

Informationsblatt 3

Das Wahlverfahren

1. Gruppenwahl oder gemeinsame Wahl

Das Personalvertretungsrecht wird vom Gruppenprinzip beherrscht. Deshalb findet grundsätzlich Gruppenwahl statt, d. h. die Beamten und die Arbeitnehmer wählen die auf sie entfallenden Personalratsvertreter jeweils gesondert.

Zu den Beamten, d.h. also Beschäftigten, die gemäß den beamtenrechtlichen Vorschriften in ein Beamtenverhältnis berufen worden sind, zählen auch die Beamten auf Widerruf, also die Beamtenanwärter, die in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehen. Nicht unter den Begriff „Beamte“ i. S. des HPVG fallen Ehrenbeamte.

Arbeitnehmer i. S. des HPVG sind Angehörige des öffentlichen Dienstes, die nach ihrem Arbeitsvertrag als Angestellte, Arbeiter oder Arbeitnehmer eingestellt sind. Arbeitsrechtlich haben wir in Hessen die Sondersituation, dass für den Kommunalbereich der TVöD gilt, nicht jedoch im Landesbereich der TV-L.

Während in TVöD und TV-L der einheitlichen Begriff "Arbeitnehmer" eingeführt und die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgegeben wurde, gilt für die Tarifangehörigen des Landes Hessen das alte Arbeitsrecht - sei es im Wege der Nachwirkung oder kraft Individualvertrag - weiter. Damit bleibt es im Landesbereich - zunächst - arbeitsrechtlich bei der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten. Personalvertretungsrechtlich bilden diese jedoch nach der in 2007 erfolgten Gesetzesänderung ungeachtet der arbeitsrechtlichen Unterscheidung nur noch eine einheitliche Gruppe, eben die Gruppe der Arbeitnehmer.

Zu den Arbeitnehmern zählen unter bestimmten Voraussetzungen (vgl. § 5 Satz 2 HPVG) auch arbeitnehmerähnliche Personen und für eine Arbeitnehmertätigkeit auszubildende Personen.

Allerdings können die Beschäftigten auch gemeinsam wählen, wenn die Mehrheit der Wahlberechtigten jeder Gruppe dies in einer Vorabstimmung gem. § 16 Abs. 2 HPVG beschließt.

Aber selbst bei der gemeinsamen Wahl ist hinsichtlich der Zusammensetzung des Personalrats letztlich das Gruppenprinzip zu beachten.

Wie viele Sitze einer Gruppe zustehen, ist nach den Grundsätzen der Verhältnisrechnung nach dem System „Hare-Niemeyer“ zu ermitteln. Zunächst klären Sie, wie viele Personalratssitze insgesamt zu vergeben sind (vgl. Informationsblatt 1). Dann setzen Sie die Anzahl der jeweiligen Gruppenangehörigen ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten. Es gilt - gesondert für jede Gruppe - folgender „Dreisatz“:

$$\frac{\text{Zahl der Gruppenangehörigen} \times \text{Zahl der Sitze des Personalrats}}{\text{Gesamtzahl der Beschäftigten}}$$

Dabei erhält jede Gruppe zunächst so viele Sitze, wie sich für sie ganze Zahlen vor dem Komma ergeben. Ist ein weiterer Sitz zu vergeben, schaut man sich die Zahlen hinter dem Komma an. Die Gruppe, die die jeweils höchsten Dezimalstellen hinter dem Komma aufweist, erhält den restlichen Sitz.

Sollten wider Erwarten die Dezimalstellen nach dem Komma identisch sein, entscheidet über die Zuteilung des letzten Sitzes das Los.

Anzumerken ist, dass auch bei der Sitzverteilung nach Hare-Niemeyer die gesetzlichen Vorschriften zum Gruppenschutz zu beachten sind (§ 13 Abs. 3 HPVG). Dies ist allerdings seltener der Fall als bei dem d'Hondtschen Verfahren, weil beim d'Hondt-Verfahren vom Grundsatz her „the winner“ begünstigt wird. Greift der Minderheitenschutz, vermindert sich die Zahl der Sitze der anderen Gruppe entsprechend.

Im übrigen sei noch auf § 14 HPVG verwiesen, wonach die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen abweichend von § 13 geordnet werden kann, wenn die Mehrheit der Wahlberechtigten jeder Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen beschließt.

2. Der Geschlechterproporz

Hier hat sich der Gesetzgeber etwas ganz Feines einfallen lassen, um die Arbeit der Wahlvorstände etwas abwechslungsreicher und anspruchsvoller zu gestalten.

Nach hessischem Recht sind Männer und Frauen bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten einer Dienststelle zu berücksichtigen. Diese Vorgabe schlägt durch bis zur Gruppe und ist schon für die Listenaufstellung von grundlegender Bedeutung.

Sind also in einer Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt - so die Generallinie - müssen in jeder Gruppe Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil und jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein.

Merke: Zunächst sind die Personalratssitze auf die Gruppen und anschließend innerhalb der Gruppen anteilig auf die Geschlechter zu verteilen.

Hare-Niemeyer läßt grüßen und rechnen!

Ausgehend von der Sitzzahl, die nach Hare-Niemeyer auf die Gruppe entfällt, setzt man die Anzahl der Frauen und Männer jeweils gesondert ins Verhältnis zu der Gesamtzahl der Gruppenangehörigen. Es gelten also gruppenspezifisch immer zwei Dreisätze:

Zahl der Frauen x Zahl der Sitze in der Gruppe
Gesamtzahl der Gruppenangehörigen

Zahl der Männer x Zahl der Sitze in der Gruppe
Gesamtzahl der Gruppenangehörigen

Auch hier werden nach dem Auszählungsverfahren Hare-Niemeyer zunächst die Sitze entsprechend der vollen Zahl vor dem Komma vergeben. Verbleibt noch ein Sitz, erhält ihn das Geschlecht, das die höchste Dezimalzahl nach dem Komma aufzuweisen hat.

Etwas kalte Füße hat der Gesetzgeber bei der an sich rigorosen Vorgabe der Einhaltung des Geschlechterproporzesses aber doch bekommen.

