. 7).
- Mitbestimmung greift bei der Stufenzuordnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, falls diese nicht in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt ist (§ 75 Abs. 2 Nr. 3) sowie bei der Personalgestellung (§ 75 Abs. 2 Nr. 4).
- In § 75 Abs. 3 wird das Mitwirkungsrecht auf die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ausgeweitet.
- Ebenso werden dem Personalrat Mitbestimmungsrechte bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Einführung von Kurzarbeit (§ 78 Abs. 1 Nr. 2) und bei der Einführung wesentlicher Änderungen und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle eingeräumt (§ 78 Abs. 1 Nr. 3). Bei den Mitwirkungstatbeständen wird bezüglich der Einführung neuer Arbeits-

formen ausdrücklich auf Verfahren der Verwaltungsdigitalisierung verwiesen (§ 78 Abs. 2 Nr. 2). Strukturelle Änderungen gibt es im Siebten Abschnitt des neuen HPVG bei Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen; u. a. wurde der Dienststellenbegriff beim Studienzentrum der Finanzverwaltung und der Justiz neu justiert, um der jeweiligen Personalbewirtschaftung durch das Finanzressort und das Justizressort Rechnung zu tragen. Auch die Zuständigkeiten beim Stufenverfahren wurden neu geordnet.

**Das neu gefasste Gesetz vom 28. 3. 2023 ist am 5. 4. 2023 im GVBl. Nr. 11 Seite 183 verkündet worden. Es ist am Tag nach seiner Verkündung, also am 6. 4. 2023, in Kraft getreten.**

Eine erste geringfügige Änderung redaktioneller Art hat das neugefasste HPVG durch Art. 6 des Gesetzes zur Änderung sicherheitsrechtlicher Vorschriften und zur Umorganisation der hessischen Bereitschaftspolizei vom 29. 6. 2023 erfahren. In § 82 Abs. 1 Nr. 2 wurden die Worte „Hessischen Polizeipräsidium“ durch die Worte „Hessischen Polizeipräsidium Einsatz“ ersetzt.

Im Beispielsfall haben sich 60 Beamtinnen und Beamte für die Liste A und 38 Gruppenangehörige für die Liste B entschieden.

Nach Hare-Niemeyer stehen damit der Liste A zwei Sitze und der Liste B zwei Sitze im Beamtenbereich zu.

Gewählt sind – und zwar völlig unabhängig vom Geschlechterproporz – die zwei Bewerberinnen oder Bewerber, die innerhalb der Liste A die höchste Stimmzahl auf sich vereinigen konnten. Aus der Liste B sind analog die Kandidatinnen oder Kandidaten mit den zwei höchsten Stimmzahlen gewählt. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

Theoretisch könnten – übrigens abweichend von den Grundsätzen der traditionellen Personenwahl – damit nur Frauen oder nur Männer gewählt werden.

Zur Frage der Ungültigkeit von Stimmzetteln ist anzumerken, dass eine Wählerin oder ein Wähler nicht ihr oder sein gesamtes Stimmpotenzial ausschöpfen muss. Einen Namen innerhalb der Liste ihrer oder seiner Wahl muss sie oder er aber ankreuzen. Sowohl „häufeln“ als auch „springen“ von der einen in die andere Liste ist nicht erlaubt. Somit sind Stimmzettel, die mehr als ein Kreuz hinter einem Namen in einer Liste aufweisen, ebenso ungültig wie Stimmzettel, in denen gleichzeitig Namen in der einen als auch in einer weiteren Liste angekreuzt sind.

#### e) Das Patt bei Hare-Niemeyer

Wie löst die Wahlordnung nun ein eventuelles Patt – nur noch ein Sitz ist zu vergeben, aber wir haben zwei gleiche Höchstzahlen – bei dem Auszählungsverfahren nach Hare-Niemeyer?

Hier gilt immer der Losentscheid.

