



HINWEISE

- **zum aktiven Wahlrecht nach § 9 BremPersVG**

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

- **zum Zählverfahren Hare/Niemeyer**

A. Hinweise zum aktiven Wahlrecht nach § 9 Bremisches Personalvertretungsgesetz

1. Die Wahlberechtigung ist abhängig von der Beschäftigten-/Bediensteteneigenschaft, sei es, dass sie gegeben ist (§ 9 Abs. 1 i. V. m. § 3), sei es, dass sie unterstellt wird (§ 9 Abs. 2). Wahlberechtigt sind aber nur die Beschäftigten/Bediensteten der Dienststelle, die am Wahltag in der Dienststelle weisungsgebunden tätig sind (Lorenzen/ *Schlattmann*, BPersVG § 13 Rdnr. 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 **Wer Bediensteter** im Sinne des BremPersVG **ist**, ergibt sich aus den §§ 3 bis 5.

Erfasst werden damit alle Personen, die in einer Dienststelle (§ 7) tätig sind und zu deren Träger (§ 1) in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, aufgrund dessen dem Dienststellenleiter ihnen gegenüber hinsichtlich aller sachlichen, räumlichen, zeitlichen und sonstigen Einzelheiten ihrer Arbeitsleistung ein Direktionsrecht zusteht (BVerwG, 30.05.1986, 6 P 23.84 und vom 28.08.1986, 6 P 24.84). § 3 rechnet zu den Bediensteten auch solche Personen, die sich, unabhängig davon, ob sie nach den Definitionen in §§ 4 und 5 Beamte oder Arbeitnehmer sind, zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden und erweitert damit den Begriff des Bediensteten (OVG Bremen, Beschluss vom 05.03.1985, PV-B 7/84, siehe auch Ziffer 1.3.7).

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

Die Dienststellenzugehörigkeit eines Beschäftigten beurteilt sich maßgebend nach der konkreten Ausgestaltung seines Beschäftigungsverhältnisses. Dabei ist ausschlaggebendes Kriterium für seine Zuordnung zu einer bestimmten Dienststelle seine Eingliederung in den Organisationsbereich der Dienststelle. In ihr ist er weisungsgebunden tätig, wenn er in ihren "organisatorischen Zusammenhang" aufgenommen worden ist (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 handelt. Steht jemand im Rahmen eines Beamten- oder Arbeitnehmerverhältnisses in rechtlichen Beziehungen zu einer bestimmten Dienststelle, so ist er stets in diese organisatorisch eingegliedert (mit der Folge der Bedienste-

teneigenschaft). Durch das zur Dienststelle bestehende Beschäftigungsverhältnis obliegt ihm innerhalb der Organisation eine bestimmte Aufgabe. Damit ist Eingliederung gegeben. Auch wenn die Erfüllung dieser Aufgabe nur geringe Zeit in Anspruch nimmt und auch wenn der Beschäftigte noch einer anderen Tätigkeit - u.U. sogar größeren Umfangs - nachgeht, ändert dies daran nichts, dass er in die Dienststelle organisatorisch eingegliedert (und damit Bediensteter und insoweit wahlberechtigt) ist (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 Arbeitnehmer in das Wählerverzeichnis aufzunehmen ist, davon auszugehen, ob dieser Bedienstete einen entsprechenden Vertrag als Arbeitnehmer mit dem Dienstherrn hat und ob dieser Vertrag formal noch besteht (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 der in der Dienststelle Tätige etwa in keinen beamten- oder arbeitsrechtlichen Beziehungen zu ihr steht oder die rechtlichen Beziehungen zur Dienststelle auf wenige Tage begrenzt sind und periodisch neu begründet werden müssen (BVerwG, Beschluss vom 8.12.1967, VII P 17.66 - zu Rentenzahlkräften der Bundespost).

Die für die Bediensteteneigenschaft notwendige Eingliederung in die Dienststelle ist von vornherein nicht gegeben bei einem freien Dienstvertrag nach § 611 BGB oder einem Werkvertrag nach § 631 BGB, ebenso nicht bei arbeitnehmerähnlichen Personen.

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.

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

Der - durch die Neufassung des Bremischen Personalvertretungsgesetzes von 1974 in das Gesetz eingefügte - Absatz 2 muss im Zusammenhang mit § 52 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG gesehen werden. Danach ist davon auszugehen, dass der Absatz 2 auf solche Personen zugeschnitten ist, bei denen "Maßnahmen" i. S. von § 58 BremPersVG in Betracht kommen. Mit anderen Worten werden von Absatz 2 also nur solche Personen erfasst, die sich in einem mit dem der Beamten und Arbeitnehmer i. S. von §§ 4 und 5 BremPersVG vergleichbaren Über-/Unterordnungsverhältnis zum jeweiligen Dienststellenleiter bzw. dessen vorgesetzter Behörde befinden; es kommt darauf an, inwieweit der Betreffende Maßnahmen/Regelungen des Dienststellenleiters bzw. einer übergeordneten Behörde in sozialen, personellen oder organisatorischen Angelegenheiten (§§ 63, 65, 66) ausgesetzt sein kann. Erfasst werden mithin diejenigen, die - ohne (formal) Bedienstete zu sein - wie ein Bediensteter 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 des Dienststellenleiters mitwirken. Der Dienststellenleiter muss befugt sein, auf vertraglicher Grundlage oder auch nur tatsächlich in die Zeitgestaltung des Betreffenden und in dessen Freiheit der eigenständigen Entscheidung über die Verwertung seiner Arbeitskraft einzugreifen. Es kommt, anders formuliert, darauf an, dass jemand in die Dienststellenorganisation eingegliedert ist und dass er seine Arbeitskraft mindestens zu einem Teil (ohne vorherige inhaltliche Festlegung auf die Erfüllung einer ganz bestimmten Aufgabe) nach Weisung des Dienststellenleiters einsetzen muss.

Die Regelung erfasst deshalb nicht **freie Mitarbeiter** im Sinne von § 611 BGB. Da der korrespondierende § 52 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG die Zuständigkeit des Personalrats nicht an die soziale Schutzbedürftigkeit des in einer oder für eine Dienststelle Tätigen anknüpft, erfasst § 9 Abs. 2 ebenfalls nicht **arbeitnehmerähnliche Personen** (BVerwG, Beschluss vom 30.05.1986, 6 P 23/84, und vom 28.08.1986, 6 P 24/84).

