

**WALHALLA**

Kattenbeck · Wipijewski · Abele

# **Bayerisches Personalvertretungs- gesetz (BayPVG)**

**Kommentar für die Praxis**

**Mit Erläuterungen zur Wahlordnung**

**15., aktualisierte Auflage**

**Novellierung 2023 des BayPVG  
und der WO-BayPVG**

- AKTUELL
- PRAXISGERECHT
- VERSTÄNDLICH

## Personalvertretungsrecht für die Praxis

Diese Kommentierung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes sowie der Wahlordnung richtet sich gleichermaßen an Neueinsteiger, 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 Artikeln des BayPVG bzw. zu den Paragraphen der WO-BayPVG
- Hinweise auf aktuelle Rechtsprechung
- Beispiele und Fallbeschreibungen aus der Personalratspraxis
- Berechnungsbeispiele, z. B. Fristen, Sitzverteilung
- Bekanntmachungen der Ministerien zu Zweifelsfragen

Damit unterstützt dieses handliche Nachschlagewerk Mitglieder des Personalrats sowie Personalverantwortliche bei der Klärung praxisrelevanter Fragestellungen.

Auch bestens geeignet für Personalratsschulungen sowie zur Mitnahme in Besprechungstermine.

*Gerhard Wipijewski* ist Vorsitzender eines großen Hauptpersonalrats sowie der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte in Bayern. In diesen Funktionen wie auch als Referent bei Personalratsschulungen setzt er sich laufend eingehend mit den Fragen des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes auseinander. Er ist stellvertretender Landesvorsitzender einer Spitzenorganisation in Bayern.

*Hermann Abele* ist Vorsitzender eines Gesamtpersonalrats an einer Behörde mit mehr als 3.500 Beschäftigten. Er gehört weiter einem örtlichen Personalrat, einem Bezirkspersonalrat und einem Hauptpersonalrat an und verfügt so über erhebliches Praxiswissen auf allen Stufen der Personalratsarbeit. In seiner Fachgewerkschaft zeichnet er für die Gestaltung der Personalratsschulungen verantwortlich.

*Dieter Kattenbeck* (†) hat diese Arbeitshilfe begründet. Er war langjähriger Vorsitzender eines großen Hauptpersonalrats und Landesvorsitzender einer Spitzenorganisation in Bayern.

## Vorwort zur 15. Auflage

Seit dem Erscheinen der 14. Auflage dieses Kommentars im Jahr 2020 ist einiges geschehen – sowohl gesellschaftlich als auch gesetzgeberisch. So zwang die SARS-CoV-2-Pandemie die Akteure im Personalvertretungsrecht zu ungewohnten, digitalen Arten der Zusammenarbeit. Was als „Krisenregelung“ während der Pandemie gedacht war, floss und fließt nun dauerhaft in die Gesetzgebung ein – nicht nur, aber auch in die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder. Die Möglichkeiten der digitalen Zusammenarbeit fanden neben vielen anderen Neuerungen Niederschlag in der Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes, die im Juni 2021 in Kraft trat.

Die am 1. August 2023 in Kraft getretene Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes spiegelt auch diese Entwicklung wider. Neben der Bereinigung des Gesetzestextes und redaktioneller Anpassungen an die aktuelle Normensprache enthält die Novellierung des BayPVG im Wesentlichen folgende Änderungen bzw. Ergänzungen:

### **Weiterentwicklung der Digitalisierung der Arbeit der Personalvertretungen**

Die Erfahrungen während der Corona-Pandemie zeigten insbesondere die Notwendigkeit, den Personalvertretungen dauerhaft die Option einzuräumen, Video- und Telefonkonferenzen zur Durchführung von Sitzungen zu nutzen und auch Personalversammlungen digital bzw. hybrid durchzuführen. Aber auch für Sprechstunden des Personalrats und Sitzungen der Einigungsstelle sieht das Gesetz solche Möglichkeiten künftig vor.