#### 4. Minderheitenschutz/Mehrheitsschutz

Zu beachten ist der Minderheitenschutz (§ 13 Abs. 3 HPVG) bezüglich der Gruppen und der Minderheitenschutz bei Geschlechtern (§ 13 Abs. 1 letzter Satz HPVG).

##### Beispiel 1:

Gewählt wird in einer Dienststelle mit 63 (i. d. R.) wahlberechtigten Beschäftigten. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

60 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, davon 31 Frauen und 29 Männer, und drei Beamte (Männer)

Welche Feststellungen wird der Wahlvorstand treffen?

**Lösung:** Zunächst wird der Wahlvorstand die Größe der zu wählenden Personalvertretung feststellen. Nach § 12 Abs. 1 HPVG besteht der Personalrat im Beispielsfall aus fünf Mitgliedern.



Die Beamten erhalten keine Vertretung, weil sie weder mehr als fünf Beschäftigte zählen noch mindestens ein Zwanzigstel der Beschäftigten der Dienststelle umfassen.

**Nachweis:**

$$3 \text{ ist kleiner als } 63/20 = 3,15$$

Damit entfallen alle fünf Sitze auf die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzen sich aus 31 Frauen und 29 Männern zusammen. Davon entfallen drei Sitze auf die Frauen und zwei Sitze auf die Männer.

**Nachweis:****Frauen**

$$\frac{31 \times 5}{60} = 2,583$$

**Männer**

$$\frac{29 \times 5}{60} = 2,417$$

Zwei der Sitze werden jeweils den Frauen und Männern aus den „Vollzahlen“ zugesprochen. Der vakante weitere Sitz entfällt wegen der höheren Dezimalzahl auf die Frauen.

Jeder der drei Beamten hat individuell die Möglichkeit, im Falle der Gruppenwahl sich kraft Erklärung der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuschließen.

Im Beispielsfall sollen alle drei Beamten von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Klar ist, dass die Erklärung vor der Wahl erfolgen muss. Schließlich müssen die beantragenden Beamten in das Verzeichnis der Wahlberechtigten aufgenommen werden. Ist im Beispielsfall die in § 8 Abs. 6 WO genannte Fünf-Tages-Frist nach Erlass des Wahlausschreibens von Bedeutung? Danach ist das Wahlausschreiben zu berichtigen, wenn sich durch den Anschluss an die andere Gruppe innerhalb dieser Frist die Zahl der auf die verschiedenen Gruppen entfallenden Sitze ändert. Im Beispielsfall ändert sich aber nicht die Sitzzahl (alle fünf Sitze stehen nach wie vor der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu), sondern nur das Verhältnis von Frauen und Männern in der Gruppe. Dieser Fall ist aber in der Wahlordnung nicht als Berichtigungsgrund für das Wahlausschreiben genannt.

Man kann daher davon ausgehen, dass die Fünf-Tages-Frist nur noch in Sonderfällen – z. B. im Fall des § 97 Abs. 2 HPVG – von Bedeutung sein kann.

**Beispiel 2:**

Gewählt wird in einer Dienststelle mit 63 (i. d. R.) wahlberechtigten Beschäftigten. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

57 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, davon 30 Frauen und 27 Männer, eine Beamtin und fünf Beamte.

Welche Feststellungen wird der Wahlvorstand treffen?

**Lösung:** Zunächst wird der Wahlvorstand die Größe der zu wählenden Personalvertretung feststellen. Nach § 12 Abs. 1 HPVG besteht der Personalrat im Beispielsfall aus fünf Mitgliedern.

Anschließend wird er berechnen (Hare-Niemeyer), wie sich, entsprechend der jeweiligen Stärkeverhältnisse, die Sitze auf die Gruppen und innerhalb der Gruppen auf die Geschlechter verteilen.

