

Erfolge sie durch ihren Einsatz erreicht haben. Daher darf auch an der Tätigkeit von Personalratsmitgliedern anderer Gewerkschaften Kritik geübt werden, **sofern sich diese Kritik gegen die „gewerkschaftliche Fraktion“, nicht aber gegen ein einzelnes Personalratsmitglied richtet** (BVerwG vom 6.2.1979, a. a. O.).

Zivilrechtlich kann die Verletzung der Verschwiegenheitsverpflichtung zu einem **Schadensersatzanspruch** desjenigen führen, dessen Belange durch die Verletzung beeinträchtigt worden sind.

Die Verwaltungsgerichte entscheiden über Streitigkeiten hinsichtlich des Bestehens und des Umfangs der Schweigepflicht im „Beschlussverfahren“ nach § 92 LPVG.

In dem neu eingefügten **Abs. 3** wird zugelassen, dass unabhängig von der gesetzlichen Regelung die Dienststellen in Einzelfällen auf **Antrag des Personalrats** von der **Verschwiegenheitspflicht entbinden** können. 12

Neben der **Schweigepflicht** haben die Personalvertretungen bei der **Verarbeitung personenbezogener Daten** die **datenschutzrechtlichen Vorschriften** zu beachten und die zu deren Einhaltung erforderlichen Regelungen für ihre Geschäftsführung selbst zu treffen (vgl. auch Erl. zu § 67 LPVG). 13

TEIL 2

Der Personalrat

Abschnitt 1

Wahl und Zusammensetzung

§ 8 Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, es sei denn, dass sie

1. infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen,
2. am Wahltag seit mehr als zwölf Monaten ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt beurlaubt sind,
3. eine Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsjahr ausüben und am Wahltag noch mehr als zwölf Monate vom Dienst freigestellt sind,
4. Altersteilzeit im Blockmodell ausüben und sich am Wahltag in der Freistellung befinden.

(2) ¹Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen, Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in einer dem Vorbereitungsdienst entsprechenden Berufsausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt, soweit sich aus § 58 nichts anderes ergibt. ²Sofern die Ausbildung bei mehreren Ausbildungsstellen erfolgt, bestimmt die oberste Dienstbehörde, welche Dienststelle Stammbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist.

Erläuterungen:

- 1 Die neu gefasste Vorschrift regelt das **aktive Wahlrecht**. Aufgrund des veränderten Beschäftigtenbegriffs (§ 4 LPVG) soll grundsätzlich allen Beschäftigten die Wahlberechtigung zukommen. Maßgebend wird auf die Eingliederung in oder dienstrechtliche und arbeitsvertragliche Bindung an die Dienststelle angeknüpft. Dadurch kann auch ein **mehrfaches Wahlrecht** entstehen. Mit der **Eingliederung** (Dienstantritt/Arbeitsaufnahme) in die Dienststelle beginnt die Wahlberechtigung. Auf die Dauer der Dienststellenzugehörigkeit bzw. die Dauer der täglichen Arbeitszeit oder ob (regelmäßig) nur einzelne Stunden oder Tage gearbeitet wird, kommt es nicht an. Ausschlaggebend ist die Eingliederung bzw. **weisungsgebundene Tätigkeit** von Personen, die am Wahltag die Eigenschaft von Beschäftigten haben. In der Regel fallen rechtliche Zugehörigkeit zu einer Dienststelle und tatsächliche Beschäftigung zusammen (vgl. Erl. zu § 4 LPVG).
- 2 Die **Wahlberechtigung** nach Abs. 1 beinhaltet das Recht, als Wähler an der Wahl des Personalrats teilzunehmen (**aktives Wahlrecht**). Gleichzeitig ist dieses Recht Voraussetzung für die **Wählbarkeit** zum Personalrat (**passives Wahlrecht**), allerdings unter Berücksichtigung der in § 9 LPVG genannten Bedingungen.
- 3 Beschäftigte, denen im Zeitpunkt der Wahl durch Richterspruch das Recht aberkannt wurde, **in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen**, besitzen nach Abs. 1 weder das aktive noch das passive Wahlrecht. Hierzu bedarf es einer richterlichen Entscheidung nach § 45 Abs. 5 StGB. Beispiele: Hoch- und Landesverrat, Gefährdung des demokratischen Rechtsstaates, Straftaten gegen Verfassungsorgane sowie bei Abstimmungen und Wahlen.
- 4 Weitere Ausnahmen von der Wahlberechtigung sind in Abs. 1 Nr. 1 – 4 LPVG abschließend aufgeführt. Nicht wahlberechtigt ist, wer als Beschäftigter **am Wahltag seit mehr als zwölf Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt** ist. Dies gilt nicht, wenn während der Elternzeit eine unterhältliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird. Der Wahltag wird vom Wahlvorstand bestimmt. Wird die Wahl an mehreren Tagen durchgeführt, so gilt als Wahltag im Sinne des Gesetzes und der Wahlordnung in diesem Fall der erste Tag der Wahlhandlung.
Nicht wahlberechtigt sind Beschäftigte, die seit zwölf Monaten ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt beurlaubt sind, sowie Teilzeitbeschäftigte im Freistellungsjahr, welche am Wahltag noch mehr als zwölf Monate vom Dienst freigestellt sind. Beschäftigte, die sich am Wahltag in der **Freistellungsphase der Altersteilzeit** (im Rahmen des Blockmodells) befinden, sind von der Wahlberechtigung ausgenommen. Die Ausnahmen von der Wahlberechtigung gelten nicht nur für das aktive, sondern auch für das pas-

sive (§ 9 LPVG) Wahlrecht. Damit erlischt zwangsläufig zugleich auch die Mitgliedschaft im Personalrat (§ 25 Abs. 1 Nr. 9 LPVG).

Beschäftigte, welche zur Dienst- oder Arbeitsleistung in die Dienststelle eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers im Wege der Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung **eingegliedert** sind, deren Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur abgebenden Dienststelle aber bestehen bleibt, sind in der aufnehmenden und der abgebenden Dienststelle wahlberechtigt (Mehrfachwahlberechtigung). Dies gilt sicher nicht für kurzfristige Abordnungen. Werden Beschäftigte zu **Lehrgängen** abgeordnet (z. B. zur Hochschule für Polizei oder zur Polizei-Führungsakademie), bleiben sie bei ihrer sog. Stammdienststelle wahlberechtigt, auch wenn der Lehrgang/das Studium länger als drei Monate dauert. Begründung: Während der Abordnung sind sie bei der dortigen Dienststelle (Schule, Einrichtung) weder tatsächlich eingegliedert noch weisungsgebunden beschäftigt und **in dieser** und für diese tätig (OVG Bremen vom 23.8.1988, ZBR 1989, 25 = PersV 1990, 265).

Wer als **Mitglied einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats** vom Dienst freigestellt ist, bleibt Beschäftigter seiner alten Dienststelle und ist dort wahlberechtigt. Dabei ist ohne Bedeutung, wie lange die Freistellung gedauert hat oder noch dauert und für welchen Bereich die Freistellung wahrgenommen wird (Hauptdienststelle, Mittelbehörde oder oberste Dienstbehörde).

Grundsätzlich sind alle Beschäftigten (siehe Erl. zu § 4 LPVG) wahlberechtigt. Ausnahme: Beschäftigte, die zu einem **Ausbildungspersonalrat** (§ 58 LPVG) wahlberechtigt sind. Dieser Personenkreis besitzt weder die Wahlberechtigung noch die Wählbarkeit zu irgendeinem anderen Personalrat (§ 58 Abs. 4 LPVG).