### **Stärkung der Rechtssicherheit von Personalratsbeschlüssen**

Zur Stärkung der Rechtssicherheit von Personalratsbeschlüssen wurde die Befangenheitsregelung um eine Klarstellung der Folgen bei Mitwirkung eines ausgeschlossenen Mitglieds ergänzt. Außerdem ist die Ausübung des Stimmrechts eines Personalratsmitglieds, das zugleich Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und in dieser Funktion in bestimmten Angelegenheiten im Personalrat stimmberechtigt ist, nun klarer geregelt.

### **Neuerungen bei Frist- und Formerfordernissen**

Um den Ablauf von Stufenverfahren bis zur Anrufung der Einigungsstelle im Interesse des Rechtsfriedens und der Rechtssicherheit zu

beschleunigen, wurde die Möglichkeit zur Vereinbarung abweichender Fristen zwischen Personalvertretung und Dienststelle nach dem Vorbild des BPersVG gesetzlich verankert. Daneben wurden weitere Fristen eingeführt.

### **Ergänzungen bei den Beteiligungsrechten**

- Hinsichtlich der Beteiligung bei der Arbeitszeit und zu allgemeinen Regelungen zur Telearbeit wurde die Rechtsprechung umgesetzt.
- Aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Digitalisierung gibt es nun ein Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten.
- Soweit dies nicht durch Tarifverträge geregelt ist, wurde die Möglichkeit zum Abschluss von Dienstvereinbarungen zur Einführung von Kurzarbeit gesetzlich verankert.
- Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der demographischen Entwicklung wurden Mitbestimmungstatbestände bei Ablehnung eines Antrags auf Hinausschieben des Ruhestandseintritts bzw. auf Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze eingeführt.
- Wegen der gestiegenen Bedeutung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle wurde ein Mitwirkungsrecht bei Versagung oder Widerruf der Teilnahme eines Beschäftigten an bereits eingeführten Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle statuiert.

### **Beteiligung der Personalvertretungen bei wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern**

Unter Berücksichtigung der besonderen Situation des wissenschaftlichen Personals ermöglicht das Gesetz eine Beteiligung der Personalvertretung in den Fällen, in denen die wissenschaftliche Qualifikation der Betroffenen nicht im Vordergrund steht.

### **Anpassungen beim Wahlrecht und der Mitgliedschaft im Personalrat**

Mit Blick auf die Regelungen im Bundespersonalvertretungsgesetz erfolgten insbesondere folgende Änderungen:

- Absenkung der für das passive Wahlrecht notwendigen Dauer der Mindestzugehörigkeit zum öffentlichen Dienst von bisher einem Jahr auf sechs Monate, zum Geschäftsbereich auf drei Monate.
- Ausschluss der Wählbarkeit von Beschäftigten, wenn diese am Wahltag noch länger als zwölf Monate ohne Bezüge beurlaubt sind.

- Verlust des Personalratsmandats nach Ablauf von zwölf Monaten einer Beurlaubung ohne Bezüge.
- Dual Studierende im Arbeitnehmerverhältnis erhalten ein Wahlrecht zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Als Arbeitnehmer haben sie bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen bereits ein Wahlrecht zu den Personalvertretungen, waren jedoch bisher nicht in die Wahlrechtsvorschriften zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen aufgenommen worden.

Leider müssen wir diese einleitenden Worte mit einer traurigen Nachricht beschließen. Senator a. D. Dieter Kattenbeck, der Begründer dieses Werkes, ist im Herbst 2022 verstorben. Seine Arbeit war in allen Bereichen von großem Sachverstand und unermüdlichen Einsatz für die Belange der Beschäftigten im öffentlichen Dienst geprägt. Wir werden ihn stets in dankbarer Erinnerung behalten.

*München*

*Gerhard Wipijewski  
Hermann Abele*

## Teil 1 Allgemeine Vorschriften

### Art. 1 Bildung von Personalvertretungen

In den Verwaltungen, Gerichten, Schulen und Betrieben des Staates, der Gemeinden, Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Staates unterliegenden oder nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden Personalvertretungen gebildet.

