

## Rundschreiben des Senators für Finanzen

Nummer 15/2019 vom 05.12.2019

### Änderung der Wahlordnung zum Bremischen Personalvertretungsgesetz/Hinweise zum Wahlrecht

**Verteiler:** Alle Dienststellen mit Schulen

**Bezug (Rechtsnormen/Beschluss):**

Bremisches Personalvertretungsgesetz, Wahlordnung zum Bremischen Personalvertretungsgesetz

**Vorbemerkung**

Am 18. März 2020 finden in den Verwaltungen des Landes Bremen, der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven, den sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Lande Bremen sowie den Gerichten des Landes die turnusmäßigen Personalratswahlen nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz (BremPersVG) statt.

Mit der Wahlordnung zum Bremischen Personalvertretungsgesetz (WOBremPersVG) hat der Senat gem. § 72 BremPersVG unter anderem Regelungen zur Vorbereitung der Wahlen, zum Inhalt des Wahlausschreibens und die Fristen der Bekanntmachung sowie der Stimmabgabe erlassen. Aufgrund der Praxiserfahrungen bei der Durchführung der Wahlen waren die Änderungen der Wahlordnung erforderlich. Die Änderungen sind am 15.11.2019 in Kraft getreten (Brem.ABl. 2019, S. 613).

Anlässlich der bevorstehenden Personalratswahlen wurden auch die Hinweise des Senators für Finanzen zum Wahlrecht nach dem BremPersVG aktualisiert. Sie werden mit diesem Rundschreiben bekanntgegeben (siehe Anlage).

**Änderungen der Wahlordnung zum BremPersVG**

Mit dem neuen § 17a WOBremPersVG wurde eine rechtliche Grundlage geschaffen, die die Anordnung der schriftlichen Stimmenabgabe durch die Wahlvorstände ermöglicht. Dies soll die Durchführung der Personalratswahlen in Dienststellen mit unterschiedlich großen Einrichtungen, die z. B. über das Stadtgebiet verteilt sind oder sich außerhalb Bremens befinden, erleichtern. Gleiches gilt für Wahlen der Ausbildungspersonalräte, da die Auszubildenden in unterschiedlichen Dienststellen tätig sind.

Für die Durchführung der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Gesamtpersonalrat wurde mit dem neuen § 30a WOBremPersVG eine Regelung zur Unterstützung des Gesamtwahlvorstandes durch die örtlichen Wahlvorstände geschaffen.

Darüber hinaus wurden die erforderlichen Inhalte des Wahlausschreibens (vgl. §§ 6 und 36 WOBremPersVG) ergänzt und diverse inhaltliche und redaktionelle Klarstellungen und Berichtigungen vorgenommen.

### **Hinweise zum Wahlrecht**

Die Hinweise des Senators für Finanzen zum Wahlrecht nach dem BremPersVG enthalten neben den aktualisierten Hinweisen zum aktiven Wahlrecht nach § 9 BremPersVG nun auch Erläuterungen zum passiven Wahlrecht nach § 10 BremPersVG.

Die Hinweise zur Mitgliederzahl des Personalrates (§ 12 BremPersVG) und zur Gruppenvertretung (§ 13 BremPersVG) wurden ebenfalls überarbeitet.

Die in den vorherigen Hinweisen zum Wahlrecht dargelegten Ausführungen zum Zählverfahren Hare/Niemeyer sind in der aktuellen Fassung nicht mehr enthalten, da der in diesem Jahr vom Kellner Verlag herausgegebene Gemeinschaftskommentar der Arbeitnehmerkammer Bremen [Herausgeber] zur Wahlordnung zum BremPersVG hierzu entsprechende Erläuterungen enthält (vgl. Kommentierung zu den §§ 24 bis 26 WOBremPersVG).

### **Unterrichtung der zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen sowie der Wahlvorstände**

Die senatorischen Dienststellen haben jeweils für ihren Geschäftsbereich die zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen über dieses Rundschreiben zwingend zu unterrichten.

Die örtlichen Wahlvorstände sind über dieses Rundschreiben durch die jeweiligen Dienststellen und Einrichtungen schnellstmöglich zu informieren.

### **Außerkräftreten von Rundschreiben**

Mit diesem Rundschreiben treten die „Rundschreiben Nr. 28/2007 und Nr. 23/2011 der Senatorin für Finanzen“ außer Kraft.

### **Kontakt**

Denise Joachim  
Der Senator für Finanzen  
Referat 30  
Rudolf-Hilferding-Platz 1  
28195 Bremen  
Telefon: 361 4071  
E-Mail: [dienstrecht@finanzen.bremen.de](mailto:dienstrecht@finanzen.bremen.de)

### **Anlagen**

Hinweise des Senators für Finanzen zum aktiven und passiven Wahlrecht sowie zur Mitgliederzahl des Personalrates und zur Gruppenvertretung nach dem BremPersVG

**Der Senator für Finanzen**



**Freie  
Hansestadt  
Bremen**

## **HINWEISE**

**zum aktiven und passiven Wahlrecht nach den §§ 9 und 10  
Bremisches Personalvertretungsgesetz (BremPersVG) sowie**

**zur Mitgliederzahl des Personalrats und zur  
Gruppenvertretung (§§ 12 und 13 BremPersVG)**

Bremen, im November 2019

1	Hinweise zum aktiven Wahlrecht nach § 9 BremPersVG .....	4
1.1	Wahlberechtigung allgemein (§ 9 Abs. 1 und 2 BremPersVG).....	4
1.1.1	Beschäftigten-/Bediensteteneigenschaft im Sinne von § 9 Abs. 1 BremPersVG i. V. m. § 3 BremPersVG .....	4
1.1.1.1	Auszubildende .....	4
1.1.1.2	Richterinnen und Richter .....	4
1.1.1.3	Zugehörigkeit zu einer Dienststelle als Kennzeichen der Bediensteteneigenschaft .....	5
1.1.2	Weisungsgebundene Beschäftigung (§ 9 Abs. 2 i. V. m. § 52 BremPersVG) .....	5
1.2	Wahlrecht bei Abordnungen (§ 9 Abs. 3 BremPersVG) .....	6
1.2.1	Teilabordnungen.....	6
1.2.2	Dienstherrenübergreifende Abordnungen .....	6
1.2.3	Abordnungen im Rahmen der Berufsausbildung.....	7
1.2.4	Abordnung zu einem Lehrgang.....	7
1.2.5	Abordnungen im Rahmen der „Einheit zur mobilen Unterstützung (EmU)“.....	7
1.3	Wahlrecht von Bediensteten bei einem fremden Arbeitgeber/Dienstherrn (§ 9 Abs. 4 BremPersVG).....	7
1.4	Wahlrecht von Bediensteten in der Berufsausbildung (§ 9 Abs. 5 BremPersVG)....	7
1.4.1	Auszubildende .....	7
1.4.2	Dual Studierende .....	8
1.4.3	Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare, Lehramtsreferendarinnen und Lehramtsreferendare .....	8
1.5	Besondere Fallkonstellationen.....	8
1.5.1	Nebenamtliche Kräfte .....	8
1.5.2	Bedienstete in mehreren Dienststellen.....	9
1.5.3	Mitglieder der Bremischen Bürgerschaft .....	9
1.5.3.1	Mitglieder der Bremischen Bürgerschaft, deren Amt mit dem Mandat vereinbar ist.....	9
1.5.3.2	Mitglieder der Bremischen Bürgerschaft, deren Amt mit dem Mandat unvereinbar ist.....	10
1.5.4	Zugewiesene Bedienstete.....	10
1.5.5	Beschäftigung in Teilzeit, „Sabbatical“ .....	11
1.5.6	Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte einer Drittfirma, arbeitnehmerähnliche Personen .....	11
1.5.6.1	Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von §§ 611, 631 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) .....	11
1.5.6.2	Beschäftigte einer Drittfirma.....	11
1.5.6.3	Arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12a Tarifvertragsgesetz .....	12
1.6	Beispiele für das Vorliegen des aktiven Wahlrechts .....	12
1.6.1	In Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II zugewiesene erwerbsfähige Hilfebedürftige („1-Euro-Jobs“).....	12
1.6.2	Studentische Hilfskräfte .....	12
1.6.3	Werkstudentinnen und Werkstudenten, Aushilfskräfte, „LAZLO-Kräfte“ u. ä. ....	13