Wegen der Vollständigkeit ist noch darauf hinzuweisen, dass Beschäftigte, die nach §§ 59 und 60 LPVG die Voraussetzungen der Wahlberechtigung bzw. der Wählbarkeit zur **Jugend- und Auszubildendenvertretung** erfüllen, gleichzeitig auch das aktive und passive Wahlrecht zu jedem anderen Personalrat haben (sog. Doppelwahl bzw. Doppelmithgliedschaft).

Abs. 2 regelt die **Wahlberechtigung von Dienstanfängern, Beamten im Vorbereitungsdienst und Beschäftigten in entsprechender Berufsausbildung**. Wahlberechtigt ist dieser Personenkreis grundsätzlich bei ihrer (festgelegten) Stammbehörde. Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass sich diese Gruppe gegenüber den sonstigen Beschäftigten in einer besonderen Stellung befindet, durch entsprechende Ausbildungsgänge verbunden ist, oftmals ein häufiger Wechsel der Dienststelle stattfindet und somit eine engere Bindung an die jeweilige Ausbildungsstelle und damit eine **echte Eingliederung aus-zuschließen** ist. Hinzu kommt, dass die Ausbildung in der Regel zentral gelenkt wird und auch die Personalangelegenheiten dieser Beschäftigten von einer zentralen Stelle geregelt werden.

- 11 Die **Wahlberechtigung** ist nicht nur Voraussetzung für die Stimmabgabe zu den Wahlen des örtlichen Personalrats, des Gesamtpersonalrats sowie des Bezirks- und Hauptpersonalrats. Sie ist außerdem maßgebend für eine Reihe weiterer Abstimmungen bzw. Entscheidungen zum Thema Wahlen, so u. a.
 - bei der Entscheidung, ob eine Personalvertretung zu bilden ist (§ 10 Abs. 1 LPVG),
 - bei der Wählbarkeit (§ 9 Abs. 1 LPVG),
 - bei der Größe des Personalrats (§ 10 Abs. 3 LPVG),
 - bei der Abstimmung über die gemeinsame Wahl (§ 13 Abs. 2 LPVG),
 - bei der Einreichung und Unterstützung von Wahlvorschlägen (§ 13 Abs. 4 bis 7 LPVG),
 - bei der Bestellung zum Wahlvorstand (§ 15 Abs. 1 LPVG),
 - beim Antragsrecht zu Wahlvorbereitungsmaßnahmen (§ 16 Abs. 2 LPVG),
 - bei der Wahlanfechtung (§ 21 LPVG),
 - beim Antrag auf Ausschluss eines Personalratsmitgliedes und der Auflösung des Personalrats (§ 24 Abs. 1 LPVG) sowie
 - beim Antrag auf Einberufung einer Personalversammlung (§ 50 Abs. 2 LPVG).
- 12 Der **Dienststellenleiter** – obwohl gleichzeitig Partner der Personalvertretung – ist auch Beschäftigter i. S. des § 4 LPVG. Dies wird u. a. bestätigt durch die Regelung des § 9 Abs. 3 LPVG, der u. a. den Dienststellenleiter von den wählbaren Beschäftigten der (seiner) Dienststelle ausschließt. Dagegen ist er als Beschäftigter der (seiner) Dienststelle grundsätzlich wählbar, z. B. für den Bezirks- oder Hauptpersonalrat, hier allerdings wegen Pflichten- und Interessenskollisionen mit eingeschränkten Beratungs- und Entscheidungsrechten für seinen (eigenen) Verantwortungsbereich (siehe auch Rdnr. 3 zu § 4 und Rdnr. 6 zu § 55 Abs. 3 Nr. 2 LPVG).
- 13 Darüber hinaus hat der Landesgesetzgeber unter dem Teil „Schlussvorschriften“ in § 114 LPVG die Landesregierung ermächtigt, eine **Rechtsverordnung** zur Durchführung der Wahlen nach dem LPVG zu erlassen. Mit der **Wahlordnung** (LPVGWO) zum LPVG in der Fassung vom 12. März 2015 ist die Landesregierung ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen und hat einheitliche Vorschriften über die Wahlen des Personalrats sowie Hilfestellung für die zur Durchführung der Wahlen verantwortlichen Personen (Wahlvorstand, Wahlhelfer) geschaffen (siehe **Anhang 1**).
- 14 Abschließend ist noch darauf hinzuweisen, dass **Eintragungen in das Wählerverzeichnis** formelle Voraussetzung für die Ausübung des Wahlrechts ist (§ 20 Abs. 1 LPVGWO), wobei der Kreis der Wahlberechtigten in § 8 LPVG abschließend festgelegt ist; d. h., durch die Nichteintragung im Wählerverzeichnis verliert der Beschäftigte seine Wahlberechtigung nicht, so wie auch fälschlicherweise in das Wählerverzeichnis Eingetragene die Wahlberechtigung nicht erwerben (BVerwG vom 21.11.1958, ZBR 1959, 337).