Ebenso werden **Beschäftigte einer Drittfirma**, der vertraglich zum Beispiel die Wahrnehmung von Reinigungsaufgaben übertragen worden ist, nicht erfasst. Dies wäre nur dann der Fall, wenn der Dienststellenleiter die für ein Arbeitsverhältnis typischen Weisungen über den Arbeitseinsatz zu treffen hätte, d.h., wenn er gegenüber dem Fremdpersonal Arbeitgeberfunktionen ausübte (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). Beim Einsatz von Personal einer Dritt-firma indessen liegt ein Werk- oder Dienstvertrag vor, aufgrund dessen ein Unter-nehmer in eigener Verantwortung für die Dienststelle tätig wird. Er organisiert die zur Erreichung des Vertragserfolges notwendigen Handlungen nach eigenen be-trieblichen Voraussetzungen. Die Verantwortung für die Erfüllung der vertraglichen Dienste oder des vertraglich geschuldeten Werks geht auf ihn über und er bleibt der auftraggebenden Dienststelle gegenüber bis zur Abnahme als vertragsgemäße Leistung verantwortlich. Die zur Ausführung der vertraglich geschuldeten Leistung eingesetzten Arbeitnehmer unterliegen als Erfüllungsgehilfen des Werkunterneh-mers dessen Weisungen (BVerwG, Beschluss vom 6.9.1995, 6 P 9.93, PersR 1996, 118). Auch wenn in diesem Zusammenhang etwa ein Krankenhaus die Kon-trolle der Einhaltung hygienisch-bakteriologischer Vorschriften ausübt und die Mit-arbeiter des Reinigungsunternehmens auf ihre Eignung und Zuverlässigkeit auch nach Aufnahme ihrer Tätigkeit überprüft, spricht das nicht für eine Arbeitgeberfunk-tion des Krankenhauses, denn es wird nicht die Tätigkeit der Reinigungskräfte bei der Ausübung ihrer Arbeit kontrolliert; solche Kontrollen gehören nicht zu den ar-beitsrechtlichen Weisungsbefugnissen (BVerwG vom 4.9.1995, a.a.O.).

Die Frage, ob jemand "weisungsgebunden" i. S. des § 52 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG in einer Dienststelle tätig ist, kann nicht danach beurteilt werden, ob überhaupt und ggf. in welchem Umfang tatsächlich dieser Person gegenüber Richt-linien, Anweisungen oder ähnliche Maßnahmen ergehen. Sie kann nur danach be-urteilt werden, ob die in einer Dienststelle tätigen Personen abstrakt-generell wei-sungsunterworfen 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 (VG Bremen, Beschluss vom 16.10.1975, PV 5/1975).

Ein Bediensteter ist nicht schon dann in einer (weiteren) Dienststelle beschäftigt, wenn er für sie Dienstleistungen erbringt (OVG Bremen, Beschluss vom 23.8.1988, PV-B 1/88; ZBR 1989, 25; PersV 1990, 265; Näheres siehe Ziffer 1.7)

1.3 Das aktive Wahlrecht ist z. B. zu bejahen für

1.3.1 In Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach § 260 SGB III zugewiesene Arbeitnehmer (ABM-Kräfte)

Nach § 267 a SGB III kann die Agentur für Arbeit förderungsbedürftige Arbeitnehmer in eine geförderte Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zuweisen. Dieses Recht steht der Agentur für Arbeit zu für die Dauer der Förderung, die nach § 260 SGB III zur Voraussetzung hat, dass der Träger der Maßnahme oder das durchführende Unternehmen mit den von der Agentur für Arbeit zugewiesenen Arbeitnehmern Arbeitsverhältnisse begründet.

1.3.2 In Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II (Injobs) zugewiesene erwerbsfähige Hilfebedürftige

Nach § 16 Abs. 3 SGB II sollen für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, Arbeitsgelegenheiten gegen Zahlung einer Mehraufwandsentschädigung geschaffen werden. Diese Arbeiten, die arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig und zusätzlich sein sowie im öffentlichen Interesse liegen müssen, begründen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in zwei Entscheidungen vom 21.3.2007 (6 P 4.06, PersR 2007, 301-309 und 6 P 8.06 PersR 2007, 309-317) festgestellt, dass erwerbsfähige Hilfsbedürftige, die im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten in einer Dienststelle zum Einsatz kommen, dort im Sinne des personalvertretungsrechtlichen Einstellungsbegriffs eingegliedert werden.

1.3.3 Studentische Hilfskräfte

(siehe auch BVerwG, Beschluss vom 15.03.1968, VII P. 3.67; ZBR 1968, 260; PersV 1968, 161).

Das BVerwG bezeichnet in diesem Beschluss u.a. studentische Hilfskräfte in Berlin als wahlberechtigte Bedienstete. Für die Frage, ob (studentische) Hilfskräfte Bedienstete der Universität seien, komme es entscheidend auf die or-

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.

1.3.4 **Werkstudenten**

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, Saisonarbeiter u.ä. wahlberechtigt, es sei denn, die Tätigkeit ist so geringfügig (wenige Tage), 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 (a.a.O) ergibt sich somit, dass Werkstudenten wahlberechtigt sind.

1.3.5 **Berufspraktikanten (Sozialarbeiter/Sozialpädagogen und Erzieher/Heilerziehungspfleger im Anerkennungsjahr)**

Es handelt 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 Sozialpädagoge/Sozialarbeiter bzw. als Erzieher/ 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 9.9.2010 -Brem.GBl. 2011 S. 230 — 221-k-1; Ordnung zur staatlichen Anerkennung von Erzieherinnen und Erziehern und Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger im Lande Bremen vom 9.9.2010 - Brem.GBl. 2011 S. 230 — 2160-d-3.

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

1.3.6 Bundesfreiwilligendienstleistende

Die Verpflichtung zur Ableistung des Zivildienstes ist nach § 1a des Zivildienstgesetzes (ZDG) faktisch ausgesetzt. An seine Stelle ist der freiwillige Dienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) getreten. Der Bundesfreiwilligendienst wird nach § 3 BFDG in der Regel ganztägig und in der Regel 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 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 (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 vorliegen dürfte. Das Wahlrecht ist daher zu bejahen.

