

5. SACH- KAPITEL

5.1. Vorabstimmungen

5.2. Wahlberechtigung und
Wählbarkeit

I. Wer darf wählen und wer wählt wen?

II. Wer kann gewählt werden?

5.3. Zusammensetzung
des Personalrats

5.1. Vorabstimmungen

HPVG §§ 13, 14 und 16 | WO § 4

Das HPVG sieht die Möglichkeit vor, Wahlgrundsätze des HPVG zu modifizieren. Die Vorabstimmungen betreffen insbesondere das Gruppenprinzip. Das HPVG enthält eine Fülle von Paragraphen, in denen zwei Gruppen gesondert erwähnt werden:

- Beamtinnen und Beamte
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer („Angestellte“)

Die Wahl erfolgt nach dem Gedanken des Gesetzes nur innerhalb dieser Gruppen. Dieses Prinzip wird von der GEW als einer gemeinsamen Interessenvertretung von Beamtinnen, Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kritisch gesehen. Es ist aber gleichzeitig auch die Grundlage für den Schutz der Rechte der jeweils kleineren Gruppe.

Das Gruppenprinzip kann an Dienststellen mit einem Personalrat, der aus mehr als einem Mitglied besteht, durch eine Vorabstimmung modifiziert werden.

Dabei kennt das HPVG drei verschiedene Vorabstimmungen, die aus Sicht der GEW von unterschiedlicher Wichtigkeit und Bedeutung sind:

1. Durchführung einer gemeinsamen Wahl der Gruppen

Die GEW empfiehlt, eine solche Vorabstimmung in jedem Fall durchzuführen. Wenn sich in jeder der beiden Gruppen eine Mehrheit der Wahlberechtigten für eine gemeinsame Wahl ausspricht, wird der Personalrat in gemeinsamer Wahl gewählt. Das HPVG sieht ansonsten als Regelfall die getrennte Wahl vor.

Bei getrennter Wahl wählen die Beamtinnen und Beamten die aus der Gruppe der Beamtinnen und Beamten vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Kandidatinnen und Kandidaten auf ihrer Liste. Wird für eine der beiden Gruppen kein Wahlvorschlag eingereicht, können die Wahlberechtigten dieser Gruppe auch nicht wählen.

Bei gemeinsamer Wahl wählen Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dagegen gemeinsam die Kandidatinnen und Kandidaten aus beiden Gruppen.

Die Entscheidung für eine gemeinsame Wahl hat keinen Einfluss auf die Zahl der Sitze, die den beiden Gruppen jeweils zustehen.

2. Abweichende Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen

Das HPVG legt in § 13 fest, dass die Gruppen der Beamtinnen und Beamten bzw. der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend dem jeweiligen Anteil an den Wahlberechtigten im Personalrat vertreten sind. Von dieser Verteilung kann bei Durchführung einer Vorabstimmung abgewichen werden.

Vordruck 1e
Abstimmungszettel

Wenn zum Beispiel in einem Personalrat mit 5 Mitgliedern nach der Anzahl der Beschäftigten in den beiden Gruppen auf die Beamtinnen und Beamten 3 Sitze und auf die Angestellten 2 Sitze entfallen würden, könnte durch eine Vorabstimmung beispielsweise festgelegt werden, dass die Beamtinnen und Beamten 4 Sitze und die Angestellten nur einen Sitz erhalten. Auch hier ist wiederum die Voraussetzung, dass es bei der Vorabstimmung in beiden Gruppen eine Mehrheit für eine solche veränderte Verteilung der Sitze gibt.

Allerdings kann sich **auch ohne eine solche Vorabstimmung** durch die Wahl selbst eine veränderte Zusammensetzung des Personalrats ergeben. Wenn den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in dem genannten Beispiel 2 Sitze zustehen, aber nur eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer kandidiert, fällt der Sitz an die Gruppe der Beamtinnen und Beamten (§ 13 Abs. 1 Satz 3 HPVG).