Jeder Beschäftigte kann innerhalb der Auflegungsfrist des Wählerverzeichnisses (§ 6 Abs. 5 LPVGWO) beim Wahlvorstand schriftlich Einspruch gegen die Richtigkeit dieses Verzeichnisses einlegen. 15

Bei **Streitigkeiten** über das Wahlrecht entscheidet zunächst der Wahlvorstand. Lässt sich der Streit nicht beilegen, kann gemäß § 92 Abs. 1 LPVG das Verwaltungsgericht (Fachkammer) angerufen werden. Streitigkeiten über die Wahlberechtigung können grundsätzlich nur im Wege der Wahlanfechtung gemäß § 21 LPVG mit Bezug auf § 8 LPVG geltend gemacht werden (BVerwG vom 23.10.1959, BVerwGE 9, 249; Lorenzen/Schmitt/Etzel, § 13 BPersVG, Rdnr. 40). 16

§ 9 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind die wahlberechtigten Beschäftigten im Sinne von § 4 Absatz 1 Satz 1, die am Wahltag

1. seit zwei Monaten der Dienststelle angehören und
2. das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) ¹Nicht wählbar sind

1. Beschäftigte, die infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
2. der Leiter der Dienststelle und sein ständiger Vertreter,
3. Beschäftigte, die zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind,
4. die den Beschäftigten nach Nummer 3 zugeordneten unmittelbaren Mitarbeiter, die als Personalsachbearbeiter die Entscheidungen vorbereiten,
5. die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin.

²Beschäftigte, die nicht ständig selbstständige Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen oder vorbereiten, sind von der Wählbarkeit nach Satz 1 Nummer 3 und 4 nicht ausgeschlossen, wenn nur zu einem untergeordneten Teil der Gesamtaufgaben des Beschäftigten Personalangelegenheiten entschieden oder vorbereitet werden.

Erläuterungen:

Diese Vorschrift regelt das **passive** Wahlrecht (die Wählbarkeit), im Gegensatz zu dem in § 8 LPVG geregelten aktiven Wahlrecht (der Wahlberechtigung). Die Wählbarkeit ist die in einem Gesetz festgelegte **Eignung**, bei einer Wahl als Bewerber aufgestellt (BVerwG vom 28.10.1959, BVerwGE 9, 251) und gewählt zu werden, sowie schließlich Mitglied einer Personalvertretung sein zu können (Lorenzen/Schmitt/Etzel, § 14 BPersVG, Rdnr. 1). Außerdem setzt die Wählbarkeit die **Aufnahme in einen Wahlvorschlag** (§ 11 ff. LPVGWO) sowie die **Eintragung ins Wählerverzeichnis** (§ 6 LPVGWO) voraus. Und: Wer die Wahlberechtigung verliert (vgl. Erl. zu § 9 Abs. 1 LPVG), verliert auch die Wählbarkeit. 1