1.3.7 Auszubildende bei der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH

Auszubildende der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH erfüllen nicht den Bedienstetenbegriff des § 3 i.V. mit § 5 Satz 2 BremPersVG, weil es für eine Berufsausbildung im öffentlichen Dienst auf einen Vertragsschluss zwischen dem Auszubildenden und der von der Dienststelle repräsentierten Körperschaft ankommt (OVG Bremen (Beschluss vom 05.03.1985, PV-B 7/84). Die Auszubildenden bei der ABiG haben den Ausbildungsvertrag aber gerade nicht mit der Freien Hansestadt Bremen abgeschlossen.

Für die Dauer ihrer Zuweisung zu Dienststellen und Betrieben im Sinne des § 7 BremPersVG sind die Auszubildenden bei der ABiG aber weisungsgebundene Beschäftigte in der Berufsausbildung nach § 9 Abs. 2 i.V. mit § 9 Abs. 5 BremPersVG, deren Arbeitsverhältnis zu einem fremden Arbeitgeber besteht. Aus diesen Vorschriften leitet sich ihr aktives Wahlrecht ab.

1.3.8 Leiharbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz („Zeitarbeit“)

Leiharbeitnehmer erfüllen die vom Bundesverwaltungsgericht (u.a. Beschluss vom 6.9.1995 – 6 P 9/93, BVerwGE 99 S. 214 ff. = PersR 1996, S. 118 ff. = NVWZ 1997 S. 82 ff. = juris Rdnr. 20f. m.w.N.) aufgestellten Grundsätze für weisungsgebundene Eingliederung in eine Dienststelle, sofern diese nicht an der Geringfügigkeit der Beschäftigung scheitert (siehe dazu Ziffer 1.3.4). Sie nehmen mit den ihnen übertragenen Tätigkeiten wie ein in dieser Dienststelle beschäftigter Arbeitnehmer im Rahmen der Aufbau- und Ablauforganisation der Dienststelle Aufgaben wahr, die im öffentlichen Interessen liegen. (HessVGH 18.11.2010 - 22 A 959/10.PV, PersR 2011, 85ff., juris Rdnr. 30 m.w.N, OVG Mecklenburg-Vorpommern, 10.11.2010, ZTR 2011,126).

Damit ist das Wahlrecht nach § 9 Abs. 2 BremPersVG gegeben.

1.4 Zu verneinen ist das aktive Wahlrecht z. B. für

1.4.1 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 i. V. m. §§ 3 bis 5 BremPersVG noch weisungsgebunden in der Dienststelle i. S. von § 9 Abs. 2 BremPersVG beschäftigt sind.

Daran hat sich nichts geändert dadurch, dass 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 dazu auch 1.2 und 1.6).

1.4.2 Nebenamtliche Lehrkräfte an der Bremer Volkshochschule

(BVerwG, Beschluss vom 30.05.1986, 6 P 23.84)

Siehe dazu auch Ziffer 1.2 und 1.6

1.4.3 Honorarkräfte (z. B. an der Musikschule Bremen)

Honorarkräfte sind keine Bediensteten i. S. des § 9 Abs. 1 i. V. m. §§ 3 bis 6 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

Siehe dazu auch Ziffer 1.2. und 1.6

1.4.4 Teilnehmer an Umschulungsmaßnahmen der Bremer Volkshochschule

Sie sind weder Bedienstete der Volkshochschule i. S. von § 9 Abs. 1 und 2 BremPersVG noch Auszubildende i. S. von § 9 Abs. 5 BremPersVG.

Um Beschäftigter einer Dienststelle i. S. des Bremischen Personalvertretungsgesetzes zu sein, muss man in dieser und für diese tätig sein. Es müs-

sen von den Beschäftigten demnach Aufgaben dieser Dienststelle erfüllt werden, wobei es personalvertretungsrechtlich unerheblich ist, ob diese Aufgabenerfüllung auf einer dienstrechtlichen oder tatsächlichen Eingliederung beruht.

Die Veranstaltungen der Volkshochschule dienen der Erwachsenen- und Weiterbildung. Die Umzuschulenden hingegen sind an der Erfüllung dieser Aufgaben nicht beteiligt, sie sind vielmehr Gegenstand der Aufgabenerfüllung der Volkshochschule, d. h. Empfänger der Ausbildung. Die Umschüler arbeiten nicht für die Volkshochschule, sondern für ihr Fortkommen im Berufsleben.

Dieses Ergebnis, das durch den Beschluss des VG Bremen vom 13.12.1982, PV 27/82, bestätigt worden war, erfährt eine gewisse Relativierung durch die Entscheidung des OVG Bremen vom 05.03.1985, PV - B 7/84, in der festgestellt wurde, dass Umschüler zum Krankenpfleger beim Zentralkrankenhaus Bremen-Ost Bedienstete im Sinne von §§ 3 ff. BremPersVG seien, weil sie in der Berufsausbildung ständen. Das Gericht fährt aber fort, die Anwendung der genannten Vorschriften und damit die Wahlberechtigung setze weiter voraus, dass die Berufsausbildung im öffentlichen Dienst stattfinde. Davon lasse sich nur dort sprechen, wo der Auszubildende in einer Dienststelle und für sie tätig sei. Diese Eingrenzung des Begriffs der Berufsausbildung sei notwendig, um solche Personen vom Kreis der Wahlberechtigten auszunehmen, die überhaupt nicht in der öffentlichen Verwaltung tätig, sondern lediglich ihre Nutznießer seien (z. B. Berufsschüler).

Es kommt immer auf die Umstände der einzelnen Umschulungsmaßnahme an, so dass möglicherweise die im Beschluss des VG Bremen vom 13.12.1982 getroffene Entscheidung aufrecht zu erhalten ist (VG Bremen, Beschluss vom 19.10.1984, PV 29/83).

1.4.5 Hospitanten, ehrenamtliche Mitarbeiter, Praktikanten außerhalb eines Ausbildungsverhältnisses und andere Mitarbeiter ohne Vergütung

Die Hospitanten und die hier angesprochenen Praktikanten beschränken sich im wesentlichen auf das Beobachten von Arbeitsabläufen, ohne selbst tätig zu

werden. Derartige Personenkreise unterliegen nicht der Mitbestimmung im Sinne des § 52 BremPersVG. Sie sind deshalb auch nicht wahlberechtigt.

1.4.6 Straffällige, die zur Erfüllung gerichtlicher Auflagen z. B. im Krankenhaus gemeinnützige Leistungen erbringen

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

1.4.7 Bedienstete in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell

Sie sind mit Eintritt in die Freistellungsphase dauerhaft aus der Dienststelle ausgegliedert worden und somit nicht mehr weisungsgebunden in ihr tätig, weil sie nicht mehr an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben mitwirken. Sie sind deshalb nicht wahlberechtigt.