#### *Erläuterungen*

Die Bildung von Personalräten wird damit grundsätzlich zwingend vorgeschrieben. Verzichten die Wahlberechtigten jedoch auf ihr Recht, einen Personalrat zu wählen, so kann die Bildung nicht von einer anderen Stelle (z. B. vorgesetzte Behörde, Stufenvertretung, Gewerkschaften) erzwungen werden.

Der Verzicht auf die Wahl einer Personalvertretung würde dazu führen, dass der Leiter der betroffenen Dienststelle keinen Ansprechpartner für seinerseits geplante Maßnahmen hätte. Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten blieben ungenutzt und könnten auch nicht durch eine übergeordnete Stufenvertretung (z. B. Gesamt- oder Bezirkspersonalrat) oder durch eine Art formlos bestelltes Ersatzgremium wahrgenommen werden. Die Beschäftigten würden auf Anhörungsrechte verzichten und könnten während der Dienstzeit noch nicht einmal Personalversammlungen abhalten.

Streit darüber, ob an einer Dienststelle ein Personalrat zu bilden ist, wird von den Verwaltungsgerichten entschieden. Jeder aus sachlichen Gründen an der Entscheidung Interessierte kann das Verwaltungsgericht anrufen.

Das Gesetz gilt nicht für Verwaltungen, Gerichte und Betriebe des Bundes sowie für bundesunmittelbare Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Für sie gilt das Bundespersonalvertretungsgesetz. Religionsgemeinschaften, auch mit ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen, fallen nicht unter das BayPVG, selbst wenn sie Körperschaften des öffentlichen Rechts sind (Art. 95). Bei den Betrieben ist unabhängig von den Eigentumsverhältnissen nach rein formalen Gesichtspunkten maßgebend, ob der Rechtsträger eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist (somit BayPVG) oder dem Privatrecht (dann Betriebsverfassungsgesetz) angehört. Die „Regiebetriebe“ des Staates und der Gemeinden fallen demnach praktisch immer unter das BayPVG.

Der räumliche Geltungsbereich des Gesetzes ist nicht auf das Gebiet des Freistaates Bayern begrenzt. Örtlich außerhalb gelegene Dienststellen des Staates (z. B. Vertretung in Berlin), Betriebe oder Zweigstellen von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, wenn sie die übrigen Voraussetzungen erfüllen, fallen ebenfalls unter das BayPVG.

#### **Art. 2 Zusammenarbeit; Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände**

**(1) Dienststelle und Personalvertretung arbeiten im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zusammen.**

**(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Dienststellenleiters oder seines Vertreters Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.**

**(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber werden durch dieses Gesetz nicht berührt.**

**(4) Die Personalvertretung wird bei Maßnahmen, bei deren Vorbereitung eine Beteiligung nach Art. 16 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) oder nach Art. 3 Abs. 3 des Leistungslaufbahngesetzes (LlBG) vorgesehen ist, nicht beteiligt.**

#### *Erläuterungen*

Das Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit richtet sich an die Dienststelle und den Personalrat gleichermaßen. Sie hat zu erfolgen sowohl zum Wohle der Beschäftigten wie auch zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben. Diese vertrauensvolle Zusammenarbeit ist Grundsatz und „Grundgesetz“ des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit ist nicht sinnvolle Empfehlung und Richtschnur, sondern unmittelbar geltendes Recht.

Diese Bestimmung gilt uneingeschränkt für die Tätigkeit des Personalrats, aber auch in vollem Umfang für das Verhalten der Dienststelle. Ziel ist es, die Interessen der Beschäftigten und die der Dienststelle nicht in einem kämpferischen Gegeneinander, sondern in einer vertrauensvollen, auf die Sachfragen gerichteten Zusammenarbeit zu einem Ausgleich zu bringen.

Die Vorschrift beinhaltet die Verpflichtung für Dienststellenleitung und Personalvertretung, mit einer gewissen Offenheit und Vertrau-

en miteinander das Gespräch zu suchen und so einvernehmliche Lösungen für die Fragen und Probleme zu suchen.