- 2 **Wählbar** zum Personalrat **sind** zunächst grundsätzlich nur die **wahlberechtigten Beschäftigten**. Anders als bei der Wahlberechtigung wird hinsichtlich der Wählbarkeit auf die tatsächliche Eingliederung in die Dienststelle, bei welcher der Personalrat gebildet ist, abgestellt. Denn effektive Personalratsarbeit kann nicht aus der Ferne geleistet werden beziehungsweise die Leitung der Beschäftigungsdienststelle muss nicht für Personalratsarbeit in einer anderen Dienststelle Arbeitsbefreiung genehmigen. Dies gilt nicht, wenn eine Eingliederung in mehrere Dienststellen vorliegt, beispielsweise bei Teilabordnungen. Ausgeschlossen werden Wahlberechtigte, die zur Arbeitsleistung vollständig in eine andere Dienststelle eingegliedert sind als die Dienststelle, bei welcher die Personalvertretung gewählt wird. Durch den Verweis auf § 4 Abs. 1 Satz 1 LPVG im Einleitungssatz des Absatzes wird klargestellt, dass Beschäftigte, die an eine andere Dienststelle abgeordnet sind und Ähnliches, mangels tatsächlicher Eingliederung bei der abordnenden Dienststelle nicht wählbar sind (vgl. Begründung zum Gesetzentwurf 2013).
- 3 Wählbar nach **Abs. 1** ist nur, wer am **Wahltag** – bei mehreren Abstimmungstagen gilt als Wahltag der erste Tag der Wahlhandlung (§ 3 LPVGWO) – seit **mindestens zwei Monaten** seiner Dienststelle angehört und das 18. Lebensjahr vollendet hat. Die Voraussetzungen nach Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 müssen beide erfüllt sein. Für die **Berechnung der Fristen** gelten die §§ 187 ff. BGB (siehe **Anhang 3**). Gemäß § 187 Abs. 2 Satz 2 BGB hat das 18. Lebensjahr vollendet, wer seinen 18. Geburtstag begeht. Diese Voraussetzung ist am Wahltag gefordert.
- 4 **Abs. 2:** Da der Ausschluss von der Wählbarkeit schwer in das Persönlichkeitsrecht eingreift, bedarf es hierfür besonderer rechtfertigender Gründe. Nicht wählbar sind Beschäftigte, die **infolge Richterspruchs** die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen (**Abs. 2 Nr. 1**). Eine entsprechende Entscheidung kann sowohl durch das Bundesverfassungsgericht in einem Verfahren über die Verwirkung von Grundrechten ausgesprochen werden als auch sich aus einer strafgerichtlichen Verurteilung nach § 45 Abs. 2 StGB ergeben (siehe ergänzend auch Erl. zu § 8 LPVG).
- 5 Ein die Wählbarkeit ausschließender Grund liegt auch dann vor, wenn durch die gleichzeitige Vertretung von Belangen der Dienststelle und der Beschäftigten Interessenkollisionen unvermeidbar sind. Aufgrund ihrer umfassenden Vertretungsbefugnis für die Dienststelle ist der **Leiter der Dienststelle und sein ständiger Vertreter** generell von der Wählbarkeit ausgeschlossen (Nr. 2).
- 6 Ebenso ausgeschlossen von der Wählbarkeit ist die **Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin**, da diese kraft ihres Amtes unmittelbar an die Dienststellenleitung angebunden sind (Nr. 5).

Bei **Beschäftigten, die in Personalangelegenheiten verantwortlich entscheiden** (Nr. 3), und den ihnen zugeordneten Sachbearbeitern (Nr. 4) ist danach zu unterscheiden, wie umfassend die Personalentscheidungsbefugnis ist. Wer umfassend in Personalangelegenheiten entscheiden kann oder solche Entscheidungen vorbereitet, wird wie bisher von der Wählbarkeit ausgeschlossen.

