



Groß-Umstadt, den 19. 11. 2011

## Das Wahlverfahren bei den Personalratswahlen 2012

### - Grundlage dbb-PR-Wahlunterlagen 2012 (Informationsblatt Nr. 3) und frühere dlh-Veröffentlichungen -

Der dbb Hessen hat inzwischen das HPVG auf den neuesten Stand gebracht und gibt es neu heraus. Ganz wichtig ist ebenfalls für die bevorstehenden Wahlen die bewährte Schrift des dbb mit dem Titel: „Wahlordnung und Vordruckmuster zum Hessischen Personalvertretungsgesetz, Stand: Januar 2012“.

### 1. Gruppenwahl oder gemeinsame Wahl

Nach dem Personalvertretungsrecht findet grundsätzlich Gruppenwahl statt, d. h. die Beamten und die Arbeitnehmer wählen die auf sie entfallenden Personalratsvertreter jeweils gesondert.

Zur Gruppe der Beamten zählen alle Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis. Zur Gruppe der Arbeitnehmer zählen alle Lehrerinnen und Lehrer, die im Angestelltenverhältnis beschäftigt sind bzw. einen befristeten Angestelltenvertrag haben. Der Hauptwahlvorstand gibt bekannt, wie das Wahlrecht für einen bestimmten Personenkreis geregelt wird.

Die Beschäftigten können allerdings auch gemeinsam wählen, wenn die Mehrheit der Wahlberechtigten jeder Gruppe dies in einer Vorabstimmung gem. § 16 Abs. 2 HPVG beschließt. Für diesen Fall sind ein Abstimmungsvorstand zu bilden und Fristen für die Abstimmung zu wahren.

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. Die Zahl der zu vergebenden Sitze richtet sich nach der jeweiligen Zahl der Wahlberechtigten bzw. der Zahl der Wahlberechtigten jeder Gruppe bei Gruppenwahl. Zunächst klären Sie, wie viele Personalratssitze insgesamt zu vergeben sind. Dann setzen Sie die Anzahl der jeweiligen Gruppenangehörigen ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten. Es gilt - gesondert für jede Gruppe - folgende Berechnung:

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

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, das der Vorsitzende des Wahlvorstands zieht.

## 2. Geschlechterproporz, Gestaltung der Wahlvorschläge, Verteilung der Sitze

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, müssen - so die Generallinie - in jeder Gruppe Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil und jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein.

### Vorgehensweise:

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

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 Berechnungen:

$$\frac{\text{Zahl der Frauen} \times \text{Zahl der Sitze in der Gruppe}}{\text{Gesamtzahl der Gruppenangehörigen}}$$

und

$$\frac{\text{Zahl der Männer} \times \text{Zahl der Sitze in der Gruppe}}{\text{Gesamtzahl der Gruppenangehörigen}}$$

Auch hier werden nach dem Auszählungsverfahren Hare-Niemeyer die Sitze vergeben. Das Recht eines Geschlechts, im Personalrat vertreten zu sein, erlischt bis zur Neuwahl, falls dieses auf einer Vorschlagsliste nicht kandidiert.

Die Wahlvorschläge müssen grundsätzlich mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber 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.

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.

Dazu werden wir Muster zur Verfügung stellen, die darlegen, wie diese Listen aussehen müssen.

Was aber ist, wenn die Vorschlagsliste diesem „Idealbild“ nicht entspricht, wenn sich z. B. nicht genug Männer oder Frauen finden, die zur Kandidatur bereit sind?

Der **§ 115 Abs. 2 Satz 2 HPVG** verweist auf Regelungen in der Wahlordnung 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 des festgestellten Mangels nicht möglich, so haben die Listeneinreicher die dafür maßgebenden Gründe schriftlich darzulegen. Bereinigt der Listenaufsteller die Liste innerhalb der gesetzten Frist nicht, bzw. begründet er die „Normabweichung“ nicht, sind diese Wahlvorschläge ungültig.

**Beispiel:**

Für einen Personalrat werden fünf Beamtensitze errechnet. Gehen wir davon aus, dass drei Frauensitze und zwei Männersitze zu vergeben sind, muss bzw. sollte jede eingereichte Liste dann wenigstens sechs Frauen und vier Männer als Kandidaten aufführen. Dem Gesetzgeber ist nämlich daran gelegen, dass die Zahl der gewählten Personalratsvertreter stets durch Nachrücker aus der „Ergänzungsliste“ wieder aufgefüllt werden kann und der PR stets vollzählig und arbeitsfähig ist. Häufige Neuwahlen werden dadurch vermieden.

**Beispiel:**

Ein Listenaufsteller erklärt, es hätten sich innerhalb seiner Gewerkschaftsmitglieder in der Dienststelle keine oder keine entsprechende Anzahl von Frauen zu einer Kandidatur bereit erklärt.