Siehe ausführlich Ziffer 3.

1.5 Richter sind generell nicht Bedienstete 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 (OVG Bremen, Beschluss vom 17.03.1980, PV-B 4/80, für einen Richter auf Probe, der befristet der Staatsanwaltschaft zur Dienstleistung zugewiesen war).

1.6 Nebenamtliche Kräfte sind Mitarbeiter, die hauptberuflich im Dienste des Landes oder der Stadtgemeinde Bremen beschäftigt sind und aufgrund des bereits bestehenden Dienstverhältnisses (Beamten- oder Arbeitnehmerverhältnis) eine Nebentätigkeit bei einer (anderen) bremischen Dienststelle ausüben (Nebenamt; vgl. §§ 63 ff. BremBG, § 1 Bremische Nebentätigkeitsverordnung, § 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 Beamte oder 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 dafür vielmehr § 9 Abs. 2. Jedes einzelne Nebenamtsverhältnis muss deshalb nach den unter 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 im Bezug auf das Nebenamt jeweils getroffenen Regelungen darauf beschränken sicherzustellen, dass der betreffende Nebenamtler 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, oben 1.2, 1.4.2 und 1.4.3).

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.

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

Das Gericht legt in diesem Zusammenhang u.a. dar:

- Da es Aufgabe des Personalrats ist, im Verhältnis zum jeweiligen Dienststellenleiter 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.

- Zur Teilnahme an der Wahl sind nur diejenigen Bediensteten berechtigt, die in dieser Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt sind.
- Die Dienststellenzugehörigkeit beurteilt sich maßgebend nach der konkreten Ausgestaltung des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses. Dabei ist ausschlaggebendes Kriterium für die Zuordnung zu einer bestimmten Dienststelle die Eingliederung in den Organisationsbereich der Dienststelle. In ihr ist der Bedienstete weisungsgebunden tätig, wenn er in ihren "organisatorischen Zusammenhang" aufgenommen worden ist.
- Ein Bediensteter ist nicht schon dann in einer (weiteren) Dienststelle beschäftigt, wenn er für sie Dienstleistungen erbringt. (Beispiel: Die Schreibarbeiten einer Abteilung der senatorischen Behörde werden aus dieser Behörde ausgegliedert und dem Organisationsbereich eines nachgeordneten Amtes angegliedert. Diese Arbeiten sind im nachgeordneten Amt von dessen Schreibkräften – für die senatorische Behörde zu erledigen.)

1.8 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.

1.8.1 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, dürfen 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 (s.u. Ziffer 8.)

Dies gilt auch für solche Mitglieder der Bremischen Bürgerschaft, deren Beschäftigung nach § 28 Abs. 1 Satz 1 BremAbgG mit dem Mandat unvereinbar ist, wenn ihnen auf Antrag eine mit dem Mandat vereinbare Teilzeitbeschäftigung nach § 28 Abs. 1 Satz 2 BremAbgG zugewiesen wurde (s.u. Ziffer 8.).

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 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 Tätigkeit mit dem Mandat das Wahlrecht in der abgebenden Dienststelle

1.8.2 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 scheidern 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 Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen und Geschenken. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, deren Tätigkeit mit dem

Mandat in der Bremischen Bürgerschaft unvereinbar ist, können wegen des Ruhens ihrer Rechte und Pflichten nicht an den Wahlen zur Personalvertretung teilnehmen.

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

2.1 Dies gilt jedoch nicht bei Teilabordnungen. Dieser Fall ist dem gleichzuachten, dass ein Beschäftigter gleichzeitig mehreren Dienststellen angehört (siehe Ziffer 1.7).

2.2 Mit Rücksicht auf § 9 Abs. 4 gilt die vorgenannte Regelung nur für die Abordnung innerhalb eines Dienstbereichs. Wird der Beschäftigte im Wege der Abordnung bei einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber tätig, verliert er sein bisheriges Wahlrecht **nicht** (Land und Stadtgemeinde Bremen bilden einen einheitlichen Dienstbereich)

2.3 § 9 Abs. 3 gilt nicht für die in der Berufsausbildung befindlichen Bediensteten. Die Frage, bei welcher Stelle sie wahlberechtigt sind, beantwortet sich ausschließlich nach § 9 Abs. 5 (s.u. Ziffer 5).

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

Dass eine solche "Ausbildung" u. U. 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.

3. Dem Rechtsgedanken des § 9 Abs. 3 (entspricht § 13 Abs. 2 Satz 1 BPersVG und § 10 Abs. 2 PersVG NW) folgend, verliert ein Bediensteter mit Eintritt in die **Freistellungsphase eines Altersteilzeitverhältnisses im Blockmodell** ebenfalls sein 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 des Dienststellenleiters an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben der Dienststelle teil, sondern nehmen nur noch Bezüge entgegen. (Lorenzen/*Schlatmann*, BPersVG § 13 Rdnr. 24, BVerwG, Beschluss vom 15.5.2002 6 P 8.01, IÖD S. 262, und BVerwG, Beschluss vom 15.5.2002, 6 P 18.01, PersR 434).

Diese zum Bundespersonalvertretungsgesetz (6 P 8.01) und zum Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (6 P 18.01) ergangenen Beschlüsse sind trotz Fehlen einer den Verlust des Wahlrechts bei längerfristigen Beurlaubungen regelnden Bestimmung (§ 13 Abs. 1 Satz 2 BPersVG bzw. § 10 Abs. 3 Buchst. c PersVG NW) auf das Bremische Personalvertretungsgesetz 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.

In der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell ist die Rückkehr zur Dienststelle jedoch 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.

Siehe auch Ziffer 1.4.7

4. Die Tatsache, dass ein Beschäftigter gleichzeitig bei mehreren Dienststellen wahlberechtigt ist (s.o. 1.7 und 2.1), führt **nicht** zu einem **Mehrfachwahlrecht zum Gesamtpersonalrat**.

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

Die Auswirkung dieser Vorschrift für den Fall der Abordnung ist bereits unter Ziffer 2 dargestellt.

Aus ihr ist ferner zu entnehmen, dass **beurlaubte Bedienstete** - ohne Rücksicht auf den Grund für ihre Beurlaubung und die Dauer der Beurlaubung - generell das aktive Wahlrecht besitzen (bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen).