3. Durchführung der Personalratswahl nach den Grundsätzen der personalisierten Verhältniswahl

Nach einer solchen Vorabstimmung hätten die Wählerinnen und Wähler die Möglichkeit, bei der Wahl von Listen (Verhältniswahl) ihr Kreuz nicht nur bei einer Liste zu machen, sondern wie bei Kommunalwahlen auf der Liste der Verbände einzelne Personen zu wählen. Da die meisten Schulen jedoch ihre Personalräte nach dem Prinzip der Personenwahl (Mehrheitswahl) wählen, dürfte diese Form der Vorabstimmung für Schulen nicht in Frage kommen.

4. Die Durchführung von Vorabstimmungen

Eine solche Vorabstimmung kann mit geringem Aufwand und relativ unbürokratisch durchgeführt werden. Formell kann jede/r Beschäftigte die Initiative ergreifen und einen Abstimmungsvorstand ins Leben rufen, dem drei Wahlberechtigte angehören und in dem sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten sind. Der Abstimmungsvorstand legt den Ort und die Zeit der Vorabstimmung fest und teilt das Ergebnis der Vorabstimmung dem Wahlvorstand mit. Die Vorabstimmung sollte innerhalb von zwei Wochen nach der Bekanntgabe der Mitglieder des Wahlvorstands durchgeführt werden.

In der Praxis ist es am einfachsten, wenn der Wahlvorstand die Sache selbst in die Hand nimmt und selbst als Abstimmungsvorstand fungiert. Damit sichergestellt wird, dass in beiden Gruppen eine Mehrheit der Wahlberechtigten für die Durchführung einer gemeinsamen Wahl zustande kommen kann, sollte ein Ort und ein Zeitpunkt gewählt werden, an dem möglichst viele Abstimmungsberechtigte gemeinsam vor Ort sind. Dazu eignen sich insbesondere Gesamtkonferenzen oder Dienstversammlungen. Es ist aber auch möglich, in einem festgelegten Zeitraum Abstimmungsberechtigte direkt anzusprechen. Die Abstimmung ist geheim durchzuführen. Die Teilnahme an der Abstimmung ist auf einer Kopie der Wählerliste zu vermerken. Das Ergebnis ist in einem Abstimmungsprotokoll festzuhalten.

Die gemeinsame Wahl ist dann beschlossen, wenn in beiden Gruppen eine Mehrheit der Wahlberechtigten für die gemeinsame Wahl votiert hat. Eine Mehrheit der abgegebenen Stimmen ist nicht ausreichend.

5.2. Wahlberechtigung und Wählbarkeit

HPVG §§ 3, 5, 9, 10, 11, 91, 92, 108

I. WER DARF WÄHLEN UND WER WÄHLT WEN?

Wer darf wählen?

Tabellarische Übersicht S. 38–41

Alle Beschäftigten in der Schule sind wahlberechtigt ... So steht es **nicht** im Gesetz. Ob Beschäftigte die Wahlberechtigung haben und für welche Stufe der Personalräte, also örtlicher Personalrat der Schule oder des Stundenseminars, Gesamt- oder Hauptpersonalrat, muss im Einzelfall geprüft werden. Beschäftigte im Sinne des HPVG sind nur die Personen, die sich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis befinden und tatsächlich in die Dienststelle organisatorisch **eingegliedert** sind. Sie müssen also ihre Aufgaben innerhalb der Organisation der Dienststelle erfüllen und dabei dem Weisungsrecht der Dienststellenleitung unterliegen. Voraussetzung für die Eingliederung in die Dienststelle ist ein kontinuierlicher Einsatz innerhalb eines längeren Zeitraums.

Keine Wahlberechtigung besteht, wenn von vornherein feststeht, dass die oder der Beschäftigte nicht länger als zwei Monate in der Dienststelle beschäftigt ist (§ 3 Abs. 1 Nr. 6 HPVG). Für die Wahlberechtigung ist aber nicht Voraussetzung, dass das Beschäftigungsverhältnis am Wahltag bereits zwei Monate besteht. Personen, die nach der vertraglichen Vereinbarung ab Arbeitsaufnahme durchgehend beschäftigt sind, sind natürlich ab dem ersten Tag der Beschäftigung wahlberechtigt.