Lösung: U. E. muss der Wahlvorstand die Liste zulassen. Das ist in den uns bekannten Fällen bisher immer so geschehen.

Bei Wahlvorschlägen, die trotz Abweichung von dem Geschlechterproporz oder aufgrund anderer (heilbarer) Mängel vom Wahlvorstand als gültig anerkannt wurden, hängt der Wahlvorstand die schriftlich einzureichende Begründung zusammen mit der eingereichten Liste aus.

**Tipp:** Entspricht Ihre Liste nicht den gesetzlichen Vorgaben, legen Sie eine schlüssige schriftliche Begründung gleich bei. Sie vermeiden damit u. U. Streit über die Listennummernvergabe.

Besteht der Personalrat nur aus einer Person, entfällt die Trennung nach Geschlechtern bei der Aufstellung der Wahlvorschläge und bei der Berechnung der Mindestzahl der Bewerber. Analog ist ebenfalls geregelt, dass eine Trennung nach Geschlechtern in einer Gruppenliste dann unterbleibt, wenn nur ein Gruppenangehöriger gewählt wird.

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.

### **3. Der „Run“ auf Listenplatz 1**

Da schriftlich und geheim gewählt wird, müssen die eingereichten Listen (der Verbände oder Gruppierungen) klar voneinander unterschieden werden können. Diese Listenvorschläge erhalten daher Ordnungsnummern. Bisher haben sich auf Landesebene meist drei bis vier Verbände beteiligt, neben dem DLH die GEW, der VBE und die „Unabhängigen“. Ähnlich dürfte es auch 2012 aussehen. Es gäbe dann die Listennummern 1 bis 4.

In der Regel erhält die begehrte Listennummer 1 diejenige Liste, die zuerst eingereicht wurde und ohne Beanstandungen ist. Gehen mehrere Listen zum gleichen Zeitpunkt beim Wahlvorstand ein, entscheidet das Los über die Reihenfolge. Entscheidend ist also der Zeitpunkt des Vorliegens der Liste beim Wahlvorstand.

In der Vergangenheit hat sich unter den Verbänden die Absprache durchgesetzt, dass die vom Hauptwahlvorstand ermittelten Listen für die Wahlen zum Hauptpersonalrat auch für die Wahlen zu den Gesamtpersonalräten gelten, alle Verbände also auf allen Ebenen unter der

selben Listennummer antreten. Das hat sich bewährt, zumal damit vermieden wird, dass die Wähler an den Schulen auf ihren Stimmzetteln für den HPRLL und den GPRLL verschiedene Listennummern für die Verbände ihrer Wahl vorfinden. Die Wahlvorschläge treten auf den verschiedenen Ebenen unter ihrem von der WO geforderten jeweiligen Kennwort an. Das gemeinsame Kennwort ist also sehr wichtig. Wahlvorschlägen mit deren Kennwort bei der obersten Stufe kein Wahlvorschlag vorliegt, werden die folgenden Plätze auf den Stimmzettel nach dem bekannten Eingangsmodus zugeteilt.

Bitte achten Sie darauf, ob der Hauptwahlvorstand auch für 2012 Gleiches beschließt.

**Freie Listeneinreicher** müssen mit der Einreichung der Liste eine ausreichende Zahl von **Stützunterschriften** einreichen, um die Solidität der Kandidatur zu belegen. Gewerkschaften und Gruppierungen, die bereits im Personalrat der Dienststelle vertreten sind, brauchen keine Unterschriften zu sammeln. Ihr Wahlvorschlag muss allerdings von zwei Gewerkschaftsbeauftragten unterschrieben sein.

Dabei ist folgendes zu klären bzw. zu beachten:

- **Im Personalrat der Dienststelle** ist man vertreten, wenn während der noch laufenden Wahlperiode mindestens ein Mitglied des Personalrats der entsprechenden Gewerkschaft/Gruppierung angehört. Es reicht nicht, dass ein Kollegiumsmitglied der Gewerkschaft angehört.
- **Die Unterschriftsberechtigung** der (zwei) Gewerkschaftsbeauftragten wird von den einzelnen Gewerkschaften jeweils (neu) geregelt, da die Rechtssprechung frühere Verfahren aufgehoben hat. Listeneinreicher sollten sich rechtzeitig erkundigen, wer zur Unterzeichnung im Sinne des Gesetzes und der WO berechtigt ist, um Beanstandungen und Fristversäumnisse zu vermeiden.