#### Beamtenbereich

$$\frac{6 \times 5}{63} = 0,476$$

#### Arbeitnehmerbereich

$$\frac{57 \times 5}{63} = 4,524$$

Zwar stünde den Beamtinnen und Beamten grundsätzlich eine Vertretung im Personalrat zu, weil dieser Gruppe mehr als fünf i. d. R. wahlberechtigte Personen angehören. Im Übrigen ist auch die „Zwanzigstel-Grenze“ erreicht. Nach dieser Berechnung nach Stärke entfielen auf die Gruppe der Beamtinnen und Beamten dennoch kein Sitz, weil der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum einen aus der „Vollzahl“ vier Sitze und aus der höheren Dezimalzahl ein weiterer Sitz zustünde und damit die fünf Sitze ausgeschöpft wären. Hier greift aber der Minderheitenschutz des § 13 Abs. 3 HPVG. Danach erhält eine grundsätzlich vertretungsberechtigte Gruppe nach der im Gesetz aufgeführten Staffelregelung bei weniger als 51 Gruppenangehörigen in jedem Fall eine Vertreterin oder einen Vertreter. Dieser Sitz geht im vorliegenden Fall zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die damit nur vier Sitze erhalten.

§ 13 Abs. 1 letzter Satz HPVG sieht den Minderheitenschutz bei Geschlechtern vor. Hiernach kann dann, wenn innerhalb einer Gruppe auf ein Geschlecht kein Sitz im Personalrat entfällt, gleichwohl ein Angehöriger des in der Minderheit befindlichen Geschlechts auf einem Wahlvorschlag benannt und gewählt werden. Beim Wahlvorschlag ist in diesem Fall auf eine Trennung nach Geschlechtern zu verzichten. Der oder die dem an sich nicht vertretenen Geschlecht Angehörige ist in die „ungespaltene“ Liste „einzusortieren“. Der oder die Ausgewählte kann sowohl auf der Spitzenposition als auch nachrangig platziert werden. Entsprechend der Platzierung zeigen sich bei Listenwahl die Chancen der Wählbarkeit.

## 5. Sonstiges

Wegen der Frage, wer als „in der Regel“ beschäftigt anzusehen ist, vergleiche die Erläuterungen zu § 12 HPVG. Durch Einführung des Geschlechterproporz neben dem weiter geltenden Gruppenprinzip wird es in der Praxis immer schwieriger, der Sollvorschrift Rechnung zu tragen, der Personalrat solle sich außerdem aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.

## § 14 Abweichende Gruppeneinteilung

**(1) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von § 13 geordnet werden, wenn die Mehrheit der Wahlberechtigten jeder Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen beschließt.**

**(2) Für jede Gruppe können auch Angehörige anderer Gruppen vorgeschlagen werden. Die Gewählten vertreten die Gruppe, für die sie vorgeschlagen worden sind. Satz 2 gilt auch für Ersatzmitglieder.**

### 1. Allgemeines

Die Repräsentantinnen und Repräsentanten der einzelnen Beschäftigtengruppen im Personalrat verlieren rechtlich nicht den Bezug zu ihrer Gruppe. Der Personalrat ist zwar ein einheitliches Gremium, dies schließt aber die Berücksichtigung der jeweiligen Gruppeninteressen nicht aus. Deshalb sind Abweichungen von dem gesetzlich in § 13 Abs. 1 Satz 2 HPVG festgelegten Gruppenproporz nur unter gesetzlich geregelten Ausnahmetatbeständen möglich.

Neben dem „Gruppenverzicht“ (§ 13 Abs. 1 Satz 3 HPVG) kann auch eine einvernehmliche andere Verteilung der Sitze auf die Gruppen in Betracht kommen (§ 14 HPVG).