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung findet in weiteren Vorschriften des Gesetzes eine weitergehende Ausprägung und Konkretisierung. Hier ist zunächst die Verpflichtung zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung des Personalrats durch die Dienststelle (Art. 69 Abs. 2 Satz 1) zu nennen, die genauso unabdingbare Voraussetzung für eine von gegenseitigem Vertrauen geleiteten Zusammenarbeit ist, wie ein mit der erforderlichen Offenheit gelebtes Monatsgespräch (Art. 67 Abs. 1). Als weitere Vorschriften sind hier zu sehen der Art. 67 Abs. 2 Satz 1 (Friedenspflicht), Art. 67 Abs. 3 mit seiner Einschränkung außenstehende Stellen anzurufen, oder auch Art. 68 Abs. 1 mit der Neutralitätspflicht und dem Verbot parteipolitischer Betätigung.

Während die Vorschrift Dienststelle und Personalrat zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet, besteht die Rolle der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in einem Miteinbezogenwerden, einer Mitberatung. Gleichwohl verdeutlicht der Gesetzgeber mit der Nennung der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigung an dieser prominenten Stelle, dass dieses Zusammenwirken nicht nur zulässig ist, sondern auch sinnvoll und wünschenswert, um zu guten Ergebnissen zu kommen. – „Zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben“, wie der Gesetzgeber das Ziel der Vorschrift benennt.

Maßnahmen und Regelungen, die von Dienststelle und Personalrat vereinbart werden, dürfen nicht gesetzlichen Bestimmungen oder Tarifverträgen widersprechen.

Absatz 2 ergänzt die den in der Dienststelle vertretenden Gewerkschaften im Absatz 1 zugewiesene Rolle um ein Zugangsrecht zur Erledigung der ihnen im BayPVG zgedachten Aufgaben. Neben dem Art. 2 Abs. 1 sind hier zu nennen Art. 19 Abs. 4 (Einreichung Wahlvorschläge), Art. 20 Abs. 2 und Art. 22 (Bestellung Wahlvorstand), Art. 23 (Aufgaben des Wahlvorstands), Art. 25 (Wahlanfechtung), Art. 28 Abs. 1 (Ausschluss eines Mitglieds, Auflösung des Personalrats), Art. 34 Abs. 4, Art. 36 (Teilnahme an PR-Sitzungen), Art. 39 (Mitwirkung bei Aussetzung von Beschlüssen) sowie Art. 52 (Teilnahme an Personalversammlungen).

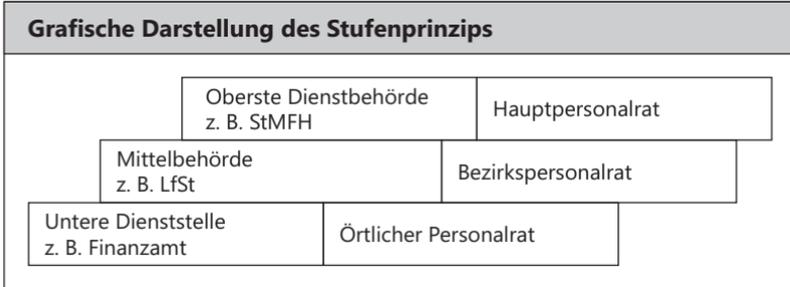
Absatz 3 bringt die Klarstellung, dass die Rechte und Aufgaben der Koalitionen (Gewerkschaften und Vereinigungen) durch das BayPVG

Demnach wählen z. B. die Beschäftigten des Staates und des Kreises bei einem Landratsamt nur einen Personalrat.

Absatz 7 bringt eine Sonderregelung für die Polizei.

Zur Frage der Zuständigkeit siehe auch die Übersicht in Anlage 16.