Dies gilt gleichermaßen für den Fall der Zuweisung nach § 20 Beamtenstatusgesetz (s.u. Ziffer 7).

6. § 9 Abs. 5 behandelt als Spezialregelung die Frage, wo die **in der Berufsausbildung befindlichen Bediensteten** ihr Wahlrecht ausüben (unbeschadet des § 22 a). Die Vorschrift geht davon aus, dass Laufbahnbewerber im Gegensatz zu Aufstiegsbediensteten (vgl. dazu 2.4) keine "Stammdienststelle" haben (VG Bremen, Beschluss vom 16.07.1984, PV 18/84). Damit findet in diesen Fällen § 9 Abs. 3 keine Anwendung.

7. Die **Zuweisung** eines Beamten **nach** § 20 Beamtenstatusgesetz steht der dienstherrenübergreifenden Abordnung (s.o. Ziffer 2.2) gleich. Diese personalrechtliche Möglichkeit ist u. a. geschaffen worden, um dem gerade im Zuge der Verwaltungsreform immer dringender werdenden Bedürfnis, 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 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 Vertretungsrecht und ist dort zu entscheiden. Meistens wird bei der aufnehmenden Institution das Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden sein. Nach § 3 Abs. 1 Satz 3 BetrVG gelten als Arbeitnehmer auch Beamte 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 Bremische Personalvertretungsge-

setz gelten, dann aber aus der Sicht der aufnehmenden Stelle (der Stiftung) mit der Folge, dass insoweit die Beamteneigenschaft keine Rolle mehr spielt und der Zugewiesene (dort) ebenfalls der Gruppe der Arbeitnehmer zuzurechnen ist. Entstehen so zwei Wahlberechtigungen, schließen sie einander nicht aus. Das unter Ziffer 4 angesprochene Problem des Doppelwahlrechts zum Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen tritt hierbei nicht auf, weil dieser für die bremischen Museumsstiftungen nicht zuständig ist.

8. Für den Fall der **Teilzeitbeschäftigung** ergibt sich bereits aus Vorstehendem, dass beim Wechsel des Beschäftigungsumfangs ein gegebenes Wahlrecht dadurch nicht verloren geht und es im Falle der Einstellung in Form der Teilzeitbeschäftigung entsteht. Dies gilt auch für die Sonderform der Teilzeitbeschäftigung, das Sabbatical, in dem Phasen der Vollbeschäftigung mit einer Phase der völligen Freistellung abwechseln. Anders als bei der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell (s.o. Ziffer 3) ist beim Sabbatical das Wahlrecht weiterhin gegeben, weil der Bedienstete nach Beendigung des Sabbaticals in die Dienststelle zurückkehrt, also eingegliedert bleibt. Wie bei der Beurlaubung (s.o. Ziffer 5) 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.

B. Hinweise zur Mitgliederzahl des Personalrats (§ 12 BremPersVG) und zur Gruppenvertretung (§ 13 BremPersVG)

1. 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 Regelstand, 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.

2. Bei der Feststellung der Zahl der "in der Regel" Beschäftigten muss im wesentlichen folgendes berücksichtigt werden.

2.1 In der Rechtsprechung besteht allgemeine Übereinstimmung, dass grundsätzlich vom Stellenplan der Dienststelle auszugehen ist, weil ihm eine Personalbemessung zugrunde liegt, die auf die charakteristische Tätigkeit der Dienststelle und ihren regelmäßigen Bedarf abgestimmt ist. Indessen kann dies nur ein, wenn auch bedeutender, Anhalt sein, der die weitere Prüfung der Personalstärke nicht gegenstandslos macht. Das Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 29.5.1991, 7 ABR 27/90, PersR 92,77) hat - im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts - formuliert, bei der Feststellung der Zahl der in der Regel Beschäftigten sei der Stellenplan nur ein Anhaltspunkt. 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 Beamten (siehe Hinweise zu § 12, Ziffern 5 und 7) 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.

2.2 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 Budget. 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.

2.3 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 Bremischen Personalvertretungsgesetz 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 (Hess. Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 4.11.1993, TK 1734/93, PersR 1994, 327). Das Gericht legt dazu folgendes dar: Könne ein Wahlvorstand bei der Ermittlung der Gruppenstärken nicht von den haushaltsrechtlich ausgewiesenen Stellen ausgehen, weil die tatsächlichen Verhältnisse davon erheblich abwichen, und erscheine es außerdem möglich, dass sich der Personalbestand während der bevorstehenden Amtszeit nicht unwesentlich verändere, dann ließen sich die der Verteilungsberechnung zugrundegelegten 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 (a.a.O.), 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.

2.4 Das BVerwG hat in seiner Entscheidung (Beschluss vom 3.7.1991, 6 P 1.89, PersR 1991, 369) die **Bedeutung des Stellenplans** bestätigt und konkretisierend ausgeführt:

Für die Bewertung tatsächlicher Abweichungen vom Stellenplan als "Regelstand" ist vielmehr entscheidend, ob ein bestimmter Personalbestand von Dauer ist. Das folgt aus dem Zweck der in Rede stehenden Regelungen. Dieser besteht darin, eine zahlenmäßig angemessene Repräsentation der Beschäftigten während der Amtszeit der Personalvertretung zu bewirken. Er bedingt zugleich, dass sich die Auslegung des Merkmals der "dauerhaften Beschäftigung" an der Dauer der Amtszeit der Personalvertretung ausrichten muss. Nur auf diese Weise lässt sich erreichen, dass Verfälschungen in der Repräsentation durch nur zufällige und vorübergehende Veränderungen des Personalbestandes ausgeschaltet werden und der Regelstand erkennbar gemacht wird.

Eine derartige Dauerhaftigkeit wird sich - wenn nicht schon aus dem Stellenplan - oft aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis oder aus der jeweiligen personellen Maßnahme herleiten lassen. Eine dauerhafte Beeinflussung des Personalbestandes kann aber auch dadurch bewirkt werden, dass eine zusammenhängende Aufgabe - losgelöst von den jeweils damit beschäftigten Personen - mehrere aufeinanderfolgende, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse gleichsam zu einem über einen längeren Zeitraum bestehenden Beschäftigungsverhältnis verbindet.