Eine Vorabstimmung über eine andere Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen setzt zunächst die Bildung eines Abstimmungsvorstands voraus (§ 4 WO). In dem Abstimmungsvorstand müssen vertreten sein:

- ein wahlberechtigtes Mitglied aus jeder in der Dienststelle vertretenen Gruppe
- Männer und Frauen

Unter der Leitung des mindestens dreiköpfigen Abstimmungsvorstands muss ein in geheimer und nach Gruppen getrennter Wahl einvernehmliches Ergebnis über eine andere als die an sich vorgesehene gesetzliche Verteilung der Personalratssitze zustande gekommen sein. Wichtig ist, dass nicht etwa die Mehrheit der abgegebenen Stimmen innerhalb einer Gruppe hierfür ausreichend ist, sondern die Mehrheit der Wahlberechtigten muss diese andere Sitzverteilung wollen. Damit kann eine geringe Wahlbeteiligung unter Umständen entscheidend für ein negatives Ergebnis dieser Vorabstimmung sein.

Die Vorabstimmungen werden nur berücksichtigt, wenn ihr Ergebnis dem Wahlvorstand binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe seiner Zusammensetzung vorliegt. Sie können unabhängig vom Ausgang nicht wiederholt werden und gelten nur für die anstehende Wahl. Anders als im Bundespersonalvertretungsrecht ist für die Teilnahme an der Vorabstimmung die aktive Wahlberechtigung Voraussetzung.

### 2. Wahl von Gruppenfremden

Während sich bei einer geänderten Sitzverteilung nach § 14 Abs. 1 HPVG die Stärkeverhältnisse der Gruppen untereinander verändern, ist dies bei einer

Benennung einer gruppenfremden Kandidatin oder eines gruppenfremden Kandidaten für die eigene Gruppe nicht der Fall. Nach § 14 Abs. 2 HPVG ist es zulässig, dass man als Kandidatin oder Kandidat einer Gruppe gewählt werden kann, der man nicht angehört. Allerdings gilt die oder der Gewählte in diesem Fall als Angehöriger der Gruppe, die sie oder ihn gewählt hat. Die Gewählten haben damit, soweit erforderlich, insbesondere deren Gruppeninteressen nach außen zu vertreten.

Im Fall der Auflösung des Personalrats durch gerichtliche Entscheidung können nicht die Ersatzmitglieder einen neuen Personalrat bilden. Vielmehr ist neu zu wählen.

## 2. Beispiel für Vertretung durch Ersatzvertreterinnen und Ersatzvertreter

In einer Dienststelle fand Gruppenwahl statt.

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten waren fünf Personalratsvertreter zu wählen, davon drei Männer und zwei Frauen.

Zwei Listen wurden eingereicht; es fand also Verhältniswahl statt.

Die Liste A errang zwei Sitze, die Liste B drei Sitze (kein Losentscheid).

*Auf Liste A kandidierten*

*Frauen*

Amtsinspektorin Schmitt  
Oberinspektorin Meier  
Regierungsrätin Schmelzer  
Oberamtsrätin Kindlich  
Obersekretärin Müller

*Männer*

Amtmann Karl  
Hauptsekretär Gottschalk  
Amtsinspektor Stein  
Regierungsrat Fritz  
Oberinspektor Tierauf  
Amtmann Roth

*Auf Liste B kandidierten*

*Frauen*

Hauptsekretärin Schwartz  
Oberinspektorin Zählig

*Männer*

Amtmann Grünig  
Sekretär Heberlein  
Regierungsrat Notnagel

Die Liste B hatte schriftlich begründet, weswegen nicht die doppelte Anzahl von Kandidaten und Kandidatinnen präsentiert werden konnte. Ihre Liste wurde als gültig anerkannt.

Anlässlich der konstituierenden Sitzung erfährt der Personalratsvorsitzende, dass für die zwei nächsten ordentlichen Sitzungen des Personalrats Amtmann Grünig und Sekretär Heberlein verhindert sind. Außerdem fehlt bei der übernächsten Sitzung wegen einer Dienstreise auch noch Hauptsekretärin Schwartz.

### Frage:

Wer ist als ordentliches Mitglied für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten in den Personalrat gewählt?

Wer ist für die nächste und übernächste Sitzung als Ersatzmitglied zu laden?

### Lösung:

Gemäß § 26 Abs. 3 WO werden zunächst die Vorschlagslisten in der Reihenfolge der meisten auf sie entfallenden Stimmen geordnet.