**Variante**, die an Schulen aber kaum vorkommt, aber bei HPRLL- und GPRLL-Listen:

Zulässig ist auch, dass im Personalrat der Dienststelle 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, Beschluss v. 6.3.03 – 5 L 7/01, PersV. 02 S. 511)]. Daneben können **keine eigenen** Wahlvorschläge zusätzlich eingebracht werden.

Gehören Sie bzw. Ihre Gruppierung nicht zu den „Privilegierten“, sind Sie also im bisherigen Personalrat Ihrer Dienststelle nicht, noch nicht oder nicht mehr vertreten, müssen Sie die nach **§ 16 Abs. 3 HPVG und § 8 Abs. 3 WO** erforderliche Zahl der Unterschriften von den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle beibringen..

Dabei ist strikt zu beachten, dass jeder wahlberechtigte Beschäftigte nur eine Liste unterstützen kann!

#### **Hinweise für das Verfahren vor Ort:**

Die Vergabe der Platzziffern erfolgt – wie oben dargelegt - nach der Reihenfolge des Listeneingangs. Grundsätzlich sind die Wahlvorschläge **innerhalb von 18 Tagen** nach dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen. Es empfiehlt sich, die Fristen bzw. Daten des Hauptwahlvorstands bzw. des Gesamtwahlvorstands auch auf der örtlichen Ebene zu übernehmen. Wahlvorschläge, die **vor Beginn** der Einreichungsfrist beim Wahlvorstand eingehen, gelten als mit Beginn dieser Frist eingegangen. Bei zeitlich 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. Das Lösen wird vom Vorsitzenden des Wahlvorstands im Rahmen der Wahlvorstandssitzung vorgenommen und protokolliert.

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.

#### **Zusammenfassung der Aspekte, die bei Einreichung eines Wahlvorschlags zu beachten sind:**

- Beachtung der **18-Tage-Frist**
- formal korrekte Aufführung von Frauen (links) und Männern (rechts) auf dem Wahlvorschlag
- Beifügung der originalen Zustimmungserklärungen **aller** Kandidatinnen und Kandidaten
- eine ausreichende Anzahl von Stützunterschriften bzw. die zwei Unterschriften der zeichnungsberechtigten Gewerkschaftsvertreter
- das **Kennwort** des Wahlvorschlags
- Mitteilung, wer zur Entgegennahme von Hinweisen des Wahlvorstands berechtigt ist.

Die Anzahl der (in der Regel) wahlberechtigten Beschäftigten

- entscheidet über die Größe des Personalrats, also die Anzahl der zu vergebenden Sitze
- die Anzahl der erforderlichen Stützunterschriften ist ebenfalls von der Gesamtzahl der Wahlberechtigten abhängig. Zur Einreichung eines Wahlvorschlags sind mindestens die Stützunterschriften von **einem Zwanzigstel** der Wahlberechtigten, in sehr kleinen Dienststellen die Stützunterschriften von mindestens **zwei** Wahlberechtigten erforderlich.

#### **4. Persönlichkeitswahl oder Verhältniswahl**

Bei der Wahl des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) und der Gesamtpersonalräte der Lehrerinnen und Lehrer (GPRLL) finden Gruppenwahl und Verhältniswahl statt.

An den Schulen liegen die Verhältnisse je nach Größe und Interessenlage anders:

**In kleineren Dienststellen** einigt man sich häufig auf einen gemeinsamen Wahlvorschlag, insbesondere dann, wenn die „*Gruppe der Arbeitnehmer*“ auf Grund ihrer geringen Zahl keinen eigenen Sitz bekäme oder unterschiedliche Interessen nicht auszumachen sind.

In Dienststellen (Schulen) mit vielen Wahlberechtigten entscheidet die Zusammensetzung der Kollegien in Bezug auf Beamte und Angestellte („Arbeitnehmer“) darüber, ob gemeinsame Wahl oder Gruppenwahl stattfindet, d.h. jede Gruppe die ihr zustehenden Vertreterinnen und Vertreter getrennt wählt.

Auf Grund der gewerkschaftlichen Konstellation werden in aller Regel mehrere Wahlvorschläge eingereicht. Es ergeben sich also folgende Möglichkeiten:

##### **Gruppenwahl**

getrennt nach den Gruppen (Beamte, Arbeitnehmer)

- mit jeweils einem Wahlvorschlag (Persönlichkeitswahl)
- oder mehreren Wahlvorschlägen (Verhältniswahl/Listenwahl)

#### **Gemeinsame Wahl**

- mit jeweils einem Wahlvorschlag (Persönlichkeitswahl)
- mit mehreren Wahlvorschlägen (Verhältniswahl/Listenwahl)

#### **Persönlichkeitswahl – bei Gruppenwahl oder gemeinsamer Wahl**

Persönlichkeitswahl findet immer dann statt,

- wenn nur ein einziger Wahlvorschlag beim Wahlvorstand eingegangen ist
- oder aber bei der Gruppenwahl nur ein Vertreter
- oder bei gemeinsamer Wahl nur ein Personalratsmitglied zu wählen ist.