Was in diesem Sinne unter "einem längeren Zeitraum" zu verstehen ist, bestimmt sich nach den Zielsetzungen, wie sie vom Gesetzgeber mit dem Anknüpfen an den Regelstand verfolgt werden. Diese gehen nach der schon genannten Rechtsprechung des BVerwG dahin, für die Dauer einer Wahlperiode ein von zufälligen Verzerrungen freies Bild vom Personalbestand der Dienststelle zu gewinnen. Das so gewonnene Bild soll

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

Danach 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 3 Jahren (4 in Bremen) ein Zeitraum von mindestens 19 Monaten (25 in Bremen).

Im Rahmen der Prognose, welcher Beschäftigtenstand für den überwiegenden Teil der Amtsdauer der Personalvertretung zu erwarten ist, ist zunächst einmal von der Situation im Zeitpunkt des Wahlausschreibens auszugehen. Damit hat es sein Bewenden, wenn die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Verhältnisse auch künftig unverändert zu erwarten sind. Für ein gleichbleibendes Verhältnis des Stellenplans zum Regelstand spricht bei Fehlen anderweitiger Anhaltspunkte regelmäßig eine tatsächliche Vermutung. Andere Umstände sind (mit) zu berücksichtigen, wenn sie voraussichtlich - allein oder zusammen mit den bisherigen Verhältnissen - in einer Art und Weise für die bevorstehende Wahlperiode den zu erwartenden Personalbestand beeinflussen und dies durch ein höheres Maß an Gewissheit gekennzeichnet ist; sie müssen allerdings für den Wahlvorstand zum Beurteilungszeitpunkt erkennbar sein. Das "Mehr" an Gewissheit muss so eindeutig sein, dass es gerechtfertigt erscheint, die Regelvermutung außer acht zu lassen. (Es) kann also unter den genannten Voraussetzungen auch eine über den Wahltag hinausreichende Prognose durchaus maßgeblich sein.

(Allerdings) sind die in Rede stehenden Beschäftigten (zusätzliches Personal für Aufgaben der Volkszählung 1987 im Umfange von insgesamt 12 227 Beschäftigungsmonaten) nicht in der Weise zu berücksichtigen, dass die Gesamtzahl der auf sie entfallenden Beschäftigungsmonate auf einen Durchschnittswert umzurechnen ist, sei es für die Dauer der Wahlperiode, sei es für die Dauer der im Rahmen der Volkszählung durchzuführenden Arbeiten. - Verteilen sich gegenständlich oder auf andere Weise zusammenhängende Beschäftigungsverhältnisse in unregelmäßiger Form auf die Wahlperiode, so ist auch in diesen Fällen zunächst danach zu fragen, inwieweit sie für die Dauer dieser Periode das Bild vom Personalbestand prägen, das sich in der Zusammensetzung der Personalvertretung widerspiegeln soll. Das bedeutet, dass nur ein Beschäftigtenstand berücksichtigt werden kann, der während des überwiegenden Zeitraums der Wahlperiode gleichsam als ein "Bodensatz" von Stellenzuweisungen durchgehend vorhanden ist. Nur auf diese Weise lässt sich gewährleisten, dass die Zusammensetzung der Personalvertretung wenigstens für die überwiegende Amtszeit dem Personalbestand entspricht, ohne dass nur vorübergehende Beschäftigungsspitzen das Kräfteverhältnis der Gruppen verzerren.

3. Es wird also beispielsweise zu untersuchen sein, ob auf einzelnen Stellen regelmäßig mehr als ein Bediensteter geführt wird (Teilzeitbeschäftigte).

Eine differenzierte Betrachtung ist geboten bei Bediensteten, die **befristete Arbeitsverträge** geschlossen haben. Soweit es sich um Mitarbeiter handelt, die als Vertreter für beurlaubte oder erkrankte Beschäftigte eingestellt worden sind, können sie nicht bei der Zahl der in der Regel Beschäftigten berücksichtigt werden. Solche Mitarbeiter werden demgegenüber aber dann zu berücksichtigen sein, wenn sie - losgelöst vom Einzelfall - in einer als ständige Einrichtung gebildeten Einsatzreserve zusammengefasst sind. Das Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 29.5.1991, 7 ABR 27/90, PersR 1992, 77) hat hierzu formuliert, bei der Bemessung der Gruppenstärke seien auch solche Beschäftigte

zu berücksichtigen, die zur Vertretung für infolge Urlaubes, Krankheit oder anderer Ursache vorübergehend ausgefallener Arbeitnehmer befristet beschäftigt würden, wenn und soweit solche Vertretungen ständig erfolgten und damit zum Normalzustand der Dienststelle gehörten. Werden 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 solcher Personen in der Dienststelle üblich ist.

4. Beschäftigte in **Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II** (Injobs, 1-Euro-Jobs) dürften bei der Zahl der Regelbeschäftigten aufgrund ihrer nur befristeten Beschäftigung grundsätzlich wohl nicht zu berücksichtigen sein. Sofern einzelnen Dienststellen jedoch regelmäßig über die gesamte Amtsperiode des Personalrats ein gewisser Bestand an Beschäftigten in Injobs zur Verfügung steht und hierüber verlässliche Prognosen aufgrund der Erfahrungswerte der Vergangenheit angestellt werden können, spricht nichts gegen eine Berücksichtigung bei der Zahl der Regelbeschäftigten.

5. Bezüglich der Personen, die aufgrund einer **Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM)** eingestellt wurden, hat das OVG Rheinland-Pfalz (Beschluss vom 14.11.1977, 5 A 7/77; PersV 1979, 28; RiA 1978,118) festgestellt, sie seien zwar Bedienstete im Sinne des PVG und wahlberechtigt (siehe auch Hinweise zur Wahlberechtigung, 1.3.1), sie zählten jedoch nicht zu den "in der Regel" Beschäftigten. Nicht zuletzt die Entscheidung des BVerwG vom 3.7.1991 (s.o. Ziffer 2.4) wirft die Frage auf, ob hieran festzuhalten ist. Dies kann allerdings nicht allgemein beantwortet werden. Eine Entscheidung muss vielmehr nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalles nach Maßgabe der vom BVerwG aufgeführten Grundsätze getroffen werden.

6. Die **zur Ausbildung zugewiesenen Bediensteten** müssen bei der Zahl der in der Regel Beschäftigten berücksichtigt werden. Ebenso wie bei planmäßig Beschäftigten 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.

7. Zu berücksichtigen sind mit den vorstehenden Maßgaben auch die in einem **Ausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz** Stehenden, ggf. einschließlich der den Dienststellen im Sinne des § 7 BremPersVG zugewiesenen Auszubildenden bei der ABiG.