1.6.4	Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten im Anerkennungsjahr.....	13
1.6.5	Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Einstiegsqualifizierung nach § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) .....	13
1.6.6	Bundesfreiwilligendienstleistende .....	14
1.6.7	Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter („Zeitarbeit“).....	14
1.6.8	Langfristige Beurlaubungen .....	14
1.7	Beispiele, bei denen das aktive Wahlrecht zu verneinen ist.....	15
1.7.1	Lehrbeauftragte an bremischen Hochschulen .....	15
1.7.2	Nebenamtliche Lehrkräfte an der Bremer Volkshochschule .....	15
1.7.3	Honorarkräfte.....	15
1.7.4	Hospitationen, ehrenamtliche Mitarbeit, Praktikum außerhalb eines Ausbildungsverhältnisses und andere Mitarbeit ohne Vergütung .....	15
1.7.5	Straffällige, die zur Erfüllung gerichtlicher Auflagen gemeinnützige Leistungen erbringen .....	15
1.7.6	Bedienstete in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell.....	15
2	Hinweise zum passiven Wahlrecht nach § 10 BremPersVG .....	16
2.1	Beurlaubte .....	16
2.2	Befristet Beschäftigte, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, „LAZLO- Kräfte“ u. ä. ....	16
2.3	„Poolkräfte“ .....	16
2.4	Bedienstete in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell .....	17
2.5	Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Einstiegsqualifizierung nach § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG).....	17
3	Hinweise zur Mitgliederzahl des Personalrats (§ 12 BremPersVG) .....	17
3.1	Mitgliederzahl des Personalrates.....	17
3.2	Feststellung der Zahl der „in der Regel“ Beschäftigten .....	17
3.3	Ermittlung der Anzahl der „in der Regel“ Beschäftigten .....	18
3.3.1	Erstellung einer Prognose (tatsächliche Personalstärke/Rück- und Vorschau) ..	18
3.3.2	Weitere Hilfsmittel zur Ermittlung .....	19
3.3.3	Teilzeitbeschäftigte .....	19
3.3.4	Befristete Bedienstete, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, „LAZLO- Kräfte“ .....	19
3.3.5	Arbeitsangelegenheiten nach § 16d SGB II („1-Euro-Jobs“).....	20
3.3.6	Zur Ausbildung zugewiesene Bedienstete .....	20
4	Hinweise zur Gruppenvertretung (§ 13 BremPersVG i. V. m § 5 Wahlordnung zum BremPersVG).....	20

## **1 Hinweise zum aktiven Wahlrecht nach § 9 BremPersVG**

### **1.1 Wahlberechtigung allgemein (§ 9 Abs. 1 und 2 BremPersVG)**

Die Wahlberechtigung ist abhängig vom Alter (Vollendung des 18. Lebensjahres am Wahltage) sowie von der Beschäftigten-/Bediensteteneigenschaft, sei es, dass sie gegeben ist (§ 9 Abs. 1 BremPersVG i. V. m. § 3 BremPersVG), sei es, dass sie unterstellt wird (§ 9 Abs. 2 BremPersVG). Wahlberechtigt sind aber nur die Beschäftigten/Bediensteten der Dienststelle, die am Wahltag in der Dienststelle weisungsgebunden tätig sind (vgl. Lorenzen/Schlatmann, BPersVG § 13 Rn. 7 mit Verweis auf BVerwG, 15.5.2002 - 6 P 8/01 -; PersR 2002, 434; OVG Bremen, 23.8.1988 - PV-B 1/88 -, PersV 1990, 265).

#### **1.1.1 Beschäftigten-/Bediensteteneigenschaft im Sinne von § 9 Abs. 1 BremPersVG i. V. m. § 3 BremPersVG**

Wer Bedienstete oder Bediensteter im Sinne des BremPersVG ist, ergibt sich aus den §§ 3 bis 5 BremPersVG. Erfasst werden damit alle Personen, die in einer Dienststelle (§ 7 BremPersVG) tätig sind und zu deren Träger (§ 1 BremPersVG) in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, aufgrund dessen die Dienststellenleitung ihnen gegenüber hinsichtlich aller sachlichen, räumlichen, zeitlichen und sonstigen Einzelheiten ihrer Arbeitsleistung ein Direktionsrecht zusteht (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 30.05.1986 - 6 P 23.84 - und vom 28.08.1986 - 6 P 24.84 -, juris).

##### **1.1.1.1 Auszubildende**

§ 3 BremPersVG rechnet zu den Bediensteten auch solche Personen, die unabhängig davon, ob sie nach den Definitionen in §§ 4 und 5 BremPersVG Beamtinnen und Beamte oder Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sind, zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden und erweitert damit den Begriff der Bediensteten (vgl. OVG Bremen, Beschluss vom 05.03.1985, PV-B 7/84, siehe auch Ziffer 1.4).

##### **1.1.1.2 Richterinnen und Richter**

Richterinnen und Richter sind grundsätzlich keine Bediensteten i. S. des BremPersVG (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 2 BremPersVG). Deshalb können sie auch nicht Bedienstete i. S. der Erweitерungsklausel des § 9 Abs. 2 BremPersVG sein (vgl. OVG Bremen, Beschluss vom 17.03.1980, PV-B 4/80, für einen Richter auf Probe, der befristet der Staatsanwaltschaft zur Dienstleistung zugewiesen war).

Nach § 4 Satz 2 BremPersVG gelten jedoch Beamtinnen und Beamte, die sich in der Ausbildung zum Richterberuf befinden sowie Richterinnen und Richter, die außerhalb eines Gerichtes tätig sind, als Beamtinnen und Beamte im Sinne des BremPersVG und zählen somit zu den Bediensteten im Sinne des § 3 BremPersVG.

Mit der Ausbildung zum Richterberuf ist hier der juristische Vorbereitungsdienst (2. Staatsexamen) gemeint. Nach § 34 Abs. 1 des Bremischen Gesetzes über die Juristenausbildung und die erste juristische Prüfung (JAPG) wird im Land Bremen der juristische Vorbereitungsdienst im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses absolviert. Die Betroffenen tragen die Dienstbezeichnung "Rechtsreferendar" oder "Rechtsreferendarin".

### 1.1.1.3 Zugehörigkeit zu einer Dienststelle als Kennzeichen der Bediensteteneigenschaft

Die Bediensteteneigenschaft ist u. a. gekennzeichnet durch die Zugehörigkeit einer Person zur Dienststelle.

Die Dienststellenzugehörigkeit einer oder eines Beschäftigten beurteilt sich maßgebend nach der konkreten Ausgestaltung ihres oder seines Beschäftigungsverhältnisses. Dabei ist ausschlaggebendes Kriterium für ihre oder seine Zuordnung zu einer bestimmten Dienststelle die Eingliederung in den Organisationsbereich der Dienststelle. In ihr ist weisungsgebunden tätig, wer in ihren "organisatorischen Zusammenhang" aufgenommen worden ist (vgl. OVG Bremen, Beschluss vom 23.8.1988, PV-B 1/88; ZBR 1989, 25; PersV 1990, 265).

Die Zugehörigkeit zur Dienststelle ist grundsätzlich bereits gegeben, wenn es sich um eine rechtliche Zugehörigkeit handelt. Steht eine Person im Rahmen einer beamten- oder arbeitsrechtlichen Beziehung zu einer bestimmten Dienststelle, so ist sie stets in diese organisatorisch eingegliedert (mit der Folge der Bediensteteneigenschaft).

Durch das zur Dienststelle bestehende Beschäftigungsverhältnis obliegt der oder dem Beschäftigten innerhalb der Organisation eine bestimmte Aufgabe. Damit ist eine Eingliederung gegeben. Auch wenn die Erfüllung dieser Aufgabe nur geringe Zeit in Anspruch nimmt und auch wenn die oder der Beschäftigte noch einer anderen Tätigkeit - unter Umständen sogar größeren Umfangs - nachgeht, ändert dies daran nichts, dass sie oder er in die Dienststelle organisatorisch eingegliedert (und damit Bedienstete oder Bediensteter und insoweit wahlberechtigt) ist (vgl. BVerwG, Beschluss vom 15.3.1968, VII P 3.67; ZBR 1968, 260; PersV 1968, 161 – u.a. zu studentischen Hilfskräften).

Ebenso hat der Wahlvorstand bei der Prüfung der Frage, ob jemand als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer in das Wählerverzeichnis aufzunehmen ist, davon auszugehen, ob der oder die Bedienstete einen entsprechenden Vertrag als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer mit dem Dienstherrn hat und ob dieser Vertrag formal noch besteht (vgl. VG Bremen, Beschluss vom 16.07.1984, PV 12/84; Wahlrecht bejaht für Aushilfstierärzte, die schon seit Jahren - tarifvertragsgemäß - nicht mehr zur Tätigkeit herangezogen worden waren, bei denen jedoch die Möglichkeit der Heranziehung zur Arbeitsleistung auf Anordnung des Amtes in Abhängigkeit vom Arbeitsanfall jederzeit bestand).

Auf die (lediglich) tatsächliche Zugehörigkeit kommt es erst an - und dann ist sie auch ausreichend -, wenn die oder der in der Dienststelle Tätige etwa in keiner beamten- oder arbeitsrechtlichen Beziehung zu ihr steht oder die rechtliche Beziehung zur Dienststelle auf wenige Tage begrenzt ist und periodisch neu begründet werden muss (vgl. BVerwG, Beschluss vom 8.12.1967, VII P 17.66 - zu Rentenzahlkräften der Bundespost).

Eine pauschale Aussage lässt sich nicht treffen. Es muss im Einzelfall geprüft werden, ob die erforderlichen Merkmale - insbesondere für die Eingliederung (im vorstehend beschriebenen Sinne) - gegeben sind.

### 1.1.2 Weisungsgebundene Beschäftigung (§ 9 Abs. 2 i. V. m. § 52 BremPersVG)

Als Bedienstete oder Bediensteter gilt, wer in der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt wird, selbst wenn deren oder dessen Arbeits- oder Dienstverhältnis zu einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn besteht (§ 9 Abs. 2 BremPersVG).

Der durch die Neufassung des BremPersVG von 1974 in das Gesetz eingefügte § 9 Abs. 2 BremPersVG muss im Zusammenhang mit § 52 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG gesehen werden. Danach ist davon auszugehen, dass der § 9 Abs. 2 BremPersVG auf solche Personen zugeschnitten ist, bei denen "Maßnahmen" i. S. von § 58 BremPersVG in Betracht kommen.