1



## Art. 7 Vertretung der Dienststelle

(1) <sup>1</sup>Für die Dienststelle handelt ihr Leiter. <sup>2</sup>Er kann sich bei Verhinderung durch seinen ständigen Vertreter, bei obersten Dienstbehörden auch durch den Ministerialdirektor oder den Leiter der Verwaltungs- oder Personalabteilung, bei Mittelbehörden auch durch den Leiter der Verwaltungs- oder Personalabteilung, bei Hochschulen auch durch den leitenden Beamten der Hochschulverwaltung, dessen ständigen Vertreter oder den Leiter der Personalabteilung vertreten lassen. <sup>3</sup>Soweit der leitende Beamte der Hochschulverwaltung als Dienstvorgesetzter für Maßnahmen zuständig ist, handelt er für die Hochschule; er kann sich bei Verhinderung durch seinen ständigen Vertreter oder den Leiter der Personalabteilung vertreten lassen. <sup>4</sup>Mit Zustimmung der Personalvertretung kann sich der Leiter der Dienststelle auch durch einen anderen Beschäftigten vertreten lassen, ohne dass ein Fall der Verhinderung vorliegt.

(2) Bei Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts richtet sich die Vertretung nach den hierfür geltenden Vorschriften.

(3) In Zweifelsfällen bestimmt die oberste Dienstbehörde oder, falls eine oberste Dienstbehörde nicht vorhanden ist oder nicht entscheidet, die Aufsichtsbehörde den Leiter der Dienststelle und seinen Vertreter.

### Erläuterungen

Grundsätzlich hat der Dienststellenleiter die Befugnisse und Aufgaben nach dem BayPVG selbst wahrzunehmen. Die Personalvertretung wendet sich daher mit sämtlichen Angelegenheiten an ihn. Eine Vertretung ist nur bei Verhinderung (z. B. Dienstreise, Krank-

**Beispiel:**

Im folgenden Beispiel sind Listen verschiedener Gewerkschaften angenommen. Die gleiche Regelung gilt natürlich auch für Listen von Wählergemeinschaften.

**Erzielte Stimmen**

	A-Gewerk- schaft	B-Gewerk- schaft	C-Gewerk- schaft
Beamtenliste	343	1932	–
Arbeitnehmerliste	378	358	410
Summe	721	2290	410

Der Vorstand nach Art. 32 Abs. 1 wurde in folgender Zusammen-  
setzung gewählt:

- Vorstandsmitglied der Beamtengruppe                      B-Gewerkschaft
- Vorstandsmitglied der Arbeitnehmergruppe            C-Gewerkschaft
- Vorstandsmitglied gem. Art. 33 Satz 1                    B-Gewerkschaft

Damit wäre die A-Gewerkschaft im Vorstand nicht vertreten. Sie hat jedoch (Beamten- und Arbeitnehmerliste zusammengerechnet) mit insgesamt 721 Stimmen die zweithöchste Stimmzahl erreicht. Bei der Wahl des weiteren Vorstandsmitglieds nach Art. 33 Satz 2 ist daher ein Mitglied aus einer der Listen der A-Gewerkschaft (gleichgültig ob aus der Beamten- oder Arbeitnehmergruppe) zu wählen.

**Art. 34 Sitzungen; Teilnahmerecht**

(1) <sup>1</sup>Spätestens zwei Wochen nach dem Wahltag sind die Mitglieder des Personalrats durch den Wahlvorstand zur Vornahme der nach Art. 32 oder 33 vorgeschriebenen Wahl einzuberufen und die Wahlen durchzuführen. <sup>2</sup>Der Wahlvorstand leitet die Sitzung, bis der Personalrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat. <sup>3</sup>Für die Anfechtung dieser Wahlen gilt Art. 25 entsprechend mit der Maßgabe, daß anstelle der in Art. 25 Abs. 1 genannten drei Wahlberechtigten jedes Mitglied des Personalrats die Wahl anfechten kann.

(2) <sup>1</sup>Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Personalrats an. <sup>2</sup>Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. <sup>3</sup>Er hat die Mitglieder des Personalrates zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung den Zeitpunkt und die Tagesordnung der Sitzung bekanntzugeben.

drei gleichen Höchstzahlen nur noch zwei Sitze zu verteilen, so entscheidet das Los.