Zur Abmilderung lässt er zum einen zu, gesetzt den Fall nach Hare-Niemeyer entfielen auf ein Geschlecht innerhalb der Gruppe kein Sitz, dass gleichwohl ein Angehöriger dieses Geschlechts auf einen Wahlvorschlag benannt und gewählt werden kann. Zum anderen erlischt das Recht eines Geschlechts, im Personalrat vertreten zu sein, bis zur Neuwahl, falls dieses auf einer Vorschlagsliste nicht kandidiert.

Apropos Vorschlagsliste: Die Wahlvorgänge müssen grundsätzlich mindestens so viele Bewerber und Bewerberinnen enthalten wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat auf Männer und Frauen zu erreichen.

Als Sollvorgabe fordert die Wahlordnung (§ 8 Abs. 1 Satz 1) sogar mindestens die doppelte Anzahl. Die Bewerberinnen und Bewerber sind jedoch nicht in bunter Reihenfolge durcheinandergewürfelt

nacheinander aufzuführen, sondern es findet eine klare - nicht nur optische - Trennung statt.

Auf einer Liste sind links die Frauen und rechts die Männer untereinander aufzuführen und mit fortlaufenden Nummern zu versehen.

Außer dem Familiennamen sind der Vorname, das Geburtsdatum, die Amts- und Berufsbezeichnung und die Gruppenzugehörigkeit anzugeben. Der Wahlvorschlag soll mit einem Kennwort versehen werden.

Was aber ist, wenn die Vorschlagsliste diesem „Idealbild“ nicht entspricht?

Die Tür öffnet § 115 Abs. 2 Satz 2 HPVG, der auf entsprechende Regelungen in der Wahlordnung verweist. Diese finden wir in § 10 Abs. 5 in Verbindung mit § 8 Abs. 1 WO und § 16 Abs. 3 Satz 2 HPVG.

Danach sind Wahlvorschläge, die dem Geschlechterproporz nicht entsprechen, vom Wahlvorstand dem Listeneinreicher mit der Aufforderung zurückzugeben, die Mängel innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen zu beseitigen. Bei wörtlicher Auslegung der Wahlordnung gilt dies sogar, wenn nicht mindestens die doppelte Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber aufgelistet sind, für die ein Personalratssitz zu vergeben ist.

Ist aus der Sicht der Unterzeichner des Wahlvorschlags eine Beseitigung nicht möglich, so haben sie die dafür maßgebenden Gründe schriftlich darzulegen. Bereinigt der Listenaufsteller die Liste innerhalb der gesetzten Frist nicht, bzw. begründet er nicht die „Normabweichung“, sind diese Wahlvorschläge ungültig.

Unklar ist noch, inwieweit das materielle Prüfungs- und Entscheidungsrecht in dieser Frage geht. Muss er jede Begründung akzeptieren oder muss er sie auf Wahrheitsgehalt und sachliches Gewicht untersuchen?

Beispiel: Ein Listenaufsteller erklärt, es hätten sich innerhalb seiner Gewerkschaftsmitglieder in der Dienststelle keine Frauen zu einer Kandidatur bereit erklärt.

Lösung: U. E. muss der Wahlvorstand die Liste zulassen.

Beispiel: Ein Listenaufsteller erklärt, es hätte sich innerhalb seiner Gewerkschaftsmitglieder kein geeigneter Kandidat gefunden, obwohl den Männern eigentlich ein Platz zustände. Zwei hätten sich aller-

dings prinzipiell zur Kandidatur zur Verfügung gestellt. Diese könne man aber „in der Pfeife rauchen“. Mit diesen „Flaschen“ wolle die Gewerkschaft nicht in den Wahlkampf ziehen.

Lösung: U. E. muss der Wahlvorstand die sicherlich etwas netter zu umschreibende Ablehnung des Listenaufstellers schlucken. Es muss u. E. im Ermessen der Listenaufsteller liegen, nach seiner Auffassung ungeeignete Kandidatinnen und Kandidaten nicht auf seine Liste zu nehmen. Diese Entscheidung sollte aber durch das zuständige Gewerkschaftsgremium „demokratisch“ abgesichert und nicht ein einsamer Ratschluss eines „Spitzenfunktionärs“ sein.

Beispiel: Ein Listenaufsteller reicht eine vom Proporz abweichende Liste ein und begründet innerhalb der drei Arbeitstagefrist, er gedenke sich nicht an diese Vorgabe zu halten, weil er sie für rechtlich bedenklich, ggf. sogar verfassungswidrig, halte.

Lösung: Der Wahlvorschlag ist ungültig, weil die Verfassungskonformität durch den Hessischen Staatsgerichtshof zwischenzeitlich festgestellt ist.

Merke: Bei Wahlvorschlägen, die trotz Abweichung von dem Geschlechterproporz vom Wahlvorstand als gültig anerkannt wurden, hängt der Wahlvorstand die schriftlich einzureichende Begründung zusammen mit der eingereichten Liste aus.

Tipp: Lassen sie nichts anbrennen. Entspricht ihre Liste nicht den Vorgaben, legen sie eine schlüssige schriftliche Begründung gleich mit bei. Sie vermeiden damit u. U. Streit über die Listennummernvergabe.

Eine Sonderregelung gilt, wenn der Personalrat nur aus einer Person besteht. In diesem Fall entfällt die Trennung nach Geschlechtern bei der Aufstellung der Wahlvorschläge und bei der Berechnung der Mindestzahl der Bewerber.

Analog ist geregelt, dass eine Trennung nach Geschlechtern in einer Gruppenliste dann unterbleibt, wenn nur ein Gruppenangehöriger gewählt wird.

Merke: Egal, ob Mehrheitswahl oder Gruppenwahl - der Listeneinreicher sortiert, wenn keine Sonderregelung greift, nach Weiblein (links) und Männlein (rechts).

Es wird also nicht gesondert eine „Frauenliste“ und eine „Männerliste“ eingereicht, sondern - bei Gruppenwahl bezogen auf die Bewerber um die Gruppensitze, bei Mehrheitswahl bezogen auf die nach

Gruppen zusammengefassten Bewerber um die Personalratssitze - eine einzige Liste, diese aber im Regelfall getrennt nach Frauen und Männern.

Was aber sind die Konsequenzen, wenn trotz aller Bemühungen keine „geschlechterausgewogene“ Liste aufstellbar ist, der Wahlvorstand dies akzeptiert und nunmehr anstelle des an sich zu berücksichtigenden Geschlechts das andere Geschlecht in den Personalrat einzieht?