Mit anderen Worten werden von § 9 Abs. 2 BremPersVG also nur solche Personen erfasst, die sich in einem mit dem der Beamtinnen und Beamten sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer i. S. von §§ 4 und 5 BremPersVG vergleichbaren Über-/Unterordnungsverhältnis zur jeweiligen Dienststellenleitung bzw. der übergeordneten Behörde befinden. Es kommt hierbei darauf an, inwieweit die oder der Betroffene Maßnahmen oder Regelungen der Dienststellenleitung bzw. einer übergeordneten Behörde in sozialen, personellen oder organisatorischen Angelegenheiten (§§ 63, 65, 66 BremPersVG) ausgesetzt sein kann.

Erfasst werden mithin diejenigen, die - ohne (formal) Bedienstete zu sein - wie Bedienstete in die Dienststelle „eingegliedert“ sind und in ihr Arbeitsleistungen erbringen, d. h. in den organisatorischen Zusammenhang der Dienststelle aufgenommen sind und an der Erfüllung der ihr gestellten Aufgaben unter dem Direktionsrecht der Dienststellenleitung mitwirken.

Die Dienststellenleitung muss befugt sein, auf vertraglicher Grundlage oder auch nur tatsächlich in die Zeitgestaltung der betreffenden Person und in deren Freiheit der eigenständigen Entscheidung über die Verwertung ihrer oder seiner Arbeitskraft einzugreifen.

Es kommt darauf an, dass die Person in die Dienststellenorganisation eingegliedert ist und ihre Arbeitskraft mindestens zu einem Teil (ohne vorherige inhaltliche Festlegung auf die Erfüllung einer ganz bestimmten Aufgabe) nach Weisung der Dienststellenleitung einsetzen muss.

Die Frage, ob jemand „weisungsgebunden“ i. S. des § 52 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG in einer Dienststelle tätig ist, kann nicht nur danach beurteilt werden, ob überhaupt und ggf. in welchem Umfang tatsächlich dieser Person gegenüber Richtlinien, Anweisungen oder ähnliche Maßnahmen ergehen. Sie kann auch danach beurteilt werden, ob die in einer Dienststelle tätigen Personen abstrakt-generell weisungsunterworfen sind, d. h. ob bei ihnen die theoretische Möglichkeit besteht, dass sie Richtlinien, Weisungen, Anordnungen o. ä. dann zu befolgen haben, wenn sie ihnen gegenüber ergehen würden (vgl. VG Bremen, Beschluss vom 16.10.1975, PV 5/1975, PersV 1977 S, 1).

Eine Person ist nicht schon dann in einer (weiteren) Dienststelle beschäftigt, wenn sie für sie Dienstleistungen erbringt (vgl. OVG Bremen, Beschluss vom 23.8.1988, PV-B 1/88; ZBR 1989, 25; PersV 1990, 265; Näheres siehe Ziffer 1.5.2).

## **1.2 Wahlrecht bei Abordnungen (§ 9 Abs. 3 BremPersVG)**

Wer mehr als drei Monate zu einer anderen (neuen) Dienststelle abgeordnet wird, verliert gemäß § 9 Abs. 3 BremPersVG sein Wahlrecht in der abgebenden (alten) Dienststelle trotz Weiterbestehens des Beschäftigungsverhältnisses und ohne dass die Bediensteteneigenschaft nach § 3 BremPersVG mit verloren geht. Zum selben Zeitpunkt wird das Wahlrecht in der aufnehmenden (neuen) Dienststelle erworben. Die betroffene Person wird somit aus einer Dienststelle ausgegliedert und in die andere eingegliedert.

### **1.2.1 Teilabordnungen**

§ 9 Abs. 3 BremPersVG gilt jedoch nicht bei Teilabordnungen innerhalb eines Dienstbereiches (Land und Stadtgemeinde Bremen bilden einen einheitlichen Dienstbereich). Dieser Fall ist dem gleichzusetzen, dass eine beschäftigte Person gleichzeitig mehreren Dienststellen angehört (siehe Ziffer 1.5.2).

### **1.2.2 Dienstherrnübergreifende Abordnungen**

Werden Beschäftigte im Wege der Abordnung bei einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber tätig, verlieren sie ihr bisheriges Wahlrecht nicht (siehe auch Ziffer 1.3).

### 1.2.3 Abordnungen im Rahmen der Berufsausbildung

§ 9 Abs. 3 BremPersVG gilt nicht für die in der Berufsausbildung befindlichen Bediensteten. Die Frage, bei welcher Stelle sie wahlberechtigt sind, beantwortet sich ausschließlich nach § 9 Abs. 5 BremPersVG (siehe Ziffer 1.4).

### 1.2.4 Abordnung zu einem Lehrgang

Der Verlust (Wechsel) des Wahlrechts nach § 9 Abs. 3 Satz 2 BremPersVG tritt nicht ein bei einer Abordnung zu einem Lehrgang.

Dass eine solche „Ausbildung“ unter Umständen nur für einen Bediensteten (und nicht für eine Gruppe) veranstaltet wird und stärker praktisch (als theoretisch) angelegt ist, schließt nicht aus, dass es sich um einen „Lehrgang“ handelt. In diesem Fall geht demzufolge das Wahlrecht bei der alten Dienststelle nicht verloren.

### 1.2.5 Abordnungen im Rahmen der „Einheit zur mobilen Unterstützung (EmU)“

In der Zeit ihres Einsatzes in den zu unterstützenden Dienststellen sind die Beschäftigten in dieser Dienststelle wahlberechtigt, sobald der dortige Einsatz mehr als drei Monate gedauert hat. Das Wahlrecht in der abgebenden Dienststelle erlischt.

## 1.3 Wahlrecht von Bediensteten bei einem fremden Arbeitgeber/Dienstherrn (§ 9 Abs. 4 BremPersVG)

Nach § 9 Abs. 4 BremPersVG wird die Wahlberechtigung nicht dadurch unterbrochen, dass die oder der Bedienstete bei einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn beschäftigt wird.

Die Auswirkung dieser Vorschrift für den Fall der dienstherrenübergreifenden Abordnung ist bereits unter Ziffer 1.2.2. dargestellt.

Beurlaubte Bedienstete besitzen - ohne Rücksicht auf den Grund für ihre Beurlaubung und die Dauer der Beurlaubung - generell das aktive Wahlrecht (bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen; siehe Ziffer 1.6.8).

Dies gilt gleichermaßen für den Fall der Zuweisung nach § 20 Beamtenstatusgesetz (siehe Ziffer 1.5.4).

## 1.4 Wahlrecht von Bediensteten in der Berufsausbildung (§ 9 Abs. 5 BremPersVG)

§ 9 Abs. 5 BremPersVG behandelt als Spezialregelung die Frage, **wo die in der Berufsausbildung befindlichen Bediensteten** ihr Wahlrecht ausüben (unbeschadet des § 22a BremPersVG).

### 1.4.1 Auszubildende

Die in der Berufsausbildung befindlichen Bediensteten über 18 Jahre sind unbeschadet des § 22a BremPersVG (Ausbildungspersonalrat) nur bei ihrer Beschäftigungsbehörde wahlberechtigt. Während der Zeit einer ausschließlich theoretischen Ausbildung sind die Auszubildenden in ihrer jeweiligen Ausbildungsdienststelle wahlberechtigt, der sie vor Beginn der theoretischen Ausbildung zugewiesen wurden.

Die unter 18 Jahre alten Bediensteten und die Auszubildenden wählen Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach § 22 BremPersVG.

## 1.4.2 Dual Studierende

Dual Studierende, die seit Beginn des Studiums und am Wahltag noch keiner Dienststelle zur praktischen Ausbildung zugewiesen waren bzw. sind, sondern sich ausschließlich in den theoretischen Studienabschnitten befunden haben, sind lediglich zur Wahl des Gesamtpersonalrates, des Ausbildungspersonalrates und zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Gesamtpersonalrat wahlberechtigt.

Für dual Studierende, die sich am Wahltag in einem praktischen Studienabschnitt befinden oder bereits einer Dienststelle zugewiesen waren, besteht das Wahlrecht wie bei den Auszubildenden (siehe Ziffer 1.4.1).

## 1.4.3 Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare, Lehramtsreferendarinnen und Lehramtsreferendare

Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare sind gem. § 9 Abs. 5 Satz 3 BremPersVG während ihrer Ausbildung nur zum Ausbildungspersonalrat und zum Gesamtpersonalrat wahlberechtigt. Der in der Rechtsnorm verwendete Begriff der Rechtspraktikanten basiert noch aus der Zeit der einphasigen Juristenausbildung.

Lehramtsreferendarinnen und Lehramtsreferendare haben die Wahlberechtigung zum Personalrat Schulen und nicht zum Personalrat Landesinstitut für Schulen (vgl. OVG Bremen, Beschluss vom 16.05.2001 – PA 318/00. PVL; VG Bremen, Beschluss vom 10.03.2004 – PV 473/ 04.PVL).

## 1.5 Besondere Fallkonstellationen

### 1.5.1 Nebenamtliche Kräfte

Nebenamtliche Kräfte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die hauptberuflich im Dienste des Landes oder der Stadtgemeinde Bremen beschäftigt sind und aufgrund des bereits bestehenden Dienstverhältnisses (beamten- oder arbeitsrechtliches Verhältnis) eine Nebentätigkeit bei einer (anderen) Dienststelle im Geltungsbereich des Bremischen Beamtengesetzes (BremBG) ausüben (Nebenamt; vgl. §§ 63 ff. BremBG, § 1 Bremische Nebentätigkeitsverordnung (BremNVO), § 3 Abs. 4 TV-L/ § 3 Abs. 3 TVöD). Die Frage, ob sie in der Dienststelle, bei der ihr Nebenamt liegt, wahlberechtigt sind, beurteilt sich nach Maßgabe des § 9 Abs. 2 BremPersVG.