(3) <sup>1</sup>Entfallen bei der Verteilung der Sitze nach Abs. 2 auf eine Gruppe weniger Sitze, als ihr nach Art. 17 Abs. 3 BayPVG zustehen, so erhält sie die in Art. 17 Abs. 3 BayPVG vorgeschriebene Zahl von Sitzen. <sup>2</sup>Die Zahl der Sitze der übrigen Gruppen vermindert sich entsprechend. <sup>3</sup>Dabei werden die jeweils zuletzt zugeteilten Sitze zuerst gekürzt. <sup>4</sup>Ist bei gleichen Höchstzahlen nur noch um einen Sitz zu kürzen, entscheidet das Los, welche Gruppe den Sitz abzugeben hat. <sup>5</sup>Sitze, die einer Gruppe nach dem BayPVG mindestens zustehen, können ihr nicht entzogen werden.

2 (4) Haben in einer Dienststelle alle Gruppen die gleiche Höchstzahl von Angehörigen, so erübrigt sich die Errechnung der Sitze nach dem Höchstzahlverfahren; in diesem Fall entscheidet das Los, wem die höhere Zahl von Sitzen zufällt.

### Erläuterungen

Die Größe des Personalrates (eine Person bis zur Höchstzahl von 25 Personen) richtet sich nach Art. 16 BayPVG; dabei muss in der Regel jede in der Dienststelle vertretene Gruppe (Beamte und Arbeitnehmer) entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein (Art. 17 Abs. 1 BayPVG). Damit dies sichergestellt ist, muss der Wahlvorstand die nach Art. 16 BayPVG ermittelten Sitze nach dem d'Hondt'schen Verfahren (Höchstzahlverfahren) auf die Gruppen verteilen. Dabei ist nicht von der Zahl der Wahlberechtigten, sondern von der Zahl der Gruppenangehörigen auszugehen.

#### Beispiele:

##### 1. Standardverteilung

Eine Dienststelle mit 250 Beschäftigten (150 Beamte, 100 Arbeitnehmer) erhält gem. Art. 16 BayPVG einen Personalrat aus 7 Mitgliedern.

Sitzverteilung:

Beamte	Sitz	Arbeitnehmer	Sitz
150 : 1 = 150	1	100 : 1 = 100	2
150 : 2 = 75	3	100 : 2 = 50	4
150 : 3 = 50 <sup>1)</sup>	5	100 : 3 = 33,33	7
150 : 4 = 37,5	6	100 : 4 = 25	
150 : 5 = 30			

<sup>1)</sup> kein Losentscheid, da für jede dieser Höchstzahlen ein Sitz zur Verfügung steht (§ 5 Abs. 2 Satz 4 WO-BayPVG)

Der Personalrat besteht also aus 4 Beamten und 3 Arbeitnehmern.

## 2. Minderheitenschutz

Eine Dienststelle mit 225 Beschäftigten (200 Beamte, 25 Arbeitnehmer) erhält gem. Art. 16 BayPVG einen Personalrat aus 7 Mitgliedern.

Unter Berücksichtigung des Art. 17 Abs. 3 BayPVG (Minderheitenschutz, d. h. mindestens 1 Arbeitnehmer) ergibt sich folgende Sitzverteilung:

Beamte	Sitz	Arbeitnehmer	Sitz
200 : 1 = 200	1	25 : 1 = 25	1
200 : 2 = 100	2	25 : 2 = 12,5	
200 : 3 = 66,66	3		
200 : 4 = 50	4		
200 : 5 = 40	5		
200 : 6 = 33,33	6		
200 : 7 = 28,5			

Nachdem der Arbeitnehmergruppe mindestens ein Sitz im Personalrat zusteht, erhält diese den letzten Sitz, der nach der d'Hondt'schen Verteilung noch den Beamten zustünde (Höchstzahl Beamte = 28,5; Höchstzahl AN = 25).

Der Personalrat besteht also aus 6 Beamten und 1 Arbeitnehmer.

## 3. Losentscheid

Eine Dienststelle mit 300 Beschäftigten (150 Beamte, 150 Arbeitnehmer) erhält gem. Art. 16 BayPVG einen Personalrat aus 7 Mitgliedern.