Berührt dies die Berücksichtigung der Geschlechter aus anderen Vorschlagslisten oder geht dies zu Lasten des „begünstigten“ Geschlechts in einer anderen Gruppe?

Wohl nicht!

Enthält eine Vorschlagsliste für ein Geschlecht weniger Bewerber als ihm nach der Verhältnisrechnung Sitze zustehen würden, so fallen die überschüssigen Sitze dem anderen Geschlecht in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge der benannten Bewerber zu.

Bilden wir einmal ein folgendes **Beispiel**:

Auf die Gruppe der Arbeitnehmer sollen sechs Sitze entfallen, davon fünf Frauen und ein Mann.

Liste A und Liste B haben entsprechend dem Geschlechterproporz ausreichend Kandidatinnen und Kandidaten präsentiert.

Nur die Liste C konnte - die Begründung wird vom Wahlvorstand akzeptiert - keine Kandidatinnen benennen.

Eine Vorabstimmung mit einem Votum für eine „personalisierte“ Listenwahl fand nicht statt. Die Sitzverteilung richtet sich somit nach den allgemeinen Vorschriften (§§ 23 - 25 WO), die bei Verhältniswahlen gelten.

Nach der Stimmenauszählung entfallen auf Liste A drei Sitze, auf die Liste B zwei Sitze und auf die Liste C ein Sitz. Wer ist gewählt?

1. Schritt

Die Frau aus der Liste A, die als erste in dieser Liste aufgeführt ist.
Die Frau aus der Liste B, die als erste in dieser Liste aufgeführt ist.
Die Frau aus der Liste C, die als erste in dieser Liste aufgeführt ist.

Doch halt! Liste C hat keine Frau präsentiert. Also tritt an Stelle einer Frau der auf Listenplatz 1 stehende Mann aus Liste C. Er „verbraucht“ diesen Platz zu Lasten des weiblichen Geschlechts.

Erhalten die Frauen Genugtuung und werden nun besser aus den Listen A und B bedient?

Pustekuchen! Wir wechseln bei der weiteren Sitzverteilung auf das andere Geschlecht über (2. Schritt).

Gewählt ist

Der Mann aus der Liste A, der als erster in dieser Liste aufgeführt ist.

Wieder kommt das „Bäumchen-wechsel-Dich-Spiel“ auf das andere Geschlecht beim nächsten Listenplatz (3. Schritt).

Gewählt ist

Die Frau aus der Liste A, die als zweite in dieser Liste aufgeführt ist.
Die Frau aus der Liste B, die als zweite in dieser Liste aufgeführt ist.

Und schon haben wir den Salat. Abweichend vom Geschlechterproport sind nur vier Frauen aber nur zwei Männer gewählt.

Auch die Verteilung der Geschlechter in der Gruppe der Beamten wird von dem „Sitzklau“ der Männer zu Lasten der Frauen in der Arbeitnehmergruppe nicht tangiert.

Exkurs: Zur Verdeutlichung wollen wir hier aber einmal zusätzlich ein anderes Beispiel wählen. Nehmen Sie an, auch hier hätten wir drei konkurrierende Listen. Insgesamt ständen den Beamten 9 Sitze zu, davon entfielen 7 auf Frauen und 2 auf Männer. Die Liste A soll 3 Sitze, die Liste B 5 Sitze und die Liste C 1 Sitz errungen haben.

Nichts wie ran! Wir ordnen nach Listenstärke

	B	A	C
Sitze	5	3	1

Hier ist das „starke Geschlecht“ das Schwache. Also Frauen vor.

Gewählt ist erstbenannte Frau aus Liste B
 erstbenannte Frau aus Liste A
 erstbenannte Frau aus Liste C

Jetzt melden sich aber die Männer. Na klar, jetzt kommt ihr!

Gewählt ist erstbenannter Mann aus Liste B
 erstbenannter Mann aus Liste A

Der Mann aus Liste C ist draußen. Seiner Liste steht kein Platz mehr zu.

Aber die Frauen und die Listen B und A sind noch am Zuge.

Gewählt ist zweitbenannte Frau aus Liste B
 zweitbenannte Frau aus Liste A

Jetzt ist auch der Liste A die Luft ausgegangen. Alle 3 Sitze sind „verbraten“.

Aus Liste B freuen sich

 drittbenannte Frau
 viertbenannte Frau

3. Der „Run“ auf Listenplatz 1

Wer möchte nicht die Nr. 1 bei der Personalratswahl 2008 sein, - und wenn es nur der Listenplatz Nr. 1 ist? Das Rennen entscheidet sich frühzeitig. Suchen Sie rechtzeitig die geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten. Machen Sie darauf aufmerksam, dass „Doppelkandidaturen“ unzulässig sind. Fügen Sie Ihrem Wahlvorschlag die schriftliche Zustimmungserklärung aller im Wahlvorschlag aufgeführten Bewerber bei. „Türken“ Sie auf keinen Fall! Es sind schon Wahlen wegen „nachgemachter“ Unterschriften aufgefliegen, bzw. wird die fehlerhafte Liste erst gar nicht zur Wahl zugelassen.

Gewerkschaften, die bereits im Personalrat vertreten sind, haben den Vorteil, dass sie nicht Unterschriften sammeln müssen.

Ihr Wahlvorschlag muss von zwei Gewerkschaftsbeauftragten unterschrieben sein.

Zulässig ist auch, dass im Personalrat vertretene Gewerkschaften/Berufsverbände gemeinsame Wahlvorschläge einreichen. Reichen mehrere Gewerkschaften/Berufsverbände, die im Personalrat vertreten sind, einen gemeinsamen Wahlvorschlag ein, muss dieser die Unterschriften von zwei Beauftragten einer(s) jeden der beteiligten Gewerkschaften/Berufsverbände tragen analog (OVG Sachsen-Anhalt, Beschl. v. 6.3.03 – 5 L 7/01, PersV. 02 S. 511). Daneben können keine eigenen Wahlvorschläge eingebracht werden.

Gehören Sie nicht zu den Privilegierten, müssen Sie die nach § 16 Abs. 3 HPVG, § 8 Abs. 3 WO erforderliche Beschäftigtenzahl zur Unterschrift motivieren.