Da die nebenamtliche Beschäftigung aufgrund des bestehenden Dienstverhältnisses erfolgt (§ 1 Abs. 2 BremNVO), treten sie dabei auch als Beamtinnen oder Beamte oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf. Gleichwohl kommt es für die Frage ihres Wahlrechts in der Dienststelle, bei der sie das Nebenamt wahrnehmen, nicht auf eine aus dem Hauptamt abzuleitende Bediensteteneigenschaft an. Maßgebend ist vielmehr § 9 Abs. 2 BremPersVG.

Jedes einzelne Nebenamtsverhältnis muss deshalb nach den unter Ziffer 1.1.2 genannten Maßstäben auf Weisungsgebundenheit geprüft werden (vgl. BVerwG, Beschluss vom 30.05.1986, 6 P 23.84, und vom 28.08.1986, 6 P 24.84).

Eine solche Weisungsgebundenheit liegt z. B. dann nicht vor, wenn sich die in Bezug auf das Nebenamt jeweils getroffenen Regelungen darauf beschränken, sicherzustellen, dass die oder der nebenamtlich Beschäftigte die festgelegte und in das Arbeitsprogramm der Dienststelle eingefügte, konkrete Verpflichtung zu bestimmter Arbeitsleistung so erfüllt, dass sie der Zielsetzung des Arbeitsprogramms genügt.

Weisungsgebundenheit ergibt sich auch nicht daraus, dass z. B. eine nebenamtliche Lehrkraft sich aus der Unterrichtsaufgabe unmittelbar ergebende Pflichten (wie z. B. Jahresbeurteilung der Schüler und Pflege der Kontakte zu den Erziehungsberechtigten) sowie mit der

Lehrveranstaltung verbundene Ordnungsaufgaben (wie z.B. das Führen von Teilnehmerlisten) wahrzunehmen hat (vgl. BVerwG, a. a. O.; siehe Ziffern 1.1.1, 1.7.2 und 1.7.3).

Wird das Wahlrecht bejaht, so richtet sich die Gruppenzugehörigkeit nach dem gegebenen Dienstverhältnis des Hauptamtes. Die Berücksichtigung dieser Wahlberechtigten bei Anwendung der §§ 12 und 13 BremPersVG richtet sich nach den dafür maßgebenden allgemeinen Grundsätzen.

### 1.5.2 Bedienstete in mehreren Dienststellen

Bedienstete, die in mehreren Dienststellen weisungsgebunden beschäftigt sind (Bedienstete mit sogenannter Doppelfunktion, Personalunion), nehmen an der Wahl zum Personalrat in jeder Beschäftigungsstelle teil (vgl. OVG Bremen, Beschluss vom 23.8.1988, PV-B 1/88; ZBR 1989, 25; PersV 1990, 265).

Da es Aufgabe des Personalrats ist, im Verhältnis zur jeweiligen Dienststellenleitung die Belange der in der Dienststelle Beschäftigten wahrzunehmen, entspricht es durchaus der Aufgabenstellung des Personalrats und der Zielsetzung des Personalvertretungsrechts, dass Bedienstete, die in mehreren Dienststellen beschäftigt sind, folgerichtig an der Wahl des bei jeder der Beschäftigungsdienststellen gebildeten Personalrats zu beteiligen sind, weil jeder Personalrat zur Wahrnehmung ihrer Interessen im jeweiligen Dienststellenbereich berufen ist.

Bedienstete sind nicht schon dann in einer weiteren Dienststelle beschäftigt, wenn sie für diese Dienstleistungen erbringt (Beispiel: Personalsachbearbeitung bei Performa Nord für andere Dienststellen).

Die Tatsache, dass Beschäftigte gleichzeitig bei mehreren Dienststellen wahlberechtigt sind, führt **nicht** zu einem **Mehrfachwahlrecht zum Gesamtpersonalrat**.

### 1.5.3 Mitglieder der Bremischen Bürgerschaft

Die Beschäftigung im öffentlichen Dienst ist seit der Novellierung des Bremischen Abgeordnetengesetzes (BremAbgG) durch das Gesetz vom 23. März 2010 (Brem.GBl. S. 277) in der Regel mit dem Mandat in der Bürgerschaft vereinbar, soweit das BremAbgG nicht wegen der nur noch dort für zwingend erachteten Gewaltenteilung die Unvereinbarkeit regelt.

Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Land Bremen, deren Beschäftigung nach dem BremAbgG mit dem Mandat in der Bürgerschaft entweder vereinbar oder unvereinbar ist, sind nach § 35 BremAbgG:

1. Berufsrichterinnen und Berufsrichter im Sinne des Bremischen Richtergesetzes,
2. Beamtinnen und Beamte im Sinne des Bremischen Beamtengesetzes,
3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes des Landes Bremen, der Stadtgemeinde Bremen oder der Stadtgemeinde Bremerhaven sowie
4. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Unternehmen, bei denen die Freie Hansestadt Bremen, die Stadtgemeinde Bremen oder die Stadtgemeinde Bremerhaven über ein Stimmrecht in Höhe von mehr als 50 vom Hundert verfügt.

#### 1.5.3.1 Mitglieder der Bremischen Bürgerschaft, deren Amt mit dem Mandat vereinbar ist

Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, deren Tätigkeit mit dem Mandat in der Bremischen Bürgerschaft vereinbar ist, verbleiben in ihrer bisherigen Beschäftigung. Gleichwohl dürfen sie nach § 29 BremAbgG jedoch nicht mit mehr als der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt werden. Die insoweit fortbestehende Teilzeitbeschäftigung berechtigt zur Teilnahme an den Wahlen zur Personalvertretung (siehe Ziffer 1.5.5).

Dies gilt auch für solche Mitglieder der Bremischen Bürgerschaft, deren bisherige Beschäftigung nach § 28 Abs. 1 Satz 1 BremAbgG mit dem Mandat unvereinbar ist, wenn ihnen auf Antrag eine mit dem Mandat vereinbare und von der bisherigen Beschäftigung abweichende Teilzeitbeschäftigung nach § 28 Abs. 1 Satz 2 BremAbgG zugewiesen wurde.

Ist Grundlage dieser zugewiesenen Tätigkeit eine Abordnung an eine andere Dienststelle, wird das Wahlrecht in der aufnehmenden Dienststelle jedoch abweichend von § 9 Abs. 3 BremPersVG (siehe Ziffer 1.2) nicht erst nach Ablauf von drei Monaten, sondern bereits mit dem Wirksamwerden der Abordnung erworben. Mit dem Tag der Annahme der Wahl erlischt wegen der Unvereinbarkeit der dortigen bisherigen Tätigkeit mit dem Mandat das Wahlrecht in der abgebenden Dienststelle.

### **1.5.3.2 Mitglieder der Bremischen Bürgerschaft, deren Amt mit dem Mandat unvereinbar ist**

Ordnet § 28 Abs. 1 Satz 1 BremAbgG für die dort genannten Ämter aus Gründen der für maßgeblich erachteten Gewaltenteilung die Unvereinbarkeit der Beschäftigung im öffentlichen Dienst mit dem Mandat an, ruht nach § 28 Abs. 3 BremAbgG die Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Beamtinnen und Beamte sowie Berufsrichterinnen und Berufsrichter scheiden aus ihrem Amt aus; für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt dies entsprechend. Die Rechte und Pflichten aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ruhen vom Tage der Annahme der Wahl für die Dauer der Mitgliedschaft mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsschwiegheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen und Geschenken.

Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, deren Tätigkeit mit dem Mandat in der Bremischen Bürgerschaft unvereinbar ist, dürfen wegen des Ruhens ihrer Rechte und Pflichten nicht an den Wahlen zur Personalvertretung teilnehmen.

### **1.5.4 Zugewiesene Bedienstete**

Die Zuweisung einer Beamtin oder eines Beamten nach § 20 Beamtenstatusgesetz steht der dienstherrenübergreifenden Abordnung (siehe Ziffer 1.2.2) gleich.

Diese personalrechtliche Möglichkeit ist u. a. geschaffen worden, um dem gerade im Zuge der Verwaltungsreform immer dringender werdenden Bedürfnis, Beamtinnen und Beamte auch bei Einrichtungen ohne Dienstherrnfähigkeit einzusetzen, Rechnung zu tragen. In diesen Fällen geht (wie bei einer dienstherrenübergreifenden Abordnung) die Wahlberechtigung nicht verloren. Das Gleiche gilt bei Zuweisung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach § 4 Abs. 2 TVöD-V bzw. § 4 Abs. 2 TV-L.

Inwieweit in der aufnehmenden Institution ein Wahlrecht entsteht, richtet sich nach dem für diese geltenden personalvertretungs- oder betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften und ist dort zu entscheiden. Nach § 3 Abs. 1 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch Beamtinnen und Beamte und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.

Im Einzelfall kann aber auch, wie zum Beispiel bei den bremischen Museumsstiftungen (Übersee-Museum, Focke-Museum), weiterhin das BremPersVG gelten. Dann aber aus der Sicht der aufnehmenden Stelle (der Stiftung) mit der Folge, dass insoweit die Beamteneigenschaft keine Rolle mehr spielt und die oder der Zugewiesene (dort) ebenfalls der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuzurechnen ist. Entstehen so zwei Wahlberechtigungen, schließen sie einander nicht aus.