Nach der Höchstzahlenberechnung ergäbe sich folgende Sitzverteilung:

Beamte	Sitz	Arbeitnehmer	Sitz
150 : 1 = 150	1	150 : 1 = 150	2
150 : 2 = 75	3	150 : 2 = 75	4
150 : 3 = 50	5	150 : 3 = 50	6
150 : 4 = 37,5	7	150 : 4 = 37,5	7
150 : 5 = 30		150 : 5 = 30	

Da beide Gruppen die gleiche Höchstzahl haben, erübrigt sich die Berechnung nach d'Hondt. Es ist zu lösen, welche Gruppe die höhere Zahl von Sitzen erhält (§ 5 Abs. 4 WO-BayPVG).

Nachdem aber auf der Vorschlagsliste 2 nur ein Bewerber aufgeführt ist, der bereits den Sitz Nr. 1 erhalten hat, fällt der zweite auf die Vorschlagsliste 2 entfallende Sitz der Vorschlagsliste 1 zu.

In den Personalrat sind gewählt:

- Der Bewerber D aus der Vorschlagsliste 2 (200 Stimmen)  
– Sitz 1 –,
- der Bewerber A aus der Vorschlagsliste 1 (70 Stimmen)  
– Sitz 2 – und
- der Bewerber B aus der Vorschlagsliste 1 (20 Stimmen)  
– Sitz 3 –.

### § 27 Ermittlung der gewählten Vertreter der Gruppen bei gemeinsamer Wahl

(1) <sup>1</sup>Bei gemeinsamer Wahl werden die auf sämtliche Bewerber gleicher Gruppenzugehörigkeit einer jeden Vorschlagsliste entfallenen Stimmen zusammengezählt. <sup>2</sup>Als gültige Stimmen gelten insoweit auch die Stimmen, die für Bewerber abgegeben worden sind, die nach Bekanntgabe der Wahlvorschläge (§ 13) ihre Wählbarkeit verloren haben. <sup>3</sup>Die so ermittelten Gesamtstimmenzahlen der Bewerber gleicher Gruppenzugehörigkeit einer jeden Vorschlagsliste werden nebeneinandergestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3 usw. geteilt. <sup>4</sup>§ 26 Abs. 1 Satz 4 und 5 gelten entsprechend.

(2) Enthält eine Vorschlagsliste weniger Bewerber einer Gruppe, als dieser nach den Höchstzahlen Sitze zustehen würden, so fallen die restlichen Sitze dieser Gruppe den Angehörigen derselben Gruppe auf den übrigen Vorschlagslisten in der Reihenfolge der nächsten Höchstzahlen zu.

(3) <sup>1</sup>Innerhalb der Vorschlagslisten werden die den einzelnen Gruppen zustehenden Sitze auf die Angehörigen der entsprechenden Gruppe in der Reihenfolge der von ihnen erreichten Stimmenzahlen verteilt. <sup>2</sup>§ 26 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend.

#### *Erläuterungen*

Für die Ermittlung der gewählten Vertreter der Gruppen bei gemeinsamer Wahl sind zunächst die auf jeden Bewerber der gleichen Gruppe innerhalb jeder Vorschlagsliste entfallenden Stimmen zusammenzuzählen. Dabei zählen auch die Stimmen für Bewerber, die zwischenzeitlich ihre Wählbarkeit verloren haben (z. B. durch Tod oder Versetzung). Die Summe ergibt die Gesamtstimmenzahl der Bewerber gleicher Gruppenzugehörigkeit einer Liste. Die Gesamt-

stimmenzahlen aller Vorschlagslisten sind – **nach Gruppen getrennt** – die Grundlage für die Verteilung der Sitze auf die Vorschlagslisten nach dem d’Hondt’schen Verfahren (Höchstzahlverfahren). Innerhalb der Vorschlagslisten werden schließlich die Sitze auf die Bewerber zur gleichen Gruppe in der Reihenfolge der von ihnen erreichten Stimmenzahlen verteilt.