Rechtlich nicht ausgeschlossen ist, dass der Dienststellenleiter, sein ständiger Vertreter sowie die anderen in § 9 Abs. 2 Nr. 2 bis 4 LPVG genannten Personen sowohl das **passive** als auch das **aktive Wahlrecht** zu den Stufenvertretungen besitzen, wegen Pflichten- und Interessenkollisionen jedoch mit eingeschränkten Beratungs- und Entscheidungsbefugnissen in Personalangelegenheiten der eigenen Dienststelle (vgl. Erl. zu § 4 u. § 8 sowie § 55 Abs. 3 Nr. 2 LPVG).

Auf weitere Tatbestände bzw. Besonderheiten zur Wählbarkeit soll nachfolgend nur stichwortartig eingegangen werden:

- Ein **Ausschluss aus dem Personalrat** beseitigt die Wählbarkeit nicht (vgl. § 24 LPVG, BVerwG vom 23.11.1962, ZBR 1963, 24).
- Die Mitglieder des **Wahlvorstandes** sind wählbar (BVerwG vom 12.1.1962, ZBR 1962, 88 und PersV 1962, 66). Um Wahlanfechtungen möglichst zu vermeiden, sollte bei der Bestellung der Personen des Wahlvorstandes mit viel Fingerspitzengefühl vorgegangen werden.
- **Beamte im Vorbereitungsdienst** und solche in entsprechender Berufsausbildung sind **nicht** in eine Stufenvertretung, dagegen bei ihrer Stammbehörde (vgl. Erl. zu § 8 LPVG) wählbar.

Wesentliche Verstöße gegen die Vorschriften über die Wählbarkeit berechtigen zur Anfechtung der Wahl gemäß § 21 LPVG beim Verwaltungsgericht, es sei denn, dass das Wahlergebnis durch den Verstoß nicht beeinflusst werden konnte. Bei sonstigen Streitigkeiten über die Wählbarkeit von Beschäftigten entscheidet das Verwaltungsgericht im Beschlussverfahren gemäß § 92 Abs. 1 LPVG.

§ 10 Bildung von Personalräten, Zahl der Mitglieder

(1) In allen Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei Beschäftigte wählbar sind, werden Personalräte gebildet.

(2) Dienststellen, bei denen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vorliegen, werden von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer benachbarten Dienststelle zugeteilt, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten in geheimer Abstimmung zustimmt.

(3) Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel	
fünf bis 14 wahlberechtigten Beschäftigten	aus einer Person,
15 wahlberechtigten Beschäftigten bis 50 Beschäftigten	aus drei Mitgliedern,
51 bis 150 Beschäftigten	aus fünf Mitgliedern,,
151 bis 300 Beschäftigten	aus sieben Mitgliedern,
301 bis 600 Beschäftigten	aus neun Mitgliedern,
601 bis 1 000 Beschäftigten	aus elf Mitgliedern,
1 001 bis 1 500 Beschäftigten	aus 13 Mitgliedern,
1 501 bis 2 000 Beschäftigten	aus 15 Mitgliedern,
2 001 bis 3 000 Beschäftigten	aus 17 Mitgliedern,
3 001 bis 4 000 Beschäftigten	aus 19 Mitgliedern,
4 001 bis 5 000 Beschäftigten	aus 21 Mitgliedern,
5 001 bis 7 500 Beschäftigten	aus 23 Mitgliedern,
7 501 bis 10 000 Beschäftigten	aus 25 Mitgliedern,
10 001 und mehr Beschäftigten	aus 27 Mitgliedern.

(4) Liegen in Dienststellen mit in der Regel 601 und mehr Beschäftigten Außenstellen, Nebenstellen oder Teile der Dienststelle räumlich vom Dienstort der Hauptdienststelle entfernt, erhöht sich die Zahl der Mitglieder nach Absatz 3 um

1. zwei Mitglieder, wenn mindestens ein Drittel der in der Regel Beschäftigten der Dienststelle,
2. vier Mitglieder, wenn mindestens die Hälfte der in der Regel Beschäftigten der Dienststelle

zum überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit an einem anderen als dem Dienstort der Hauptdienststelle beschäftigt ist.