Das unter Ziffer 1.5.2 angesprochene Problem des Doppelwahlrechts zum Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen tritt hierbei nicht auf, weil der Gesamtpersonalrat für die bremischen Museumsstiftungen nicht zuständig ist.

### **1.5.5 Beschäftigung in Teilzeit, „Sabbatical“**

Für den Fall der **Teilzeitbeschäftigung** gilt, dass beim Wechsel des Beschäftigungsumfangs ein bestehendes Wahlrecht nicht verloren geht.

Dies gilt auch für die Sonderform der Teilzeitbeschäftigung nach § 2b der Bremischen Arbeitszeitverordnung, das sogenannte Sabbatical, in dem Phasen der Vollbeschäftigung mit einer Phase der völligen Freistellung abwechseln. Anders als bei der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell (siehe Ziffer 1.7.6) ist beim „Sabbatical“ das Wahlrecht weiterhin gegeben, weil die Bediensteten nach Beendigung des „Sabbaticals“ in die Dienststelle zurückkehren, also eingegliedert bleiben. Wie bei der Beurlaubung (siehe Ziffer 1.6.8) belegt auch hier die Vorschrift des § 9 Abs. 4 BremPersVG, dass das Fortbestehen des Dienstverhältnisses zusammen mit dem Fehlen der dauerhaften Ausgliederung ausreicht, um das Wahlrecht zu gewährleisten.

### **1.5.6 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte einer Drittfirma, arbeitnehmerähnliche Personen**

#### **1.5.6.1 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von §§ 611, 631 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)**

Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von § 611 (Dienstvertrag) oder § 631 BGB (Werkvertrag) sind nicht weisungsgebunden beschäftigt und damit auch nicht arbeitsvertraglich gebunden. Daher sind sie nicht wahlberechtigt.

#### **1.5.6.2 Beschäftigte einer Drittfirma**

Die für die Bediensteteneigenschaft notwendige Eingliederung in die Dienststelle ist grundsätzlich nicht gegeben bei einem freien Dienstvertrag nach § 611 BGB oder einem Werkvertrag nach § 631 BGB.

Beim Einsatz von Personal einer Drittfirma indessen liegt ein Werk- oder Dienstvertrag vor, aufgrund dessen ein Unternehmen in eigener Verantwortung für die Dienststelle tätig wird. Es organisiert die zur Erreichung des Vertragserfolges notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen. Die Verantwortung für die Erfüllung der vertraglichen Dienste oder des vertraglich geschuldeten Werks geht auf das Unternehmen über und es bleibt der auftraggebenden Dienststelle gegenüber bis zur Abnahme als vertragsgemäße Leistung verantwortlich.

Die zur Ausführung der vertraglich geschuldeten Leistung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen als Erfüllungsgehilfen des Werkunternehmens dessen Weisungen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 6.9.1995, 6 P 9.93, PersR 1996, 118). Auch wenn in diesem Zusammenhang etwa ein Krankenhaus die Kontrolle der Einhaltung hygienisch-bakteriologischer Vorschriften ausübt und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Reinigungsunternehmens auf ihre Eignung und Zuverlässigkeit auch nach Aufnahme ihrer Tätigkeit überprüft, spricht das nicht für eine Arbeitgeberfunktion des Krankenhauses. Denn die Krankenhausleitung wird nicht die Tätigkeit der Reinigungskräfte bei der Ausübung ihrer Arbeit kontrollieren. Derartige Kontrollen gehören nicht zu den arbeitsrechtlichen Weisungsbefugnissen (vgl. BVerwG vom 4.9.1995, a.a.O.).

Beschäftigte einer Drittfirma (Erfüllungsgehilfen), denen also vertraglich zum Beispiel die Reinigungsaufgaben übertragen worden sind, sind daher grundsätzlich nicht weisungsgebunden beschäftigt.

Dies wäre nur dann der Fall, wenn die Dienststellenleitung die für ein Arbeitsverhältnis typischen Weisungen über den Arbeitseinsatz zu treffen hätte, d. h., wenn sie gegenüber dem Fremdpersonal Arbeitgeberfunktionen ausübte (vgl. BVerwG, Beschluss vom 4.9.1995, 6 P 32.93, PersR 1995, 525, mit Bezugnahme auf BAG, Beschluss vom 18.10.1994, 1 ABR 9/94, PersR 1995, 269).

### **1.5.6.3 Arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12a Tarifvertragsgesetz**

Da der korrespondierende § 52 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG die Zuständigkeit des Personalrats nicht an die soziale Schutzbedürftigkeit der in einer oder für eine Dienststelle Tätigen anknüpft, erfasst § 9 Abs. 2 BremPersVG grundsätzlich keine arbeitnehmerähnlichen Personen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 30.05.1986 - 6 P 23/84 -, und vom 28.08.1986 - 6 P 24/84 -, juris). Sie sind somit grundsätzlich nicht wahlberechtigt

Eine Ausnahme stellen in Bremen die arbeitnehmerähnlichen Personen (freie Journalistinnen und Journalisten), die bei Radio Bremen beschäftigt sind, dar. Diese unterfallen dem zwischen Radio Bremen und der IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst abgeschlossenen Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen, der erstmals am 20.04.1978 vereinbart und seitdem mehrmals verlängert wurde. Nach § 22 Abs. 5 Radio-Bremen-Gesetz (BremGBI. 2016, 158) gelten als Bedienstete im Sinne des BremPersVG auch die arbeitnehmerähnlichen Personen (vgl. OVG Bremen, Beschluss vom 01.12.2015 - 6 P 103/14 -, juris sowie nachfolgend BVerwG, Beschluss vom 01.11.2016 - 5 PB 2/16 -, Rn. 10, juris).

Voraussetzung für die personalvertretungsrechtliche Zuordnung ist stets eine entsprechende gesetzliche Regelung. Ist diese nicht gegeben, sind arbeitnehmerähnliche Personen nicht wahlberechtigt. Im Hinblick auf § 22 Abs. 5 Radio-Bremen-Gesetz liegt eine gesetzliche Vorschrift ausdrücklich vor, sodass die Wahlberechtigung hier gegeben ist.

## **1.6 Beispiele für das Vorliegen des aktiven Wahlrechts**

### **1.6.1 In Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II zugewiesene erwerbsfähige Hilfebedürftige („1-Euro-Jobs“)**

Nach § 16d SGB II sollen für erwerbsfähige Hilfsbedürftige, die keine Arbeit finden können, Arbeitsgelegenheiten gegen Zahlung einer Mehraufwandsentschädigung geschaffen werden.

Diese Arbeiten, die arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig und sowie im öffentlichen Interesse liegen müssen, begründen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in zwei Entscheidungen (vgl. BVerwG, Urteil vom 21.03.2007 - 6 P 4.06 -, PersR 2007, 301-309 und Beschluss vom 21.03.2007 - 6 P 8.06 -, PersR 2007, 309-317) hierzu festgestellt, dass erwerbsfähige Hilfsbedürftige, die im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten in einer Dienststelle zum Einsatz kommen, dort im Sinne des personalvertretungsrechtlichen Einstellungsbegriffs eingegliedert werden.

### **1.6.2 Studentische Hilfskräfte**

Das Bundesverwaltungsgericht bezeichnet in seinem Beschluss vom 15.03.1968 (VII P. 3.67; ZBR 1968, 260; PersV 1968, 161) u.a. studentische Hilfskräfte in Berlin als wahlberechtigte Bedienstete. Für die Frage, ob (studentische) Hilfskräfte Bedienstete der Universität seien, komme es entscheidend auf die organisatorische Eingliederung in die Dienststelle an; stehe jemand im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses in rechtlichen Beziehungen zu einer bestimmten Dienststelle, so sei er stets in diese organisatorisch eingegliedert. Diese Bedingungen sind auch für die studentischen Hilfskräfte in Bremen gegeben.

### **1.6.3 Werkstudentinnen und Werkstudenten, Aushilfskräfte, „LAZLO-Kräfte“ u. ä.**

Werkstudentinnen und Werkstudenten stehen in einem Beschäftigungsverhältnis zur Freien Hansestadt Bremen (Richtlinie für den Einsatz von Werkstudentinnen und Werkstudenten in der Verwaltung des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vom 31.8.2011 - Brem.ABl. S. 1294 -). Da weder die Beschäftigungsart noch die Dauer der Beschäftigung für das aktive Wahlrecht von Bedeutung sind, sind Aushilfskräfte, Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter, Beschäftigte im Rahmen des Landesprogrammes Perspektive Arbeit – Öffentlich geförderte Beschäftigung nach § 16e und § 16i SGB II für Langzeitarbeitslose im Land Bremen (LAZLO) u. ä. wahlberechtigt, es sei denn, die Tätigkeit ist so geringfügig, dass insoweit von einer „Eingliederung“ in die Dienststelle nicht ausgegangen werden kann.

Unter Hinzuziehung der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zu den Rentenzahlkräften der Bundespost und den studentischen Hilfskräften (vgl. BVerwG, a.a.O., siehe Ziffern 1.1.1.3 und 1.6.2) ergibt sich somit, dass auch Werkstudentinnen und Werkstudenten wahlberechtigt sind.