Die Vergabe der Platzziffern erfolgt nach der Reihenfolge des Listeneingangs. Grundsätzlich sind die Wahlvorschläge innerhalb von 18 Tagen nach dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen. Wahlvorschläge, die vor Beginn der Einreichungsfrist beim Wahlvorstand eingehen, gelten als mit Beginn dieser Frist eingegangen. Bei zeitlichen gleichem Eingang entscheidet das Los über die Platzziffer.

Denken Sie daran, dass „Streichholzziehen“ nicht, „Münzwurf“ dagegen sehr wohl erlaubt ist. Haben Sie mehr als zwei gleichzeitig eingereichte Listen, muss sichergestellt sein, dass Manipulationen beim „Lösen“ aufgeschlossen sind.

Beispielsweise könnte man die eingereichten Wahlvorschläge gleich gefaltet, in gleich geformte, verschlossene Briefumschläge geben, zur zusätzlichen Sicherheit mischen und aus einem nicht einsehbaren Behältnis ziehen lassen.

Aber: Bei gleichzeitiger Wahl der Stufenvertretungen, so ist für Wahlvorschläge mit demselben Kennwort durchgängig die auf der obersten Stufe festgelegte Reihenfolge maßgebend.

Das gemeinsame Kennwort ist also sehr wichtig. Wahlvorschläge mit deren Kennwort bei der obersten Stufe kein Wahlvorschlag vorliegt, werden die folgenden Plätze auf den Stimmzettel nach dem bekannten Eingangsmodus zugeteilt.

Nutzen Sie die „drei Arbeitstagefrist“, die Ihnen der Wahlvorstand zur Beseitigung etwaiger Mängel ihres Wahlvorschlags einräumt. Dabei ist zu unterscheiden in Mängel, die per Deklaration beseitigt werden können (Abweichungen von § 8 Abs. 1 WO und § 16 Abs. 3 Satz 1 HPVG) und solche, die der Beseitigung bedürfen (Abweichungen von § 8 Abs. 2 WO, fehlende Zustimmung von Bewerbern, fehlende Anzahl von Unterschriften infolge von Streichungen).

Bei Fristablauf ist der eingereichte Wahlvorschlag automatisch ungültig. Unheilbar ungültig sind Listen, die von Anfang an nicht die erforderlichen Unterschriften aufweisen oder die nicht fristgerecht eingereicht wurden.

Ein Wahlvorschlag kann im Übrigen nur innerhalb der 18-Tage-Frist nach Erlass des Wahlausschreibens mit schriftlicher Zustimmung aller Unterzeichner geändert oder zurückgenommen werden.

Wenn Sie säumig sind und trotzdem Glück haben, wird, weil innerhalb der Gruppe oder bei gemeinsamer Wahl überhaupt kein gültiger Wahlvorschlag eingegangen ist, eine Nachfrist von sechs Tagen eingeräumt. Spekulieren Sie aber nicht darauf.

4. Persönlichkeitswahl oder Verhältniswahl

Persönlichkeitswahl oder Verhältniswahl ist sowohl bei der Gruppenwahl, als auch bei der gemeinsamen Wahl denkbar.

Es kommt eben darauf an!

Persönlichkeitswahl findet statt, wenn ein Listeneinreicher sich keiner Konkurrentenliste erwehren muss oder aber bei der Gruppenwahl nur ein Vertreter oder bei gemeinsamer Wahl nur ein Personalratsmitglied zu wählen ist.

Sie hat den Vorteil, dass der Wähler gezielt Personen seines Vertrauens „herausfischen“ kann und somit der Platznummer in der Liste eine nur noch - aber auch das kann sehr viel sein - psychologische Bedeutung zukommt.

Durch den Geschlechterproporz ist eine gewisse Einschränkung dieser „Wahlfreiheit“ eingetreten, weil - sieht man von den Einmann/Einfrauwahlen ab - zahlenmäßig nicht mehr Frauen und Männer angekreuzt werden dürfen, als Personalratssitze auf das jeweilige Geschlecht - sei es bei der Gruppenwahl in der Gruppe, sei es bei der gemeinsamen Wahl Sitze als solche - entfallen.

Beispiel: Gewählt wird in der Gruppe der Arbeitnehmer. Nur eine Liste wird eingereicht. Die Dienststelle beschäftigt 90 Arbeitnehmer, davon 58 Frauen und 32 Männer.

Nach Hare-Niemeyer sollen auf die Gruppe der Arbeitnehmer 5 Sitze entfallen.

Nach Hare-Niemeyer entfallen im Arbeitnehmerbereich entsprechend dem Verhältnis der Geschlechter drei Sitze auf Frauen und zwei Sitze auf Männer.

Nachweis:

$$\frac{\text{Zahl der Frauen (58) x Zahl der Sitze in der Gruppe (5)}}{\text{Gesamtzahl der Gruppenangehörigen (90)}} = \frac{58 \times 5}{90} = 3,2$$

$$\frac{\text{Zahl der Männer (32) x Zahl der Sitze in der Gruppe (5)}}{\text{Gesamtzahl der Gruppenangehörigen (90)}} = \frac{32 \times 5}{90} = 1,7$$

Also erhalten zunächst, entsprechend den vollen Zahlen vor dem Komma, die Frauen 3 Sitze und die Männer 1 Sitz. Den verbleibenden Sitz erhalten die Männer, weil sie hinter dem Komma die größere Zahl aufzuweisen haben.

Der Listeneinreicher hat auf seiner Vorschlagsliste links sechs Frauen und rechts vier Männer nacheinander präsentiert. Entsprechend ist der Stimmzettel gestaltet. Der Wähler oder die Wählerin hat höchstens drei Frauenstimmen und zwei Männerstimmen. Werden mehr als drei Frauen oder mehr als zwei Männer angekreuzt, ist der Stimmzettel ungültig. Man kann aber durchaus weniger ankreuzen.

Gewählt sind unabhängig von der Reihung die drei Frauen und die zwei Männer, die - innerhalb ihres Geschlechts - die höchsten Stimmzahlen auf sich vereinigen können.