8. 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. Bundesverwaltungsgericht, 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 WO PersVG). Das BVerwG 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 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 hoch geworfen wird (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 (Lorenzen/Schlattmann, Rdnr. 16 zu § 5 WOPersVG mit den vorgenannten und weiteren Nachweisen).

C. Hinweise zum Zählverfahren nach Hare/Niemeyer

1. Durch das Gesetz zur Änderung personalvertretungsrechtlicher Wahlvorschriften vom 11. Februar 1992 (Brem.GBl. S. 19) ist das bis dahin für die Personalratswahlen maßgebende Höchstzahlverfahren (d'Hondt) durch das Proportionalverfahren nach Hare/Niemeyer ersetzt worden. Die entsprechenden Änderungen sind in § 13 BremPersVG (Gruppenvertretung) und in § 15 BremPersVG (Wahlgrundsätze und Wahlvorschläge) enthalten. Wegen der seinerzeit gegebenen Eilbedürftigkeit (die Änderung erfolgte kurz vor den turnusmäßigen Personalratswahlen) hat der Gesetzgeber selbst auch die erforderlichen Folgeänderungen in der Wahlordnung zum Bremischen Personalvertretungsgesetz vorgenommen.
2. Bei einer Wahl, die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt wird, kommt es darauf an, den teilnehmenden Wahlvorschlägen (Listen) den Anteil an den (insgesamt zu vergebenden) Sitzen zuzuteilen, der dem Anteil der von ihnen erzielten Stimmen an der Gesamtzahl der abgegebenen gültigen Stimmen entspricht ^{*)}. Dies ist dann leicht durchzuführen, wenn die sich ergebenden Verhältniswerte aus ganzen Zahlen (z.B. 3 / 4 oder 3 / 2 / 2) bestehen. In aller Regel aber werden sich gebrochene Zahlen (z.B. 3,25 / 3,75 oder 3,1 / 2,02 / 1,88) ergeben. D'Hondt löste das Problem mit seinem Höchstzahlverfahren. Das Verfahren Hare/Niemeyer sieht dagegen vor, dass auf der Basis der Verhältniswerte zunächst nach dem jeweils links vom Komma stehenden Wert Sitze zugeteilt werden. Dann noch zu vergebenden Sitze werden sodann nach Maßgabe des Zahlenwertes rechts vom Komma zugesprochen, wobei jeweils die höchste Bruchzahl maßgebend ist (Zahlenbruchteile werden auf zwei Dezimalstellen berechnet, die dritte Dezimalstelle bleibt unberücksichtigt).

^{*)} Aussagesatz: Die Zahl der zustehenden Sitze verhält sich zur Gesamtzahl der Sitze wie die Zahl der erlangten Stimmen zur Gesamtzahl der Stimmen.

Rechenformel: $\text{zustehende Sitze} = \frac{\text{erlangte Stimmen}}{\text{Gesamtzahl der Stimmen}} \cdot \text{Gesamtzahl der Sitze}$
oder
 $\text{zustehende Sitze} = \frac{\text{erlangte Stimmen}}{\text{Gesamtzahl der Stimmen}} \cdot \text{Gesamtzahl der Sitze}$

Beispiele

a) Gruppenwahl zum Personalrat
- Gruppe der Beamten -

zu vergebende Sitze		6
abgegebene gültige Stimmen		220
davon	für Liste 1	91
	für Liste 2	129

Berechnung Liste 1	$91 : 220 \times 6$	= 2,48	Sitze:	2
Berechnung Liste 2	$129 : 220 \times 6$	= 3,51	Sitze:	3 + 1

b) Gruppenwahl zum Personalrat
- Gruppe der Arbeitnehmer -

zu vergebende Sitze		6
abgegebene gültige Stimmen		220
davon	für Liste 1	109
	für Liste 2	111

Berechnung Liste 1	$109 : 220 \times 6$	= 2,97	Sitze:	2 + 1
Berechnung Liste 2	$111 : 220 \times 6$	= 3,02	Sitze:	3

(Dieses rechnerische Ergebnis bedarf der Korrektur. Siehe dazu unten Ziffer 3)

3. Das Wahlergebnis würde verfälscht, wenn eine Liste, die mindestens die Hälfte der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigt, nicht auch mindestens die Hälfte der zu verteilenden Sitze erhielte. Für den Fall, dass sie die absolute Mehrheit der Stimmen erreicht hat und das Berechnungsergebnis dies nicht wiedergibt, ist eine Korrektur vorgesehen. Diese Liste erhält dann einen weiteren Sitz zugeteilt. Da sich andererseits die Gesamtzahl der zu vergebenden Sitze nicht erhöhen darf, muss eine entsprechende Kürzung bei den anderen Listen erfolgen (Kürzung des zuletzt zugeteilten Sitzes).

Beispiel:

Gruppenwahl zum Personalrat
- Gruppe der Beamten -

zu vergebende Sitze		6
abgegebene gültige Stimmen		241
davon	für Liste 1	133
	für Liste 2	61
	für Liste 3	47

Berechnung Liste 1	$133 : 241 \times 6 = 3,31$	Sitze:	3	<u>Sitze nach Korrektur</u>	$3 + 1 = 4$
Berechnung Liste 2	$61 : 241 \times 6 = 1,51$	Sitze:	1 + 1		$1 + 1 - 1 = 1$
Berechnung Liste 3	$47 : 241 \times 6 = 1,17$	Sitze:	1		$1 = 1$

4. Dies gilt entsprechend für die gemeinsame Wahl.

Beispiel

Gemeinsame Wahl zum Personalrat		
Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder		9
davon	in der Gruppe der Beamten	5
	in der Gruppe der Arbeitnehmer	4
Gesamtzahl der abgegebenen gültigen Stimmen		310
davon	für Liste 1	193
	für Liste 2	117

Berechnung

a)	Beamte				
	Liste 1	$193 : 310 \times 5$	$= 3,11$	Sitze: 3	
	Liste 2	$117 : 310 \times 5$	$= 1,88$	Sitze: 1 + 1	
b)	Arbeitnehmer				<u>Sitze nach Korrektur</u>
	Liste 1	$193 : 310 \times 4$	$= 2,49$	Sitze 2	$2 + 1 = 3$
	Liste 2	$117 : 310 \times 4$	$= 1,50$	Sitze 1 + 1	$1 + 1 - 1 = 1$