(5) ¹Maßgebend für die Ermittlung der Zahl der Mitglieder des Personalrats ist der zehnte Arbeitstag vor Erlass des Wahlausschreibens. ²Der Wahlvorstand legt dabei den zu dem Stichtag absehbaren Beschäftigtenstand zugrunde, der voraussichtlich über die Hälfte der Amtszeit des Personalrats in der Dienststelle vorhanden sein wird.

Erläuterungen:

- 1 Die in § 1 LPVG dem Grundsatz nach festgelegte Pflicht zur Bildung von Personalvertretungen in der öffentlichen Verwaltung wird in § 10 Abs. 1 LPVG dadurch konkretisiert, dass eine Dienststelle dann **personalratspflichtig** ist, wenn sie in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigt, von denen drei **wählbar** sein müssen. Nur wenn **beide Voraussetzungen** vorliegen, ist ein Personalrat zu wählen.

Beispiel:

Sind von 20 vorhandenen Beschäftigten nur vier wahlberechtigt und wählbar oder von fünf Beschäftigten fünf wahlberechtigt, aber nur zwei wählbar, so kann kein Personalrat gewählt werden. Auf die Gruppenangehörigkeit kommt es als Voraussetzung nicht an. Erfüllt eine Dienststelle diese Mindestvoraussetzungen nicht oder nicht mehr, so ist sie nach Abs. 2 zu behandeln (vgl. Rdnr. 5 zu § 10 LPVG).

Zu den Begriffen „Beschäftigte, Wahlberechtigung und Wählbarkeit“ siehe Erl. zu den §§ 4, 8 und 9 LPVG.

Obwohl das LPVG die Bildung von Personalvertretungen in allen Stufen **2** **zwingend** vorschreibt und zahlreiche Bestimmungen enthält, um dies zu fördern (z. B. § 15 LPVG, Bestellung eines Wahlvorstandes usw.), enthält das Gesetz keine Vorschrift, bei Nichtinteresse der wahlberechtigten Beschäftigten solches zu erzwingen. Vielmehr bleibt es der **Initiative der Beschäftigten**, d. h. der Einreichung von Wahlvorschlägen (siehe § 13 Abs. 4 LPVG) überlassen, ob ein Personalrat gebildet wird.

In **Abs. 2** ist geregelt, dass sogenannte Kleinstdienststellen von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer benachbarten Dienststelle nur zugeteilt werden können, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten in geheimer Abstimmung zustimmt. Ebenso wie es letztendlich in der Hand der wahlberechtigten Beschäftigten liegt, ob sie einen Personalrat wählen oder nicht, soll es der Entscheidung der Beschäftigten einer sogenannten Kleinstdienststelle überlassen bleiben, ob sie personalvertretungsrechtlich einer benachbarten Dienststelle zugeteilt und mithin von dem Personalrat bei dieser Dienststelle vertreten werden oder ohne Personalvertretung bleiben wollen. Das Abstellen auf das Zustimmungserfordernis der Beschäftigten entspricht somit auch dem Zustimmungserfordernis bei der Zusammenlegung von Dienststellen nach § 5 Abs. 4 LPVG. Mit der **Zuteilung** werden die Beschäftigten in der aufnehmenden Dienststelle wahlberechtigt und wählbar. Zum gleichen Zeitpunkt wird der Personalrat für die Vertretung der zugeteilten Dienststelle zuständig. Die Zuteilung **endet**, sobald die Kleinstdienststelle (wieder) die Personalratsfähigkeit nach Abs. 1 erlangt. Im Übrigen wird auf die Möglichkeit der Zusammenfassung mehrerer Dienststellen **desselben Verwaltungsbereichs zu einer Dienststelle** nach § 5 Abs. 4 LPVG verwiesen.