Im Beispielsfall ist Liste B der Liste A vorrangig. Jeweils ein Sitz wird den Geschlechtern – ggf. mehrfach hintereinander – zugeteilt, bis kein Sitz mehr zu vergeben ist.

Beginnen wird im Beispielsfall mit den Männern, da sie den größten Beschäftigtenanteil in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten stellen, dann wird auf die Frauen übergewechselt usw.

Als ordentliche Mitglieder für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten sind daher gewählt:

*aus Liste B:*

Amtmann Grünig

Hauptsekretärin Schwartz

Sekretär Heberlein

*aus Liste A:*

Amtmann Karl

Amtsinspektorin Schmidt

Für die nächste und übernächste Sitzung des Personalrats sind gemäß § 26 Abs. 1 Satz 2 HPVG Ersatzmitglieder zu laden.

Auch wenn dies nicht ausdrücklich in § 26 HPVG erwähnt ist, ist die Einhaltung des Geschlechterproporz – soweit möglich – zu beachten. Grundsätzlich rückt demnach aus der Liste, die den Ausfall eines ordentlichen Personalratsmitglieds zu verzeichnen hat, ein Mann für einen Mann und eine Frau für eine Frau nach. Hierbei ist die Listenrangfolge einzuhalten.

Ist die Liste geschlechtsbezogen erschöpft, wird auf das andere Geschlecht innerhalb der Liste zurückgegriffen. Ist die Liste personell insgesamt erschöpft, findet keine Vertretung des ordentlichen Personalratsmitglieds statt.

Ein „Nachrücken“ aus anderen Listen von Ersatzmitgliedern als Vertretung des verhinderten Personalratsmitglieds ist ausgeschlossen.

Im Beispielsfall rückt in der nächsten Sitzung für den verhinderten Amtmann Grünig aus der Liste B Regierungsrat Notnagel nach. Für Sekretär Heberlein ist – ein Ersatzkandidat steht innerhalb der Liste B nicht mehr zur Verfügung – Oberinspektorin Zählig zu laden.

Bei der übernächsten Sitzung, bei der auch noch Hauptsekretärin Schwartz fehlt, entfällt die Ladung eines zusätzlichen Ersatzmitglieds, weil die personellen Möglichkeiten der Liste B ausgeschöpft sind. Oberinspektorin Zählig vertritt jetzt aber nicht mehr Sekretär Heberlein, sondern Hauptsekretärin Schwartz. Keinesfalls darf als Ersatzmitglied – auch nicht zur Herstellung des Geschlechterproporz – jemand aus der Liste A geladen werden.

In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die drei Personalratsmitglieder, davon zwei Frauen und einen Mann, stellen, wurde nur eine gültige Liste eingereicht.

Es fand Persönlichkeitswahl (Mehrheitswahl, Personenwahl) statt (§ 29 WO). Auf einem Stimmzettel waren, der Vorgabe der Liste folgend, links die Namen der weiblichen und rechts die Namen der männlichen Bewerber in unveränderter Reihenfolge mit den sonstigen erforderlichen Angaben aufgelistet.

Nach Auszählung erhielten bei den

*Frauen*

Martina Hornig	24 Stimmen
Gisela Kempf	38 Stimmen
Heide Klingsporn	10 Stimmen
Ruth Winter	30 Stimmen

*Männern*

Hans Treffer	31 Stimmen
Volker Honig	36 Stimmen

Vor Beginn der ersten ordentlichen Personalratsitzung erkrankten Frau Kempf und Frau Winter.

**Frage:**

Wer ist als ordentliches Mitglied und als Vertreterin oder Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Personalrat gewählt? Wer ersetzt ggf. Frau Kempf und Frau Winter oder steht es im Belieben des Vorsitzenden, wen er lädt?