### **1.6.4 Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten im Anerkennungsjahr**

Bei Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten handelt es sich um Personen, die nach Abschluss des entsprechenden Studiums bzw. der entsprechenden Fachschule in einem einjährigen Berufspraktikum ihre berufliche Eignung nachweisen sollen, um danach die staatliche Anerkennung als Sozialpädagogin und Sozialpädagoge, Sozialarbeiterin und Sozialarbeiter bzw. als Erzieherin und Erzieher oder Heilerziehungspflegerin und Heilerziehungspfleger zu erhalten.

Das Berufspraktikum besteht aus der sozialpraktischen Tätigkeit bzw. der Tätigkeit in sozialpädagogischen Einrichtungen oder Einrichtungen der Heilerziehungspflege, aus gleichzeitigen praxisbegleitenden Ausbildungsveranstaltungen und aus einem Kolloquium (Näheres in: Ordnung zur staatlichen Anerkennung der Sozialpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagogen/Sozialarbeiter im Lande Bremen vom 21.04.2011 -Brem.GBl. 2011 S. 227; Ordnung zur staatlichen Anerkennung von Erzieherinnen und Erziehern und Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger im Lande Bremen vom 21.04.2011 - Brem.GBl. 2011, S. 235).

Es handelt es sich mithin um ein Dienstverhältnis zur Ausbildung wie z. B. bei den Rechts- und Lehramtsreferendaren; Bediensteteneigenschaft und damit Wahlrecht ist gegeben.

### **1.6.5 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Einstiegsqualifizierung nach § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG)**

Derzeit wird das Instrument der Einstiegsqualifizierung im Rahmen des Projektes „Zukunftschance Ausbildung“ für junge Geflüchtete genutzt. Bei der Einstiegsqualifizierung handelt es sich weder um ein reguläres Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis noch um ein Praktikum, sondern um sogenanntes Berufsausbildungsvorbereitungsverhältnis nach § 1 und § 26 BBiG.

Der Begriff „Berufsausbildung“ ist im BBiG enger gefasst als im betriebsverfassungs- und personalvertretungsrechtlichen Sinn (vgl. Richardi, BetrVG, § 5 Rn. 88, Lorenzen/Schlatmann BPersVG § 57 Rn. 19, Richardi/Gräfl BPersVG § 57 Rn.10). Das OVG Bremen hat in seinem Beschluss vom 05.03. 1985 (PV-B 7/84, juris) festgestellt, dass auch „Umschüler“ im Sinne des § 1 Abs. 5 BBiG zur „Berufsausbildung Beschäftigte“ im Sinne des § 22a BremPersVG zählen können.

Daraus folgt, dass auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Einstiegsqualifizierung als Berufsvorbereitungsverhältnis, das wie die Umschulung zur Berufsbildung gehört zu den „in der Berufsausbildung Beschäftigten“ gehören. Sie besitzen die gleichen Wahlrechte wie die Auszubildenden (siehe Ziffern 1.4.1 und 2.5).

### 1.6.6 Bundesfreiwilligendienstleistende

Die Verpflichtung zur Ableistung des Zivildienstes ist nach § 1a des Zivildienstgesetzes (ZDG) ausgesetzt. An seine Stelle ist der freiwillige Dienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) getreten. Der Bundesfreiwilligendienst wird nach § 3 BFDG in der Regel ganztägig und für die Dauer von zwölf zusammenhängenden Monaten als überwiegend praktische Hilfstätigkeit in gemeinwohlorientierten Einrichtungen geleistet. Er ist arbeitsmarktneutral zu gestalten. Nach § 4 Abs. 2 BFDG erhalten die Freiwilligen von den Einsatzstellen eine fachliche Anleitung. Grundlage des Bundesfreiwilligendienstes ist eine Vereinbarung auf gemeinsamen Vorschlag der Freiwilligen und der Einsatzstelle zwischen dem Bund und den Freiwilligen (§ 8 BFDG). Dadurch wird ein öffentlicher Dienst des Bundes eigener Art begründet (vgl. BR-Drs. 849/10, Seite 29, Zu § 8).

Bei der Anwendbarkeit des § 9 Abs. 2 BremPersVG kommt es gerade nicht auf das Bestehen eines Dienstverhältnisses zwischen den Freiwilligen und der Dienststelle, in der sie eingesetzt werden, an. Es genügt die weisungsgebundene abhängige Beschäftigung, die aufgrund der Definition des Bundesfreiwilligendienstes anzunehmen ist. Das Wahlrecht ist daher zu bejahen.

### 1.6.7 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiterner („Zeitarbeit“)

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiterner erfüllen grundsätzlich die vom Bundesverwaltungsgericht (vgl. u.a. Beschluss vom 6.9.1995 – 6 P 9/93 –, juris) aufgestellten Grundsätze für weisungsgebundene Eingliederung in eine Dienststelle, sofern diese nicht an der Geringfügigkeit (siehe Ziffern 1.1.1.3 und 1.6.3) der Beschäftigung scheitert.

Sie nehmen mit den ihnen übertragenen Tätigkeiten wie ein in dieser Dienststelle beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der Aufbau- und Ablauforganisation der Dienststelle Aufgaben wahr, die im öffentlichen Interessen liegen (vgl. HessVGH 18.11.2010 - 22 A 959/10.PV -, PersR 2011, 85ff, juris Rn. 30 m.w.N, OVG Mecklenburg-Vorpommern, 10.11.2010, ZTR 2011, 126).

Insoweit kommt es in erster Linie auf die Eingliederung in die Dienststelle an und darauf, wem das arbeitsrechtliche Weisungsrecht mit entsprechenden Schutzpflichten zusteht und wem gegenüber die Leiharbeiternerin oder der Leiharbeiterner mit entsprechenden Schutzrechten weisungsgebunden dem Direktionsrecht unterliegt (vgl. VG Bremen, Beschluss vom 12.10.2015 – 7 K 117/15 –, juris). Das Wahlrecht ist bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen gegeben.

### 1.6.8 Langfristige Beurlaubungen

Die vom Bundesverwaltungsgericht zum Bundespersonalvertretungsgesetz (vgl. BVerwG, Beschluss vom 15.05.2002 - 6 P 8.01 -, juris) und zum Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 15.02.2005. - 6 P 18.01-, juris) ergangenen Entscheidungen zur Freistellungsphase der Alterszeit sind trotz Fehlen einer den Verlust des Wahlrechts bei längerfristigen Beurlaubungen regelnden Bestimmung im BremPersVG (vgl. hierzu § 13 Abs. 1 Satz 2 BPersVG bzw. § 10 Abs. 3 Buchst. c PersVG NW) auf das BremPersVG entsprechend übertragbar.

Für längerfristig beurlaubte Bedienstete wollte der bremische Gesetzgeber das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle im Hinblick auf deren typischerweise damit verbundene Rückkehr in die Dienststelle erhalten, zumal sie anders als bei längerfristig abgeordneten Bediensteten auch nicht in eine andere (bremische) Dienststelle eingegliedert werden und dort das Wahlrecht erwerben.

## **1.7 Beispiele, bei denen das aktive Wahlrecht zu verneinen ist**

### **1.7.1 Lehrbeauftragte an bremischen Hochschulen**

Lehrbeauftragte wurden früher in einem zivilrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt, bei dessen personalvertretungsrechtlicher Qualifizierung festgestellt wurde, dass sie weder Bedienstete der entsprechenden Dienststelle i. S. von § 9 Abs. 1 BremPersVG i. V. m. §§ 3 bis 5 BremPersVG noch weisungsgebunden in der Dienststelle i. S. von § 9 Abs. 2 BremPersVG beschäftigt sind.

Dies gilt auch weiterhin, obwohl aufgrund der Novellierung des Bremischen Hochschulgesetzes vom März 1982 die Lehrbeauftragten nunmehr in einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis stehen.

Dieses Ergebnis wird bestätigt durch die Beschlüsse des Bundesverwaltungsgerichts vom 30.05.1986 (- 6 P 23.84 -) und vom 28.08.1986 (- 6 P 24.84 -) (siehe auch Ziffern 1.1.1 und 1.5.1).

### **1.7.2 Nebenamtliche Lehrkräfte an der Bremer Volkshochschule**

Vgl. BVerwG, Beschluss vom 30.05.1986 - 6 P 23.84 (a. a. O.); siehe dazu auch Ziffern 1.1.1 und 1.5.1.

### **1.7.3 Honorarkräfte**

Honorarkräfte sind keine Bediensteten i. S. des § 9 Abs. 1 BremPersVG i. V. m. §§ 3 bis 5 BremPersVG, weil sie nicht in einer Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt werden (§ 9 Abs. 2 BremPersVG). Die Verträge begründen lediglich eine freie Mitarbeit mit relativ großer Entscheidungsfreiheit bei der Verwertung der eigenen Arbeitskraft.

Das Ergebnis wird bestätigt durch die Beschlüsse des Bundesverwaltungsgerichts vom 30.05.1986 (- 6 P 23.84 -) und vom 28.08.1986 (- 6 P 24.84 -) (a. a. O.); siehe dazu auch Ziffern 1.1.1 und 1.5.1.

### **1.7.4 Hospitationen, ehrenamtliche Mitarbeit, Praktikum außerhalb eines Ausbildungsverhältnisses und andere Mitarbeit ohne Vergütung**

Die Hospitantinnen und Hospitanten und die hier angesprochenen Praktikantinnen und Praktikanten beschränken sich im Wesentlichen auf das Beobachten von Arbeitsabläufen, ohne selbst tätig zu werden. Der jeweilige Personenkreis unterliegt nicht der Mitbestimmung im Sinne des § 52 BremPersVG. Die Betroffenen sind deshalb auch nicht wahlberechtigt.