**Beispiel:**

Die 270 Beschäftigten einer Dienststelle wählen einen Personalrat mit 7 Mitgliedern (3 Beamte, 4 Arbeitnehmer). Sie haben folgendermaßen gewählt:

**a) Gruppe Beamte**

Bewerber A	200 Stimmen	Bewerber H	100 Stimmen
Bewerber B	110 Stimmen	Bewerber I	180 Stimmen
Bewerber C	150 Stimmen	Bewerber J	70 Stimmen
Gesamtstimmenzahl			
Beamte	460 Stimmen		350 Stimmen

**b) Gruppe Arbeitnehmer**

Bewerber D	140 Stimmen	Bewerber K	150 Stimmen
Bewerber E	150 Stimmen	Bewerber L	100 Stimmen
Bewerber F	100 Stimmen	Bewerber M	190 Stimmen
Bewerber G	160 Stimmen	Bewerber N	90 Stimmen
Gesamtstimmenzahl			
Arbeitnehmer	550 Stimmen		530 Stimmen
Gesamtstimmenzahl der Vorschlagsliste	1010 Stimmen		880 Stimmen

*Verteilung der drei Beamtensitze:*

	<b>Vorschlagsliste 1</b>	<b>Vorschlagsliste 2</b>
Gesamtstimmenzahl	: 1 = 460	350
	: 2 = 230	175

Sitz 1 fällt durch die Höchstzahl 460 auf die Vorschlagsliste 1 (Bewerber A),  
 Sitz 2 fällt durch die Höchstzahl 350 auf die Vorschlagsliste 2 (Bewerber I) und  
 Sitz 3 fällt durch die Höchstzahl 230 auf die Vorschlagsliste 1 (Bewerber C).

2

*Verteilung der vier Arbeitnehmersitze:*

	Vorschlagsliste 1	Vorschlagsliste 2
Gesamtstimmenzahl : 1 =	550	530
: 2 =	275	265
: 3 =	183	176
: 4 =	137	132

Sitz 1 fällt durch die Höchstzahl 550 auf die Vorschlagsliste 1 (Bewerber G)

Sitz 2 fällt durch die Höchstzahl 530 auf die Vorschlagsliste 2 (Bewerber M)

Sitz 3 fällt durch die Höchstzahl 183 auf die Vorschlagsliste 1 (Bewerber E)

Sitz 4 fällt durch die Höchstzahl 176 auf die Vorschlagsliste 2 (Bewerber K)

Die Gesamtstimmenzahl der Vorschlagsliste hat für die Sitzverteilung keine Bedeutung.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Gruppenwahl (siehe Beispiele zu § 26 WO-BayPVG) sinngemäß!

### Zweiter Unterabschnitt

#### **Wahlverfahren bei Vorliegen eines Wahlvorschlags sowie für die Wahl eines Personalratsmitglieds oder eines Gruppenvertreters (Personenwahl)**

#### § 28 Voraussetzungen für Personenwahl, Stimmzettel, Stimmabgabe

(1) Nach den Grundsätzen der Personenwahl ist zu wählen, wenn

- bei Gruppenwahl für die betreffende Gruppe nur ein gültiger Wahlvorschlag eingegangen ist oder nur ein Vertreter zu wählen ist,
- bei gemeinsamer Wahl nur ein gültiger Wahlvorschlag eingegangen ist oder insgesamt nur ein Personalratsmitglied zu wählen ist.

(2) <sup>1</sup>Ist bei Gruppenwahl nur ein Gruppenvertreter oder bei gemeinsamer Wahl nur ein Personalratsmitglied zu wählen, so werden in den Stimmzetteln die Bewerber aus den Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname, Amts-, Berufs- oder Funktionsbezeichnung und Beschäftigungsstelle übernommen. <sup>2</sup>Bei gruppenfremden Bewerbern und im Fall des Satzes 1 Alternative 2 ist auch die Gruppenzugehörigkeit aufzunehmen. <sup>3</sup>Weitere Angaben dürfen die Stimmzettel nicht enthalten.

(3) <sup>1</sup>Ist bei Gruppenwahl für die betreffende Gruppe oder bei gemeinsamer Wahl insgesamt nur ein gültiger Wahlvorschlag eingegangen, so werden in