Persönlichkeitswahl hat den Vorteil, dass der Wähler gezielt Personen seines Vertrauens auswählen kann, während es bei Listenwahl strikt nach der Reihenfolge der Nominierten auf dem Wahlvorschlag geht.

Ob es zur Persönlichkeitswahl oder zur Verhältniswahl kommt, ist nicht immer voraussehbar. Sobald zwei oder mehr Wahlvorschläge eingereicht werden, findet auf jeden Fall Listenwahl statt. Deshalb ist jeder Listeneinreicher gut beraten, die nach seiner Einschätzung zugkräftigsten Kandidatinnen und Kandidaten auf seinem Wahlvorschlag ganz vorne zu platzieren.

#### **Das Markieren der Stimmzettel**

Grundsätzlich gelten die Bestimmungen für geheime Wahlen.

- **Bei Listenwahl** kann grundsätzlich nur eine Stimme für eine der Listen abgegeben werden. Ansonsten ist der Stimmzettel ungültig
- **Bei Persönlichkeitswahl** können auf dem Stimmzettel so viele Kandidatinnen oder Kandidaten angekreuzt werden, wie Personen zu wählen sind. Sind drei Personen zu wählen, so kann der Wähler eine Person, zwei oder drei Personen ankreuzen. Vorsicht ist deshalb geboten, weil der Stimmzettel eventuell mehr Namen enthält, zumal Männer und Frauen in ausreichender Zahl aufzuführen sind.

Taktiker sehen sich die Stimmzettel genau an und vergeben im o. a. Fall ggf. nur eine oder zwei Stimmen, um einem Kandidaten, der ihnen nicht zusagt, nicht durch eine zusätzliche Stimme (oder zusätzliche Stimmen) zur Wahl zu verhelfen, während „eigene“ Kandidaten das Nachsehen haben.

In der Regel vermerken die Stimmzettel, wie viele Personen angekreuzt werden dürfen, damit die Stimme gültig ist.

### **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 2012 § 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 Bewerbern 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 Vorab-

stimmung müssen sich die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe in getrennten geheimen Abstimmungen für diese personalisierte Listenwahl entscheiden.

Achtung: An der Vorabstimmung muss 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.

## 6. Die Wahlvorschläge

Bei der Erstellung der Wahlvorschläge ist strikt darauf zu achten, dass die Kandidatinnen und Kandidaten nicht nur das Wahlrecht in der Dienststelle haben, sondern auch **wählbar** sind. Für den Schulbereich hat der Gesetzgeber Wahlberechtigung und Wählbarkeit gesondert geregelt. Es gelten die Absätze 1 – 3 des § 91 HPVG.

Es erscheint sinnvoll, keine Kandidatinnen und Kandidaten aufzustellen, die kaum noch Gelegenheit haben, im künftigen Personalrat tätig zu sein, weil sie aus dem Dienst ausscheiden oder sich versetzen lassen.

Der Hauptwahlvorstand hat angesichts der im Schulbereich unübersichtlichen Lage verschiedener Beschäftigungsverhältnisse geregelt, wer wahlberechtigt und wer wählbar ist.

Die Verbände und verschiedene Gesamtwahlvorstände haben Merkblätter herausgegeben, auf denen Wahlberechtigung und Wählbarkeit für die Wahlen verzeichnet sind.

Vom dlh gibt es:

- Rechtsgrundlagen – was ist zu tun, was ist zu beachten?
- Beschäftigungsarten und Wahlberechtigungen
- Wahlverfahren
- Terminliste

Ein Merkblatt zur Durchführung der wichtigen Briefwahl ist noch in Arbeit und wird nachgereicht.

Auskünfte erteilen die Mitglieder des Hauptwahlvorstands und der Gesamtwahlvorstände. Ihre Erreichbarkeit per Telefon oder E-Mail ist auf den Mitteilungen dieser Gremien, die in den Lehrerzimmern aushängen oder beim örtlichen Wahlvorstand in Erfahrung gebracht werden können, verzeichnet.

Auch die Obleute der Verbände in den Wahlvorständen können angesprochen werden.

Als wichtiges und unverzichtbares **Hilfsmittel für die praktische Durchführung der Wahlen** steht allen Wahlvorständen demnächst **die vom dbb neu herausgegebene Broschüre Wahlordnung und Vordruckmuster zum Hessischen Personalvertretungsgesetz**, Stand: Januar 2012, zur Verfügung, die über die DLH-Verbände bezogen werden kann.

gez. Norbert Naumann