### **1.7.5 Straffällige, die zur Erfüllung gerichtlicher Auflagen gemeinnützige Leistungen erbringen**

Die Betroffenen sind nicht weisungsgebundene tätige Personen im Sinne des § 52 Abs. 1 BremPersVG. Sie sind deshalb auch nicht wahlberechtigt.

### **1.7.6 Bedienstete in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell**

Dem Rechtsgedanken des § 9 Abs. 3 BremPersVG (entspricht § 13 Abs. 2 Satz 1 BPersVG und § 10 Abs. 2 PersVG NW) folgend, verlieren Bedienstete mit Eintritt in die Freistellungsphase eines Altersteilzeitverhältnisses im Blockmodell das Wahlrecht.

Bedienstete, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Blockmodell befinden, werden mit Beginn der Freistellungsphase aus der Dienststelle ausgegliedert. Sie nehmen nicht mehr nach den Direktiven der Dienststellenleitung an der Erfüllung öffentlicher Aufga-

ben der Dienststelle teil, sondern erhalten ausschließlich ihre alimentationsbedingten Dienstbezüge (vgl. Lorenzen/Schlatmann, BPersVG § 13 Rn. 24, BVerwG, Beschluss vom 15.5.2002 - 6 P 8.01 -, juris, und BVerwG, Beschluss vom 15.5.2002 - 6 P 18.01 -, juris).

In der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell ist die Rückkehr zur Dienststelle entweder gänzlich ausgeschlossen oder jedenfalls ein atypischer Vorgang. Solchen Beschäftigten das Wahlrecht zum Personalrat nicht abzuerkennen, widerspräche dem Grundgedanken des Personalvertretungsrechts, der die Verrichtung weisungsabhängiger Tätigkeit in der Dienststelle zur Grundlage und zum Anknüpfungspunkt des Wahl- und Beteiligungsrechts macht.

## **2 Hinweise zum passiven Wahlrecht nach § 10 BremPersVG**

Wählbar sind nach § 10 Abs. 1 BremPersVG alle Wahlberechtigten, die am Wahltage seit sechs Monaten der Dienststelle angehören oder seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind. Daraus ergibt sich für die nachstehenden folgende Beschäftigtengruppen Folgendes:

### **2.1 Beurlaubte**

Eine Beurlaubung ist unschädlich für das passive Wahlrecht, es sei denn die Beurlaubung dauert über die gesamte Wahlperiode des Personalrates.

### **2.2 Befristet Beschäftigte, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, „LAZLO-Kräfte“ u. ä.**

Sofern wahlberechtigte befristet Beschäftigte am Wahltag sechs Monate ununterbrochen der Dienststelle angehören oder seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind, besitzen befristet Beschäftigte das passive Wahlrecht.

Daraus ergibt sich, dass auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter und die sogenannten LAZLO Kräfte (siehe Ziffer 1.6.3) bei Vorliegen der o. g. Voraussetzungen wählbar sind.

### **2.3 „Poolkräfte“**

Sogenannte Poolkräfte, die bereits eine Berufsausbildung in öffentlichen Verwaltungen oder in von diesen geführten Betrieben absolviert haben, sind in der Dienststelle wählbar, in der sie am Wahltage tätig sind.

Zur Erfüllung der in § 10 Abs. 1 BremPersVG genannten Fristen sind auch Zeiten einer Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung heranzuziehen.

Auszubildende sind Beschäftigte im Sinne des BremPersVG. Daher ist auch die Ausbildungszeit in den öffentlichen Verwaltungen und in von diesen geführten Betrieben als Beschäftigungszeit im Sinne des § 10 Abs. 1 BremPersVG anzusehen. Darüber hinaus ist der Sinn und Zweck der Jahresfrist nach § 10 Abs. 1 BremPersVG, dass wählbare Beschäftigte mit den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes vertraut sind, mit der Berücksichtigung von Ausbildungszeiten erfüllt (vgl. Lorenzen/ Schlatmann, BPersVG § 14 Rn. 20).

Für Absolventinnen und Absolventen verschiedener Studiengänge, die im Rahmen eines Nachwuchs pools beim Senator für Finanzen eingestellt werden und in den verschiedenen Dienststellen eingesetzt sind, ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Voraussetzungen der Wählbarkeit nach § 10 Abs.1 BremPersVG erfüllt sind.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Berücksichtigung von Ausbildungszeiten bei der Bestimmung von Kündigungsfristen in Fällen, in denen die Beschäftigung nach der Ausbildung im selben Betrieb fortgesetzt wurde, unterstützt die Annahme der Berücksichtigung von Ausbildungszeiten zur Erfüllung der Fristen nach § 10 Abs. 1 BremPersVG (vgl. BAG, Urteil vom 30.10.2010 - 2 AZR 456/09 -, Rn. 28, juris).

#### **2.4 Bedienstete in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell**

Bedienstete in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell sind nicht wahlberechtigt (siehe Ziffer 1.7.6) und daher auch nicht wählbar.

#### **2.5 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Einstiegsqualifizierung nach § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG)**

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Einstiegsqualifizierung nach § 26 BBiG (siehe Ziffer 1.6.5) besitzen ebenso wie Auszubildende (vgl. § 10 Abs. 3 BremPersVG) kein passives Wahlrecht zum Personalrat. Sie sind jedoch wählbar zum Ausbildungspersonalrat (§ 22a BremPersVG) und ggf. zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 22 BremPersVG).

### **3 Hinweise zur Mitgliederzahl des Personalrats (§ 12 BremPersVG)**

#### **3.1 Mitgliederzahl des Personalrates**

Die Frage, ob in einer Dienststelle ein Personalrat zu wählen ist, hängt ab von einer Mindestzahl der "in der Regel" beschäftigten Wahlberechtigten.

Die Mitgliederzahl eines zu wählenden Personalrats bestimmt sich ebenfalls danach, wie viele Bedienstete die Dienststelle "in der Regel" hat.

Damit werden die Antworten auf diese Fragen nicht der Zufälligkeit eines zu einem Stichtag vorhandenen Personalbestandes überlassen. Vielmehr kommt es auf einen Regelzustand, mithin also auf eine auf längere Sicht abgestellte Betrachtungsweise des Personalbestandes an.

Zu berücksichtigen sind in diesem Zusammenhang sowohl Bedienstete im Sinne von § 3 BremPersVG als auch diejenigen, die in der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt werden, selbst wenn deren Arbeits- oder Dienstverhältnis zu einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn besteht.

#### **3.2 Feststellung der Zahl der „in der Regel“ Beschäftigten**

Die Feststellung der Zahl der Regelbeschäftigten ist verantwortlich vom Wahlvorstand vorzunehmen.

Hierbei kann er sich der Unterstützung durch die Dienststelle bedienen. Nach § 1 Abs. 2 der Wahlordnung zum BremPersVG hat die Dienststelle den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Der Wahlvorstand darf seine Entscheidungen auch auf in diesem Zusammenhang abgegebene Einschätzungen der Dienststelle stützen (vgl. HessVGH, Beschluss vom 4.11.1993, TK 1734/93, PersR 1994, 327).

Der HessVGH führt hierzu wie folgt aus: Könne ein Wahlvorstand bei der Ermittlung der Gruppenstärken nicht von den haushaltsrechtlich ausgewiesenen Stellen ausgehen, weil die tatsächlichen Verhältnisse davon erheblich abweichen, und erscheine es außerdem möglich, dass sich der Personalbestand während der bevorstehenden Amtszeit nicht unwesentlich verändere, dann ließen sich die der Verteilungsberechnung zugrunde gelegten Gruppenstärken nicht beanstanden, wenn sie der Einschätzung bzw. Prognose der für die Stellenbesetzung zuständigen Dienststelle entsprächen, denn diese vermöge die weitere Entwicklung am ehesten zu beurteilen. Vage Einschätzungen könnten der Berechnung von Gruppenstärken jedenfalls nicht zugrunde gelegt werden.

Im Hinblick auf die Notwendigkeit eines Rückblicks auf die bisherige personelle Stärke und einer Einschätzung der künftigen Entwicklung fordert das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 29.5.1991 (vgl. 7 ABR 27/90, PersR 92,77), dass dem Wahlvorstand in Grenzfällen auch ein gewisser Beurteilungsspielraum im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens eingeräumt werden müsse. Bis zum Wahltag eintretende vorhersehbare Änderungen der Beschäftigtenzahl habe der Wahlvorstand zu berücksichtigen. Ein späteres Ansteigen oder Sinken der Beschäftigtenzahl sei für die Sitzverteilung ohne Bedeutung. Die künftige Entwicklung im Personalbestand sei aber nur insoweit zu berücksichtigen, als aufgrund konkreter Entscheidungen des Arbeitgebers hinsichtlich des Betriebszweckes eine Veränderung der Beschäftigtenzahl gegenüber dem bisherigen Zustand zu erwarten sei. Die bloße Befürchtung oder Erwartung, Stellen könnten abgebaut oder Bedienstete könnten entlassen werden, berechtige nicht dazu, die Zahl der in der Regel Beschäftigten schon deshalb geringer anzusetzen.

### **3.3 Ermittlung der Anzahl der „in der Regel“ Beschäftigten**

Bei der Feststellung der Zahl der "in der Regel" Beschäftigten ist im Wesentlichen Folgendes zu berücksichtigen:

#### **3.3.1 Erstellung einer Prognose (tatsächliche Personalstärke/Rück- und Vorschau)**

Nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 03.07.1991 - 6 P 1.89-, 19.12.2006 – 6 PB-12/06 und 27.05.2010 - 6 PB 2/10 –, juris) ist zur Ermittlung der regelmäßigen Personalstärke in den Gruppen vom Wahlvorstand eine Prognose in zwei Schritten zu erstellen.