Verhältniswahl findet statt, wenn mehrere gültige Wahlvorschläge vorliegen, und mehr als eine Person zu wählen ist. Bei diesem Wahlverfahren kommt - wenn nicht per Vorabstimmung die Variante „personalisierte“ Listenwahl beschlossen wurde - der Listenplatzierung der zu Wählenden bezogen auf die Angehörigen des gleichen Geschlechts eine entscheidende Bedeutung zu. Der Wähler hat nicht die Möglichkeit, einen Bewerber oder eine Bewerberin aus einer Liste auszuwählen, seinen Listenplatz zu verändern oder etwa Namen zu streichen. Er kann sich nur für eine der vorliegenden Listen entscheiden.

Kommt es zur „normalen“ Verhältniswahl, haben damit die Listenaufsteller wesentlichen Einfluss mit der von Ihnen gewählten Rangfolge der Kandidatinnen und Kandidaten auf die personelle Zusammensetzung des Personalrats genommen.

Wird eine Liste wegen rechtfertigender Begründung trotz Abweichung vom Geschlechterproporz anerkannt, kann diese Liste einen ihr zustehenden Sitz weder an eine andere Liste verlieren, noch findet zur Herstellung des Geschlechterproporzes ein Austausch von Kandidatinnen und Kandidaten quer durch die Listen oder Gruppen statt.

Merke: Ob es zur Persönlichkeitswahl oder zur Verhältniswahl kommt, ist nicht immer voraussehbar. Deshalb ist jeder Listenaufsteller gut beraten, wenn er die nach seiner Einschätzung zugkräftigsten Kandidatinnen und Kandidaten ganz vorne platziert.

Doch genug der Theorie. Schauen wir uns die Sache doch einmal an einem **Beispiel** an:

Der Wahlvorstand hat gem. § 2 Abs. 1 der Wahlordnung die Zahl der „in der Regel“ in der Dienststelle beschäftigten Wahlberechtigten mit 180 festgestellt. Gleichzeitig hat er ihre Verteilung auf die Gruppen und auch auf die Geschlechter innerhalb der Gruppe vorgenommen.

Hiernach ergibt sich folgendes Bild:

	Frauen	Männer	zusammen
Beamte	38	107	145
Arbeitnehmer	25	10	35
zusammen	63	117	180

Der Wahlvorstand ermittelt nun die Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder (§ 5 Abs. 1 WO). Nach § 12 Abs. 3 HPVG sind sieben Personen (151 - 300 Wahlberechtigte) zu wählen.

Im Beispielsfall hat keine Vorabstimmung nach § 14 Abs. 1 HPVG stattgefunden. Der Wahlvorstand ermittelt nach Hare-Niemeyer gemäß § 5 WO die Verteilung der Sitze zunächst auf die Gruppen und innerhalb der Gruppen auf die Geschlechter.

Die Sitze werden nach dem Verfahren Hare-Niemeyer wie folgt auf die Gruppen verteilt (§ 5 Abs. 2 WO):

$$\frac{\text{Zahl der Gruppenangehörigen} \times \text{Zahl der Sitze des Personalrats}}{\text{Gesamtzahl der Beschäftigten}}$$

Rechenschritt 1:

$$\begin{array}{l} \text{Beamte} \\ 145 \times 7 \\ \hline 180 \end{array} = 5,638 \quad \begin{array}{l} 5 \text{ ganze Zahlen} + \text{höchster Zahlenbruchteil} \\ = 6 \text{ Sitze} \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{Arbeitnehmer} \\ 35 \times 7 \\ \hline 180 \end{array} = 1,36 \quad \begin{array}{l} 1 \text{ ganze Zahl} = 1 \text{ Sitz} \end{array}$$

Danach entfallen auf die
Beamten 6 Sitze

Arbeitnehmer 1 Sitz.

Nunmehr sind die Sitze innerhalb der einzelnen Gruppen nach dem Hare-Niemeyer-Verfahren auf die Geschlechter zu verteilen (§ 5 Abs. 5 WO):

Zahl der Angehörigen des Geschlechts innerhalb der
Gruppe x Zahl der der Gruppe zustehenden Sitze
Gesamtzahl der Gruppenangehörigen

Rechenschritt 2:

Gruppe der Beamten

Männer

107 x 6

----- = 4,427 → 4 ganze Zahlen = 4 Sitze

145

Frauen

38 x 6

----- = 1,572 → 1 ganze Zahl + höchster Zahlenbruchteil = 2 Sitze

145

Danach sind 4 Sitze mit Männern und 2 Sitze mit Frauen zu besetzen.

Rechenschritt 3:

Gruppe der Arbeitnehmer

Männer

10 (x 1)

----- = 0,296

35

Frauen

25 (x 1)

----- = 0,714 → höchster Zahlenbruchteil = 1 Sitz

35

Der den Arbeitnehmern zustehende Sitz entfällt auf die Frauen. Es gilt allerdings § 13 Abs. 1 lt. Satz HPVG i. V. mit § 8 der Wahlordnung. Demnach kann in einem Wahlvorschlag trotzdem ein männlicher Bewerber benannt werden.

Danach stellt sich die Frage, ob gemeinsame Wahl oder Gruppenwahl durchzuführen ist. Gehen wir vom „Normalfall“ aus, und dies heißt nach § 16 Abs. 2 HPVG nun einmal Gruppenwahl.

Findet Gruppenwahl statt, stellt sich für jede Gruppe gesondert die Frage, ob es zur Persönlichkeitswahl (Mehrheitswahl) oder zur Listenwahl (Verhältnswahl) kommt.

Entscheidend ist, ob innerhalb der Gruppe - sei es durch eine andere Gewerkschaft, sei es durch Unterschriftensammlung bei den Gruppenangehörigen - mindestens eine Konkurrenzliste aufgestellt wird und gleichzeitig mehr als ein Gruppenmitglied in der Personalrat zu wählen ist.

Im Beispielsfall soll es in allen zwei Gruppen zu drei konkurrierenden Listen kommen, „personalisierte“ Listenwahl nicht durchgeführt und wie folgt gewählt werden.