**Lösung:**

Als ordentliche Mitglieder sind gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2 HPVG mit § 30 WO Gisela Kempf und Ruth Winter für die Frauen und Volker Honig für die Männer für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Personalrat gewählt. Hans Treffer hat zwar noch mehr Stimmen als Ruth Winter erhalten, dennoch ist er nicht gewählt. Zwar ergibt sich aus dem Wortlaut des § 27 WO keine eindeutige geschlechterbezogene Auszählung der Stimmenmehrheiten.

Aus § 13 Abs. 1 Satz 2 HPVG ist jedoch zu folgern, dass der Geschlechterproporz auch bei der Personenwahl einzuhalten ist. Daraus folgt auch, dass für die nächste Sitzung der Personalvertretung im Vertretungsfalle von Frau Kempf und Frau Winter als Ersatzmitglieder die Frauen mit den nächsthöheren Stimmzahlen, also Frau Hornig und Frau Klingsporn und nicht Herr Treffer, zu laden sind. Die oder der Personalratsvorsitzende hat kein Auswahlrecht.

**3. Weiteres Beispiel:**

Unterstellen wir einmal, in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wäre nur ein Personalratsmitglied zu wählen gewesen. Die Arbeitnehmerinnen sollen sich in der Mehrzahl befinden.

Zwei Vorschläge liegen vor. Die Liste A präsentiert den Arbeitnehmer Dirk Hoffmann an erster Stelle, gefolgt von der Arbeitnehmerin Hanne Dustin auf dem zweiten Platz. Eine Trennung des Wahlvorschlags nach Geschlechtern ist unterblieben.

Die Liste B hat als einzige Kandidatin die Arbeitnehmerin Heidrun Schäfer präsentiert.

**Frage:**

Unterstellt, die üblichen Formvoraussetzungen sind erfüllt: Darf der Wahlvorstand den Wahlvorschlag der Liste A als gültig anerkennen, obwohl an sich bei den Arbeitnehmern eine Frau zu wählen ist und auch die Spaltung der Liste unterblieben ist?

Ist der Vorschlag der Liste B gültig, obwohl nur eine Kandidatin genannt ist?

**Lösung:**

Da nur ein Mitglied für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Personalrat zu wählen ist, entfällt die Trennung nach Geschlechtern bei der Aufstellung der Wahlvorschläge und bei der Berechnung der Mindestzahl der Bewerber (vgl. § 10 Abs. 2 Satz 5 und 6 WO). Obwohl der Sitz im Bereich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an sich einer Frau zustände, kann gleichwohl ein Mann benannt und gewählt werden (§ 13 Abs. 1 letzter Satz HPVG).

Sowohl der vom Listeneinreicher der Liste A gemachte Wahlvorschlag als auch der von Liste B ist – sofern die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind – gültig.

Obwohl zwei Listen eingereicht wurden, findet nicht Listenwahl, sondern Persönlichkeitswahl (Mehrheitswahl) statt (vgl. § 31 Abs. 1 Nr. 1 WO). Allerdings ist in diesen Fällen bezüglich der Reihenfolge der Bewerberinnen und Bewerber die jeweilige Listenreihung nicht maßgeblich. Es findet vielmehr eine Alphabetisierung statt.

Nach Durchführung der Wahl stellt der Wahlvorstand fest, dass für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Dirk Hoffmann	10 Stimmen,
Hanne Dustin	6 Stimmen und
Heidrun Schäfer	8 Stimmen

abgegeben wurden. Nach einem Jahr geht Dirk Hoffmann in Rente.

**Frage:**

Welche Konsequenzen ergeben sich für den Personalrat?