Ausgangspunkt der prognostischen Ermittlung ist danach die tatsächliche Personalstärke zum Zeitpunkt des Wahlausschreibens. Die daraus resultierende Regelvermutung ist in einem zweiten Schritt zu überprüfen und ggf. zu korrigieren, wenn sich im Rahmen einer Rück- und Vorschau Anhaltspunkte dafür gewinnen lassen, dass die Verhältnisse im überwiegenden Teil der folgenden Amtsperiode von denjenigen im Zeitpunkt des Wahlausschreibens abweichen werden. Hier kann der Stellenplan einer Dienststelle einen gewichtigen Anhalt für die Beantwortung der Frage liefern, ob und inwieweit eine im Zeitpunkt des Wahlausschreibens festzustellende Entwicklung der Personalstärke einem langfristigen Trend entspricht.

Das Bundesarbeitsgericht (vgl. BAG, Beschluss vom 29.5.1991, 7 ABR 27/90, PersR 92,77) hat hierzu ausgeführt, dass bei der Feststellung der Zahl der in der Regel Beschäftigten der Stellenplan nur ein Anhaltspunkt sei. Bei ständigem Abweichen vom Stellenplan sei von den tatsächlichen Gegebenheiten auszugehen und eine länger andauernde Verwaltungspraxis zu berücksichtigen.

In den Stellenplan (der Dienststelle) einzubeziehen ist es, wenn die Stellen von beurlaubten oder anderen Institutionen zugewiesenen Beamtinnen und Beamten (siehe Hinweise zu § 9 BremPersVG, Ziffern 1.3 und 1.5.4) unter Aufrechterhaltung des Bezuges zur Dienststelle aus rein haushaltstechnischen Gründen z.B. in dem dienststellenneutralen/-übergreifenden

Kapitel "Allgemeine Bewilligungen" ausgewiesen sind. Diese Stellen sind bei der Zahl der in der Regel Beschäftigten der Dienststelle zu berücksichtigen.

Zu berücksichtigen sind also all jene Aufgaben und sonstigen beschäftigungswirksamen Umstände, welche unmittelbar oder mittelbar, die das mit der Dauer der Wahlperiode in Einklang zu bringende Bild prägen.

Es ist derjenige Beschäftigtenstand zugrunde zu legen, der während des überwiegenden Teils der Amtszeit der Personalvertretung mindestens zu erwarten ist oder gar überschritten wird. Dem entspricht bei der gegebenen Amtsdauer von 4 Jahren in Bremen ein Zeitraum von mindestens 25 Monaten.

### **3.3.2 Weitere Hilfsmittel zur Ermittlung**

In Bremen wurden im Jahre 1993 weitere Instrumente zur Steuerung der Personalausgaben eingeführt. Neben dem Stellenplan, der nach wie vor zu beachten ist, stehen das Beschäftigungsvolumen (nach Soll und Ist) sowie das Personalbudget. Letzteres ist dabei der finanzielle Ausdruck der voraussichtlichen Personalausgaben sowie der geplanten Beschäftigungsentwicklung. Die Budgetierung geht aus von dem Personalentwicklungsprogramm, einer Personalmengensteuerung, einer Personalkostenhochrechnung, der Personalkostenplanung und der Budgetkontrolle.

Hiermit ergeben sich weitere Hilfsmittel für die anzustellende Prüfung.

### **3.3.3 Teilzeitbeschäftigte**

Bei der Ermittlung ist zu untersuchen, ob auf einzelnen Stellen regelmäßig mehr als eine Bedienstete oder ein Bediensteter geführt wird (Teilzeitbeschäftigte).

### **3.3.4 Befristete Bedienstete, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, „LAZLO-Kräfte“**

Eine differenzierte Betrachtung ist geboten bei Bediensteten, die befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben. Soweit es sich um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt, die als Vertretung für beurlaubte oder erkrankte Beschäftigte eingestellt worden sind, können sie bei der Zahl der in der Regel Beschäftigten nicht berücksichtigt werden.

Solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden demgegenüber aber dann zu berücksichtigen sein, wenn sie - losgelöst vom Einzelfall - in einer als ständigen Einrichtung gebildeten Einsatzreserve zusammengefasst sind.

Das Bundesarbeitsgericht (vgl. BAG, Beschluss vom 29.5.1991 - 7 ABR 27/90 -, PersR 1992, 77) hat hierzu ausgeführt, dass bei der Bemessung der Gruppenstärke auch Beschäftigte zu berücksichtigen seien, die zur Vertretung für infolge Urlaubes, Krankheit oder anderer Ursache vorübergehend ausgefallener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befristet beschäftigt würden, wenn und soweit solche Vertretungen ständig erfolgten und damit zum Normalzustand der Dienststelle gehörten.

Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Anlass einer untypischen Arbeitshäufung befristet beschäftigt, können sie keine Berücksichtigung finden. Denn auch hier gilt der Grundsatz, dass es auf die Zahl der normalerweise, d. h. unter Außerachtlassung besonderer Situationen beschäftigten Personen ankommt.

Daraus folgt andererseits, dass über den Stellenplan hinaus beschäftigte Aushilfskräfte dann zu berücksichtigen sind, wenn die Tätigkeit dieser Personen in der Dienststelle üblich ist.

### **3.3.5 Arbeitsangelegenheiten nach § 16d SGB II („1-Euro-Jobs“)**

Beschäftigte in Arbeitsangelegenheiten nach § 16d SGB II dürften bei der Zahl der Regelbeschäftigten aufgrund ihrer nur befristeten Beschäftigung grundsätzlich wohl nicht zu berücksichtigen sein. Sofern einzelnen Dienststellen jedoch regelmäßig über die überwiegende Amtsperiode des Personalrats ein gewisser Bestand an Beschäftigten in „1-Euro-Jobs“ zur Verfügung steht und hierüber verlässliche Prognosen aufgrund der Erfahrungswerte der Vergangenheit angestellt werden können, spricht dies für eine Berücksichtigung bei der Zahl der Regelbeschäftigten.

### **3.3.6 Zur Ausbildung zugewiesene Bedienstete**

Die zur Ausbildung zugewiesenen Bediensteten müssen bei der Zahl der in der Regel Beschäftigten berücksichtigt werden. Ebenso wie bei planmäßig Beschäftigten zunächst vom Stellenplan auszugehen ist, muss auch hier von einem Regelbestand ausgegangen werden. Zugrunde zu legen ist deshalb nicht die Zahl der (zufälligerweise an einem Stichtag) vorhandenen Auszubildenden und auch nicht die Zahl der ausgewiesenen (besetzbaren) Ausbildungsplätze. Maßgebend ist die Regelbesetzung der Ausbildungsplätze.

## **4 Hinweise zur Gruppenvertretung (§ 13 BremPersVG i. V. m § 5 Wahlordnung zum BremPersVG)**

Die Verteilung der Sitze im Personalrat auf die Gruppen richtet sich nach der Gruppenstärke.

Für die Gruppenstärke ist ebenfalls die Zahl der "in der Regel" beschäftigten Gruppenangehörigen maßgebend (vgl. BVerwG, Beschluss vom 15.03.1968, VII P 5.67; ZBR 262; PersV 187).

Bei bestimmten Fallkonstellationen entscheidet das vom Vorsitzenden des Wahlvorstands zu ziehende Los (§ 5 Abs. 2 Wahlordnung zum BremPersVG).

Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Beschluss vom 15.5.1991 (6 P 15.89, PersR 91,411) darauf aufmerksam gemacht, dass verschiedene Verfahren der Losziehung in Betracht kämen. Das Verfahren müsse jedoch ordnungsgemäß sein. Es müsse ein nicht beeinflusstes Zufallsergebnis herbeigeführt werden. Für alle Kandidatinnen und Kandidaten müssten die gleichen Chancen bestehen. Um diese Anforderungen zu erfüllen, müsse ein Losverfahren gewählt werden, das keinen Kandidaten benachteilige.

Dazu gehöre auch der hinreichende und den Umständen angemessene Schutz vor Manipulationen. Das notwendige Vertrauen in die Gültigkeit der Wahl setze nämlich voraus, dass diese vor Manipulationen - auch wenn solche niemals absolut auszuschließen seien - in der nach Lage der Dinge erforderlichen und geeigneten Weise geschützt sei. Dazu gehöre insbesondere die Übersichtlichkeit des Verfahrens, dessen einzelne Vorgänge für die Beteiligten ohne besonderen Aufwand erfassbar und überprüfbar sein müssten. Das Streichholzziehen, das Manipulationen besonders leicht zulasse, sei deshalb und wegen seiner schweren Durchschaubarkeit ungeeignet und daher unzulässig.

Das Werfen einer Münze, wenn sie genügend hochgeworfen wird (vgl. BVerwG 15.5.1991 a. a. O., ThürOVG 20.3.2001 - 5 PO 407/00 -, PersR 2002, 213 ff., PersV 2002, 515 ff.) und das Ziehen von Zetteln, wenn Manipulationen an den Zetteln ausgeschlossen sind, ist als zulässig anerkannt (vgl. Lorenzen/Schlatmann, Rn. 16 zu § 5 Wahlordnung zum PersVG des Bundes mit den vorgenannten und weiteren Nachweisen).