Gruppe Beamte

65 Stimmen entfallen auf Wahlvorschlag A

49 Stimmen entfallen auf Wahlvorschlag B

31 Stimmen entfallen auf Wahlvorschlag C

Die sechs, den Beamten zustehenden Sitze, werden nach Hare-Niemeyer wie folgt auf die Wahlvorschläge verteilt (§ 24 Abs. 1 WO):

$$\frac{\text{Zahl der auf den Wahlvorschlag entfallenden Stimmen} \times \text{Zahl der den Gruppen zustehenden Sitze}}{\text{Gesamtstimmenzahl für die Gruppe}}$$

Rechenschritt 4:

Wahlvorschlag A

65 x 6

----- = 2,689 → 2 ganze Zahlen + höchster Zahlenbruchteil = 3 Sitze
145

Wahlvorschlag B

49 x 6

----- = 2,027 → 2 ganze Zahlen = 2 Sitze
145

Wahlvorschlag C

31 x 6

----- = 1,282 → 1 ganze Zahl = 1 Sitz

145

Danach entfallen 3 Sitze auf Wahlvorschlag A, 2 Sitze auf den Wahlvorschlag B und 1 Sitz auf den Wahlvorschlag C.

Wer in Person ist nun aber gewählt?

Hier schreibt die Wahlordnung vor, dass

1. die Vorschlagslisten nach der Reihenfolge der meisten auf sie zu entfallenden Sitze zu ordnen sind.
2. das Geschlecht mit dem größten Beschäftigungsanteil in der Gruppe in jeder Liste das „Recht des ersten Zugriffs“ hat. Hat es aber in seiner Liste davon einmal Gebrauch gemacht, ist zunächst das andere Geschlecht am Zug. Ist dann der „erste Listenplatz“, der links durch eine Frau und rechts durch einen Mann besetzt ist, „abgearbeitet“, wendet man sich - falls noch Sitze zu vergeben sind - dem 2. Listenplatz der gewählten Listen zu und verfährt genauso. Natürlich kann ich nur dann in eine Liste „hineingreifen“, wenn dieser noch ein Sitz zusteht.

Schauen wir das in unserem Beispiel an:

Entsprechend dem Wahlverhalten bleibt es - zufälligerweise - bei der Reihenfolge A, B und C.

Die Beamten haben sechs Sitze zu beanspruchen. Davon entfallen - wie wir eingangs berechnet haben - vier Plätze auf die Männer und zwei Sitze auf die Frauen. Da die Männer überwiegen, greifen sie als erste in der jeweiligen Liste zu. Damit ist jeder der auf Platz 1 in den drei Listen gesetzte Mann gewählt. Anschließend sind die Frauen am Zug. Gewählt ist die jeweils erstplazierte Frau der Liste A und B. Der sechste Sitz geht wieder an die Männer. Gewählt ist der zweitplazierte Mann der Liste A.

Doch wie sieht es bei der Gruppe der Arbeitnehmer aus? Vorsicht! Hier wird nur ein Sitz vergeben. Also findet gem. § 28 WO trotz mehrerer Wahlvorschläge Personenwahl und nicht Verhältniswahl statt.

Gäbe es nicht den Minderheitenschutz, könnten nur Frauen vorgeschlagen werden. Es gibt ihn aber! Also können, obwohl auf die Männer nach Hare-Niemeyer kein Sitz entfällt, die Wahlvorschläge trotzdem jeweils einen Mann aufführen.

Die jeweiligen Bewerber werden in alphabetischer Reihenfolge, unter Angabe von Familienname, Vorname, Amts- und Berufsbezeichnung, aufgereiht. Gewählt ist die Frau oder der Mann, die (der) die

meisten Stimmen erhalten hat. Versteht sich, dass jeder Wähler, da nur eine Person zu wählen ist, auch nur eine Stimme hat.

Ganz lustig wird es, wenn sich die Mehrheit der Gruppenangehörigen in getrennten Vorabstimmungen für die **gemeinsame Wahl** ausgesprochen hat und wieder durch Einreichen konkurrierender Listen Verhältniswahl - ein Votum für „personalisierte“ Listenwahl soll nicht vorliegen - angesagt ist.

Bleiben wir bei unserem Beispiel mit den

145 Beamten,	davon	38 Frauen und 107 Männer
35 Arbeitnehmer	davon	25 Frauen und 10 Männer
180 Beschäftigte	davon	63 Frauen und 117 Männer.

Dem Gruppenprinzip ist auch bei der gemeinsamen Wahl Rechnung zu tragen.

Also sind 6 Sitze den Beamten und 1 Sitz den Arbeitnehmern vorbehalten.

Zur Wahl sollen die Wahlvorschläge A, B und C stehen und folgende Ergebnisse erzielen.

Wahlvorschlag A	114 Stimmen
Wahlvorschlag B	48 Stimmen
Wahlvorschlag C	18 Stimmen.

Nach Hare-Niemeyer ergibt sich folgende Sitzverteilung:

Zahl der auf den Wahlvorschlag entfallenden
Stimmen x Zahl der Sitze des Personalrats
Gesamtstimmenzahl

Wahlvorschlag A

114 x 7

180 = 4,433 → 4 ganze Zahlen = 4 Sitze

Wahlvorschlag B

48 x 7

180 = 1,866 → 1 ganze Zahl + höchster Zahlenbruchteil = 2 Sitze

Wahlvorschlag C

$$18 \times 7$$

$$180 = 0,700 \rightarrow \text{zweithöchster Zahlenbruchteil} = 1 \text{ Sitz.}$$

Danach entfallen 4 Sitze auf Wahlvorschlag A, 2 Sitze auf Wahlvorschlag B und 1 Sitz auf Wahlvorschlag C.

Nach § 25 Abs. 1 Satz 4 der Wahlordnung werden jetzt

1. die Vorschlagslisten in der Reihenfolge der meisten auf sie entfallenden Stimmen geordnet.
- im Beispielfall bleibt es bei der Reihenfolge A, B und C,
2. jeweils ein Sitz jeder Gruppe in der Reihenfolge Beamte und Arbeitnehmer ggf. mehrfach hintereinander zugeteilt wird, bis kein Sitz mehr vorhanden ist. Anders ausgedrückt: Man stellt fest, wie viele Beamten und Arbeitnehmer die einzelnen Listen in den Personalrat einbringen.

Interessanterweise fängt man hier - anders als bei den Geschlechtern - nicht mit der stärksten Gruppe an, sondern die Reihenfolge Beamte und Arbeitnehmer ist vorgegeben. Hierbei geht man wieder „schrittweise“ vor.