Nach **Abs. 3** ist die **Zahl der Mitglieder des Personalrats** durch den Wahlvorstand festzustellen. Maßgebend hierfür ist der zehnte Arbeitstag **vor Erlass des Wahlausschreibens** nach Abs. 5 (vgl. auch §§ 3 und 8 Abs. 2 LPVGWO). Bei der Feststellung der Zahl der Personalratsmitglieder kommt es bei kleineren Dienststellen auf die Zahl der **Wahlberechtigten** an, während bei größeren Dienststellen auf die Zahl der Beschäftigten abgestellt **4**

wird. Sind also weniger als 15 Wahlberechtigte vorhanden, so besteht der Personalrat (siehe Zahlen in Abs. 3) aus einem Mitglied, auch wenn z. B. 46 Beschäftigte vorhanden sind. Hat eine Dienststelle einmal eine Hürde von 15 Wahlberechtigten erreicht, kommt es bei der Festsetzung der weiteren Zahl der Personalratsmitglieder nur noch auf die Höhe der Zahl der **Beschäftigten** an (vgl. auch § 5 LPVGWO).

- 5 Liegt die maßgebliche Beschäftigtenzahl vor, lässt sich die Zahl der Personalratsmitglieder aus Abs. 3 ermitteln (Höchstzahl ab 10001 Beschäftigten = 27 Mitglieder).

Was die Wahlen und Zahlen zum Gesamtpersonalrat anbelangt siehe § 54 Abs. 2 LPVG, zum Bezirks- und Hauptpersonalrat siehe § 55 Abs. 2 LPVG. Wie bisher richtet sich die Mitgliederzahl des Personalrats nach der Zahl der so genannten „**In-der-Regel-Beschäftigten**“. Gemeint ist damit die absehbare Normzahl von Beschäftigten während der überwiegenden Amtszeit des zu wählenden Personalrats, was eine gewisse Prognose über die Personalentwicklung voraussetzt. In Abs. 3 Satz 2 wurde dafür die Legaldefinition getroffen, dass dies der **Personalbestand ist, der voraussichtlich in mehr als der Hälfte der Amtszeit des Personalrats in der Dienststelle vorhanden sein wird** (vgl. auch Abs. 5).

- 6 Liegen Außenstellen, Nebenstellen oder Teile von Dienststellen räumlich vom Dienstort der Hauptdienststelle entfernt, **erhöht sich nach Abs. 4 die Anzahl der Personalratsmitglieder** in größeren Dienststellen um zwei Mitglieder, wenn der Anteil der außerhalb des Hauptorts Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl mindestens ein Drittel, oder um vier Mitglieder, wenn dieser Anteil mindestens die Hälfte beträgt. Als Dienstort ist danach die politische Gemeinde anzunehmen. Die neue Regelung gilt nicht für kleinere Dienststellen, weil sonst das Verhältnis zwischen Personalratsgröße und Beschäftigtenzahl nicht mehr angemessen wäre. Bei Beschäftigten, die sowohl am Hauptsitz als auch außerhalb eingesetzt werden, kommt es auf den überwiegenden Teil der Arbeitszeit an. **Die höhere Sitzzahl soll es Beschäftigten in entfernt gelegenen Außenstellen erleichtern, Vertreter aus den eigenen Reihen im Personalrat zu platzieren.** Mit dem Ziel, durch höhere Sitzzahlen die Außenstellenvertretung zu stärken, soll den Beschäftigten die Berücksichtigung bei ihrer Wahlentscheidung erleichtert werden.
- 7 Für **Streitigkeiten** über die Notwendigkeit der Errichtung eines Personalrats, ebenso für Meinungsverschiedenheiten über die Behandlung von Kleindienststellen ist gemäß § 92 Abs. 1 Nr. 2 LPVG das Verwaltungsgericht zuständig. Sonstige Verstöße können, wenn sie das Wahlergebnis beeinflussen konnten, mit einem sog. **Wahlanfechtungsverfahren** nach § 21 i. V. m. § 92 Abs. 1 LPVG vor dem Verwaltungsgericht geklärt bzw. überprüft werden.