**Lösung:**

Als ordentliches Mitglied für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist Dirk Hoffmann gewählt, weil er die meisten Stimmen auf sich vereinigen konnte. Seine Vertreterin mit den zweitmeisten Stimmen ist Frau Schäfer (§ 31 Abs. 4 WO). Wenn Dirk Hoffmann in Rente geht, verliert er seine Mitgliedschaft im Personalrat (vgl. § 24 Abs. 1 Nr. 3 HPVG). An seine Stelle tritt auf Dauer Heidrun Schäfer, die nunmehr alle Rechte und Pflichten eines ordentlichen Mitglieds einer Personalvertretung erwirbt. Sollte Herr Hoffmann allerdings innerhalb des Personalrats z. B. zu einem der Stellvertreter der oder des Vorsitzenden gewählt worden sein, geht die Stellvertretereigenschaft nicht automatisch auf Frau Schäfer über. In diesem Fall müsste der Personalrat unter Beachtung des § 27 HPVG eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter gegebenenfalls nachwählen.



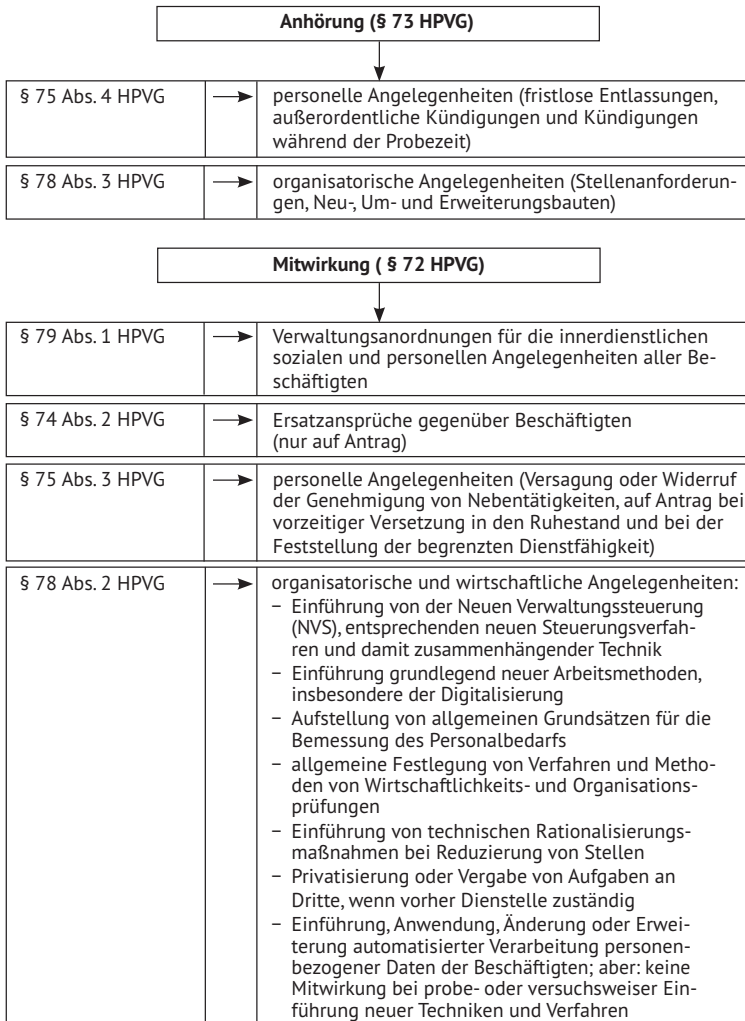


## Fristenkalendar

Ereignisse/Aufgaben	Fristen	Rechtsgrundlagen	Termine
<p>1 Bestellung des Wahlvorstands durch den amtierenden Personalrat (soweit kein Personalrat besteht, Bestellung des Wahlvorstands durch Personalversammlung oder den Leiter der Dienststelle). Im Wahlvorstand sollen Männer und Frauen vertreten sein. Die Mehrheit der Mitglieder des Wahlvorstands soll dem Geschlecht angehören, welches die Mehrheit der Beschäftigten in der Dienststelle hat. Jede Gruppe soll im Wahlvorstand vertreten sein.</p>	<p><b>Allgemeines:</b> Für die Berechnung der festgelegten Fristen gelten die §§ 186 bis 193 BGB. Als Sonntag oder staatlich anerkannter Feiertag im Sinne des § 193 BGB gilt auch ein Tag, an dem in der Dienststelle allgemein nicht gearbeitet wird.</p> <p>Spätestens acht Wochen vor Beginn des Zeitraums für die nächsten allgemeinen Personalratswahlen; falls nicht möglich oder bis sechs Wochen vor dem 1. 5. ver- säumt; (ggf. antragsgebundene) Initiativpflicht der Dienststellenleitung auf Einberufung einer Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands, bei Scheitern notfalls auf Antrag</p>	§ 48 WO	