Liste	A (114)	B (48)	C (18)
Schritt 1	Beamte Arbeitnehmer	Beamte	Beamte

Man ordnet also den jeweiligen Listen erst je einen Beamten-, dann je einen Arbeitnehmerplatz zu. Doch halt! Wir haben ja nur einen Arbeitnehmervertreter im Personalrat. Also endet die Verteilung der Arbeitnehmersitze nach Liste A.

Schritt 2	Beamte	Beamte
und Schritt 3	Beamte.	

Nach Schritt 1 waren noch drei Beamtensitze zu vergeben. Dies erfolgt in der Reihenfolge Liste A, Liste B und da Liste B und C keine weiteren Sitze zustehen, im dritten Schritt wieder an Liste A.

Wir wissen nun, dass der	Liste A	3 Beamtensitze
	Liste B	2 Beamtensitze
	Liste C	1 Beamtensitz
	Liste A 1	Arbeitnehmersitz

zustehen.

Doch wer sind nun unter Berücksichtigung der Geschlechter die Personen, die in den Personalrat einziehen. Der Geschlechterproporz ist bekanntlich schon in der Gruppe zu berücksichtigen. Hieraus folgt bei den

Beamten (vier Männersitze, zwei Frauensitze)

Wahlvorschlag	A	B	C
	erstbenannter Beamter	erstbenannter Beamter	erstbenannter Beamter
	erstbenannte Beamtin	erstbenannte Beamtin	
	erstbenannter Beamter		

Es wird als bekannt vorausgesetzt, dass auch Angehörige der Arbeitnehmergruppe, wie auch umgekehrt Beamte als Arbeitnehmervertreter kandidieren können. Sie gelten dann eben als „Beamte“ (vgl. § 14 HPVG). Da die Wahlvorschläge bei der gemeinsamen Wahl nach den „Gruppenschema“ geordnet sind, sollte es nicht schwer fallen, die in der Gruppe „Beamte“ vorne gesetzten Personen „herauszufiltern“.

Anmerkung: Es ist nicht zu beanstanden, wenn ein Listenaufsteller zur Erreichung des Geschlechterproporzes in einer Gruppe, auf eine Kandidatin oder einen Kandidaten zurückgreift, die (der) statusmäßig einer anderen Gruppe angehört. Allerdings kann der Wahlvorstand, eine Liste nach unserer Auffassung keinesfalls mit dem Argument ablehnen, der Listenaufsteller sei verpflichtet, sich nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten auch außerhalb der zur Debatte stehenden Gruppe umzusehen, um die „Quote“ zu erreichen.

Interessant wird es bei der **Gruppe der Arbeitnehmer**. Unstreitig steht dieser Platz der Liste A zu. Doch wer ist gewählt? Unproblematisch ist es, wenn entsprechend des Proporztes nur Frauen aufgestellt wurden. Dann ist die erstgenannte Arbeitnehmervertreterin gewählt. Wie aber sieht es aus, wenn auf der Vorschlagsliste A im Arbeitnehmerbereich ein Mann kandidieren würde? Kandidiert ausschließlich ein Mann und gewinnt Liste A diesen Sitz, ist dieser gewählt.

5. Die „personalisierte“ Listenwahl - eine „Mischform“ aus Verhältnis- und Persönlichkeitswahl

Für die örtlichen Personalratswahlen - nicht für Wahlen der Stufenvertretungen und von Gesamtpersonalräten - ist auch im Mai 2008 § 16 Abs. 4 Satz 2 zu beachten. Dieser lautet wie folgt:

„Für die ab 1. Mai 1996 stattfindenden örtlichen Personalratswahlen ist wahlweise die Möglichkeit vorzusehen, dass die Wahlberechtigten abweichend von § 13 Abs. 1 Satz 2 aus den Bewerberinnen und Bewerberinnen einer unter Berücksichtigung des Anteils der Geschlechter aufgestellten Vorschlagsliste so viele Personen wählen können, wie bei Gruppenwahl Vertreter der jeweiligen Gruppe und bei gemeinsamer Wahl Personalratsmitglieder zu wählen sind“.

Diese vom Gesetzgeber eingeräumte Variante der Listenwahl, die sowohl bei Gruppenwahl als auch bei gemeinsamer Wahl möglich ist, wird auch als „personalisierte“ Listenwahl bezeichnet. Was heißt nun „wahlweise“? Wer glaubt, dem örtlichen Wahlvorstand auch diese Variante zumuten zu können, muss eine Vorabstimmung herbeiführen. In dieser Vorabstimmung müssen sich die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe in getrennten geheimen Abstimmungen für diese personalisierte Listenwahl entscheiden.

Achtung:

An der Vorabstimmung müssen sich mindestens die Hälfte aller wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe beteiligen. Außerdem muss die Mehrheit der abgegebenen Stimmen in jeder Gruppe sich für die personalisierte Listenwahl ausgesprochen haben. Ist diese eine Voraussetzung - auch ggf. nur in einer Gruppe - nicht erfüllt, ist das Ergebnis der Vorabstimmung unbeachtlich. Es bleibt dann bei der „normalen“ Listenwahl.

Ist diese „Klippe“ genommen, setzt die „personalisierte Listenwahl“ voraus, dass es überhaupt zu einer Listenwahl kommt. Zur Listenwahl in einer Gruppe kommt es beispielsweise nicht, wenn in einer Gruppe nur ein(e) Bewerber(in) zu wählen ist. Zur Listenwahl kommt es auch dann nicht, wenn mehrere Kandidatinnen und (oder) Kandidaten in einer Gruppe zu wählen sind, aber letztlich für diese Gruppe nur eine einzige Liste eingereicht wird. Analoges gilt für eine im Wege der Vorabstimmung beschlossene gemeinsame Wahl. Ist hier nur ein Personalratsmitglied zu wählen oder wird bei mehreren zu Wählenden nur eine einzige Liste eingereicht, ist der Listenwahl und damit automatisch auch der personalisierten Listenwahl der Boden entzogen.