5. Maßgebender Berechnungsfaktor ist die Zahl der insgesamt auf die einzelnen Wahlvorschläge abgegebenen gültigen Stimmen und nicht etwa die Gesamtzahl aller überhaupt abgegebenen Stimmzettel. Das Bundesverwaltungsgericht (Beschluss vom 8.5.1992, 6 P 9.91; PersV 92, 439; PersR 92, 311) führt hierzu aus, dies entspreche allgemein bei Anwendung des Systems von Hare/Niemeyer dem Verhältniswahlrecht zugrunde liegenden Zählmodus. Da ungültige Stimmen (das seien auch Stimmzettel ohne Kennzeichnung) nicht für die einzelnen Listen abgegeben worden seien, könnten sie auch nicht der Gesamtstimmenzahl "aller an der Sitzverteilung ... teilnehmenden" Wahlvorschläge hinzugerechnet werden.
6. Bei der Verteilung der Sitze auf die 3 bisherigen Gruppen der Beamten, Angestellten und Arbeiter galt Entsprechendes. Eine solche Vorschrift ist jedoch bei nur zwei Gruppen (Beamte und Arbeitnehmer) nicht mehr erforderlich, da der Fall, dass eine Gruppe, der mehr als die Hälfte der in der Regel Beschäftigten zuzurechnen sind, bei der Verteilung der Sitze nach dem Hare/Niemeyer Zählverfahren nicht mehr als die Hälfte der insgesamt zu vergebenden Sitze erhält, bei ungerader Sitzzahl nicht eintreten kann. § 5 Abs. 4 der Wahlordnung zum Personalvertretungsgesetz ist daher mit Einführung des Zwei-Gruppen-Prinzips im Personalvertretungsrecht zum 3.11.2007 gestrichen worden.

7. Bei den Personalratswahlen im Jahre 1992 hat es Wahlanfechtungen gegeben, bei denen sich die Gerichte mit dem Proportionalverfahren Hare/Niemeyer und - in Bremen - insbesondere mit der vorgesehenen Korrekturklausel auseinandergesetzt haben.

7.1 Nach Auffassung des Oberverwaltungsgerichts Bremen (Beschluss vom 15.6.1993, PV-B 2/93, PersR 1994,126) ist die Ausnahmeregelung des § 25 Abs. 2 der Wahlordnung jedenfalls dann rechtlich nicht zu beanstanden, wenn der Stimmenanteil einer Liste so deutlich über der Mehrheit aller abgegebenen Stimmen liege, dass die Zahl ihrer bei der Sitzverteilung nach Abs. 1 (der Wahlordnung) nicht zum Zuge kommenden Reststimmen größer wäre als die Zahl derjenigen Stimmen, die die konkurrierende Liste zum Erwerb eines Sitzes nach dem Bruchteilsverfahrens benötigte (Wahlergebnis: Liste 1 = 40 Stimmen, Liste 2 = 5 Stimmen, Liste 3 = 15 Stimmen; zu vergebende Sitze = 2). Ob die Ausnahmeregelung im übrigen, d.h. soweit sie nach ihrem auch in Fällen geringfügigen Überschreitens der Hälfte aller Stimmen anzuwenden sei, den Grundsatz der Wahlgleichheit verletze, und welche Folgerungen sich daraus ergäben, bedürfe als nicht entscheidungserheblich im vorliegenden Verfahren keiner Vertiefung. Das berühre nicht ihre Gültigkeit für den hier umschriebenen Anwendungsbereich, auf den sie gegebenenfalls im Wege verfassungskonformer Auslegung einzuengen wäre. Soweit die Beschwerde meine, die Ausnahmeregelung des § 25 Abs. 2 Wahlordnung widerspreche als solche der mit der Einführung des Hare/Niemeyer-Zählverfahrens verfolgten Absicht des Gesetzgebers, stehe diesem Einwand der eindeutige Wortlaut des Gesetzes entgegen.

7.2 Mit dem Fall des geringfügigen Überschreitens der Hälfte aller Stimmen hat sich das Verwaltungsgericht Bremen befasst.

In einer Gruppe konkurrierten zwei Listen, von denen die eine 43, die andere 44 Stimmen errang. Die beiden zu vergebenden Sitze wurden in Anwendung des § 25 Abs. 2 WO der Liste mit 44 Stimmen zuerkannt. Die Antragsteller trugen zur Begründung ihrer Wahlanfechtung vor, die Verteilung der Sitze entspreche zwar der Wahlordnung. Jedoch verstoße deren § 25 Abs. 2 sowohl gegen den Grundsatz der Wahlgleichheit aus Art. 3 GG als auch gegen bindendes Rahmenrecht in § 98 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz. Dem ist entgegengehalten worden, die Vorschrift wolle sicherstellen, dass die Liste, die die absolute Mehrheit der Stimmen erreicht habe, auch die absolute Mehrheit der Sitze erhalte. Dies sei eine zulässige, möglicherweise durch das Demokratieprinzip sogar gebotene Korrektur des Verfahrens nach Hare/Niemeyer.

Das Verwaltungsgericht hat das Verfahren ausgesetzt und die Rechtssache dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung darüber vorgelegt, ob § 25 Abs. 2 S. 1 - 3 mit § 98 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz und mit Artikel 3 Abs. 1 Grundgesetz vereinbar ist.

Das Bundesverfassungsgericht hat die Vorlage nicht zur Entscheidung angenommen. Es hat sie für unzulässig erklärt, weil sie sich nicht mit der auf der Hand liegenden Frage befasst, ob die Belange des Gruppenschutzes - in den relativ seltenen Grenzfällen, in denen ein Wahlvorschlag trotz absoluter Mehrheit der Stimmen nicht die absolute Mehrheit der Sitze erhält - nach Art und Gewicht geeignet sein können, die mit der Rechtsnorm verbundene Einschränkung des im System der Verhältniswahl verankerten Minderheitenschutzes und des Grundsatzes der formalen Wahlgleichheit zu rechtfertigen. Der Vorlagebeschluss lasse daher nicht erkennen, dass das Gericht die Vereinbarkeit der zur Prüfung gestellten Vorschrift mit höherrangigem Recht unter allen naheliegenden rechtlichen Gesichtspunkten geprüft habe.

Nach Bekanntgabe der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist die Wahlanfechtung zurückgenommen und deshalb das Verfahren vom Verwaltungsgericht eingestellt worden.

Insgesamt ist von der Gültigkeit und Verbindlichkeit der in Rede stehenden Vorschrift auszugehen.