Ereignisse/Aufgaben	Fristen	Rechtsgrundlagen	Termine
	mindestens dreier Wahlberechtigter oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft auch Bestellung des Wahlvorstands durch die Dienststellenleitung selbst.	§ 16 HPVG	
<p>2 Erste Sitzung des Wahlvorstands, Aufstellung eines Termin- und Arbeitsplans, Bekanntgabe der Namen der Mitglieder und ggf. der Ersatzmitglieder des Wahlvorstands durch den Wahlvorstand sowie des letzten Tages, an dem dem Wahlvorstand das Ergebnis von Vorabstimmungen im Sinne des § 4 Abs. 1 WO übermittelt werden muss.</p>	Unverzüglich nach Bestellung des Wahlvorstands	§ 1 Abs. 4 WO § 4 Abs. 1 und 2 WO	
<p>3 Maßnahmen zur Einleitung der Wahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Feststellung der Zahl der in der Regel beschäftigten Wahlberechtigten, ihre Verteilung auf die Gruppen und, wenn der Personalrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht, innerhalb der Gruppen auf die Geschlechter</li> <li>- Aufstellung des Verzeichnisses der Wahlberechtigten getrennt nach Gruppen und, wenn der Personalrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht, innerhalb der Gruppen nach Geschlechtern</li> <li>- Festlegung von Ort, Wahltag(en) und Zeit der Stimmabgabe</li> </ul>	Unverzüglich in der Zeit bis zum Erlass des Wahlausschreibens (vgl. Nr. 5)	§ 5 Abs. 1 WO § 4 Abs. 2 HPVG § 97 Abs. 2, § 103 Abs. 1 HPVG  § 5 Abs. 2 WO  § 3 Abs. 1 WO	

**Von der Anhörung bis zur Mitbestimmung – die Beteiligungsrechte des Personalrats auf einen Blick**



§ 78 Abs. 2 HPVG	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Festlegung von Grundsätzen der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung</li> <li>- Installation betrieblicher und Anschluss an öffentliche Informations- und Kommunikationsnetze</li> <li>- Errichtung, Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen</li> </ul>
------------------	---	--

**Mitbestimmung (§ 66 HPVG)**



§ 40 Abs. 1 HPVG § 40 Abs. 2 HPVG	→	außerordentliche Kündigung „geschützter“ Personen, u. a. von Personalratsmitgliedern, Schutz vor Versetzung, Abordnung und Zuweisung von Personalratsmitgliedern
§ 74 Abs. 1 HPVG	→	Katalog sozialer Angelegenheiten (abschließende Aufzählung)
§ 75 Abs. 1 und 2 HPVG	→	Katalog personeller Einzelmaßnahmen unterschieden in Beamtinnen und Beamte und Tarifpersonal (abschließende Aufzählung)
§ 77 Abs. 1 HPVG	→	Inhalt von Personalfragebogen, Grundsätze des Verfahrens bei Stellenausschreibungen, Beurteilungsrichtlinien, Richtlinien zur personellen Auswahl und allgemeine Grundsätze der Berufsausbildung und Fortbildung der Beschäftigten
§ 77 Abs. 2 HPVG	→	Erstellung des Frauenförder- bzw. des Gleichstellungsplans
§ 75 Abs. 6 HPVG	→	Verweigerungskatalog bei individuellen Personalangelegenheiten der Beamtinnen und Beamten und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss beachtet werden