Liegen die Voraussetzungen für eine Listenwahl vor, sind also mehrere Bewerberinnen und Bewerber zu wählen, und liegen „konkurrierenden Listen“ vor und wurde im Vorabstimmungsverfahren die „personalisierte Listenwahl“ beschlossen, ist folgendes zu beachten:

Innerhalb **einer** Liste - ein „Springen in eine andere Liste“ ist **nicht** zulässig - können die Wählerinnen und Wähler, ungeachtet der Reihung des Listenaufstellers, die Kandidatinnen und Kandidaten ihres

Vertrauens ankreuzen. Dabei können bei Gruppenwahl so viele Kandidatinnen und Kandidaten angekreuzt werden, wie der jeweiligen Gruppe (Beamte, Arbeitnehmer) Sitze zustehen. Bei der gemeinsamen Wahl können soviel Bewerberinnen und Bewerber angekreuzt werden, wie Personalratssitze zu vergeben sind; jedoch innerhalb der einzelnen Gruppen nicht mehr Namen, als jeweils Vertreter dieser Gruppe zu wählen sind. Wenn einem Wähler oder einer Wählerin z. B. drei Stimmen zustehen, muss er oder sie mindestens eine Kandidatin oder einen Kandidaten ankreuzen. Höchstens darf er (sie) drei Bewerberinnen und Bewerbern seine (ihre) Stimme geben.

„Häufeln“ ist nicht erlaubt. Ein Kandidat oder eine Kandidatin kann also von einem Wähler oder einer Wählerin nicht mehr als eine Stimme bekommen.

Gewählt sind innerhalb der Liste die Personen, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los. Dies gilt auch, wenn nach Auszählung auf einem Wahlvorschlag insgesamt weniger Bewerber angekreuzt sind, als ihm Sitze zustehen. Im Vorfeld ist natürlich festzustellen, wie viele Sitze der jeweiligen Liste überhaupt zustehen. Bei der gemeinsamen Wahl ist zudem festzustellen, wie sich die auf die Liste entfallenden Sitze auf die Gruppe der Beamten und Arbeitnehmer verteilen. Bei der personalisierten Listenwahl bleibt - anders als bei der Persönlichkeitswahl - der Geschlechterproporz außer Betracht. Es können also im Extremfall nur Frauen oder nur Männer angekreuzt werden, oder bunt durcheinander gewürfelt die Kreuzchen innerhalb der Liste unter Beachtung der genannten Höchstzahl verteilt werden. Geschlechterproporz ade? Bei der Wahl selbst schon. Andererseits kommt der Beachtung des Geschlechterproporzes auch im Falle der personalisierten Listenwahl im Vorfeld - bei der Listenaufstellung - prinzipiell Bedeutung zu. Listen, die dem Geschlechterproporz nicht Rechnung tragen, sind von dem Wahlvorstand zwecks Beseitigung des Mangels unter Fristsetzung von 3 Arbeitstagen an den Listeneinreicher zurückzugeben. Sieht dieser sich außerstande, eine Liste einzureichen, die dem Geschlechterproporz Rechnung trägt, so muss er dies - wie bei den üblichen Wahlverfahren, in denen nicht für eine personalisierte Listenwahl optiert wurde - gegenüber dem Wahlvorstand schriftlich begründen. Die Begründung des Abweichens vom Geschlechterproporz wird zusammen mit dem Wahlvorschlag durch Aushang bekannt gemacht.

Der Wahlvorschlag bleibt in diesem Falle gültig.

Beispiel zur personalisierten Listenwahl

In einer Dienststelle sollen 188 „in der Regel“ Wahlberechtigte beschäftigt sein.

Nach Gruppen unterteilt sind:

104 im Beamtenverhältnis, von 64 Frauen und 40 Männer
60 im Arbeitnehmerverhältnis, davon 44 Frauen und 16 Männer.

Der Personalrat besteht also aus sieben Mitgliedern (§ 12 Abs. 3 HPVG).

Auf die Beamten entfallen 4 Sitze, davon 2 auf die Frauen und 2 auf die Männer.

Auf die Arbeitnehmer entfallen 3 Sitze, davon 2 auf die Frauen und einer auf die Männer.

An einer Vorabstimmung gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 der Wahlordnung (personalisierte Listenwahl) nehmen

80 Beamte/innen
30 Arbeitnehmer

teil.

43 Beamte/innen sollen für ja gestimmt haben
37 Beamte/innen stimmten mit nein

25 Arbeitnehmer/innen sollen mit ja gestimmt haben
5 Arbeitnehmer /innen stimmten mit nein.

Nach Erlass des Wahlausschreibens, das u. a. auf das positive Ergebnis der Vorabstimmung zur personalisierten Listenwahl hinweist, gehen in der Beamtengruppe jeweils eine Liste der Gewerkschaft A und der Gewerkschaft B ein.

Im Arbeitnehmerbereich wird nur eine einzige Liste eingereicht.

Für die Gruppe der Beamten soll die Liste A 4 Bewerberinnen und 4 Bewerber aufführen. Die Liste B führt 3 Bewerberinnen und 3 Bewerber auf.

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

Ergebnis:

Es kommt zur personalisierten Listenwahl, weil mindesten 50 % der wahlberechtigten Beschäftigten jeder Gruppe sich an der Vorabstimmung beteiligt haben und sich die Mehrheit der abgegebenen Stimmen in jeder Gruppe für die personalisierte Listenwahl ausgesprochen hat.

Personalisierte Listenwahl wird aber nur in der Gruppe durchgeführt, in der es überhaupt zur Listenwahl kommt.

Dies ist allein in der Gruppe der Beamten (§§ 23, 25 a WO) der Fall.

Bei den Arbeitnehmern findet Mehrheitswahl (Personenwahl) nach § 26 Abs. 1 Nr.1 WO statt.

Die für die Gruppe der Beamten eingereichte Liste B entspricht nicht den Erfordernissen des § 8 Abs. 1 Satz 2 WO (striktter Geschlechterproporz). Sie ist daher zwecks Beseitigung des Mangels vom Wahlvorstand an den Listeneinreicher zurückzugeben (Drei-Arbeitstage-Frist). Dieser kann – soweit er außerstande ist „nachzubessern“ – den Mangel durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand heilen (Aushang).

Nach Hare-Niemeyer stehen der Liste A 2 Sitze und der Liste B 2 Sitze im Beamtenbereich zu.

Gewählt sind – und zwar völlig unabhängig vom Geschlechterproporz – die 2 Bewerber/innen, die innerhalb der Liste A die höchste Stimmzahl auf sich vereinigen konnten.

Aus der Liste B sind analog die Kandidatinnen oder Kandidaten mit den zwei höchsten Stimmzahlen gewählt.

Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

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