Nach dem Gesetz ist im Schulwesen nur wahlberechtigt, wer mit **mindestens vier Wochenstunden** beschäftigt ist (§ 91 Abs. 1 Satz 2 HPVG). Diese Grenze ist nach unserer Auffassung **nicht anwendbar**, so dass betroffene Beschäftigte in die Wählerliste aufgenommen werden können. Früher waren sogenannte „geringfügig Beschäftigte“ nicht wahlberechtigt. Dies wurde geändert und stattdessen geregelt, dass eine Wahlberechtigung erst ab einer Beschäftigung von länger als zwei Monaten besteht. Warum der Gesetzgeber bei der Neuregelung nicht auch die 4-Wochenstunden-Grenze gestrichen hat, ist nicht nachvollziehbar.

1. Beschäftigtengruppen im Schulwesen

§ 91 Abs. 1 Satz 1 HPVG

Nach dem HPVG wählen die im „Schulwesen“ Beschäftigten eine eigene Personalvertretung. Dies sind nach dem Wortlaut des Gesetzes „die Lehrer, Erzieher, Sozialpädagogen, in Erziehung und Unterricht tätigen Personen sowie die sonstigen in der Schule Beschäftigten des Landes“.

1.1. Lehrkräfte

1.1.1. Lehrkräfte im Beamtenverhältnis

Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit und auf Probe sind wahlberechtigt. Außerdem sind die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) als Beamtinnen und Beamte auf Widerruf wahlberechtigt.

1.1.2. Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis

Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis sind wahlberechtigt, wenn der Arbeitsvertrag den Wahltag einschließt. Dabei ist es egal, ob der Vertrag unbefristet oder befristet ist. Bei befristet Beschäftigten besteht nur dann kei-

ne Wahlberechtigung, wenn der Arbeitsvertrag für nicht mehr als zwei Monate geschlossen wurde.

Wer darf wählen?

**Tabellarische Übersicht
S. 38–41**

1.1.3. Schulleiterinnen und Schulleiter, stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter sowie sonstige Funktionsstelleninhaber

Alle genannten Personen sind Beschäftigte des Landes Hessen an der Schule und besitzen das Wahlrecht (auch) zum Schulpersonalrat ihrer Dienststelle.

1.1.4. Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder

Diese sind Lehrkräfte und damit wahlberechtigt.

1.1.5. Studienseminarleiterinnen und -leiter und ihre Stellvertretungen

Auch diese sind statusrechtlich Lehrkräfte, auch wenn sie aktuell nicht unterrichten. Die Frage, zu welchen Personalräten das Wahlrecht besteht, wird unter dem Stichwort „Wer wählt wen?“ beantwortet.

1.1.6. Lehrauftragsinhaberinnen und Lehrauftragsinhaber

An beruflichen Schulen sind im Rahmen von „Lehraufträgen“ auch Personen tätig, die im Hauptberuf einer anderen, in der Regel selbstständigen Tätigkeit nachgehen (z.B. Handwerksmeisterinnen und -meister, Juristinnen und Juristen). Diese Personen sind nur dann wahlberechtigt, wenn „Arbeitnehmerähnlichkeit“ vorliegt (§ 5 Satz 2 HPVG). Dies ist (nur dann) der Fall, wenn die Einkünfte, die aus dem Lehrauftrag erzielt werden, mehr als 50 % der Gesamteinkünfte der Person ausmachen oder der Umfang der Beschäftigung im Rahmen des Lehrauftrages mehr als die Hälfte des gesamten Tätigkeitsumfangs der betroffenen Person umfasst (§ 12a Abs. 1 TVG). Dies wird in der Praxis eher selten der Fall sein. Im Zweifel muss der Wahlvorstand bei der Erstellung der Wählerliste die erforderlichen Auskünfte einholen.

1.1.7. Beschäftigte im Ruhestand bzw. in der Rente

Diese können nach den allgemeinen Kriterien wahlberechtigt sein, wenn sie im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden.

1.1.8. Personen mit kirchlicher Lehrerlaubnis

Personen mit Gestellungsverträgen besitzen keine Wahlberechtigung. Etwas anderes gilt, wenn Pfarrerinnen, Pfarrer, Katechetinnen und Katecheten oder sonstige Personen mit einer kirchlichen Lehrerlaubnis im Rahmen von Arbeitsverträgen mit dem Land Hessen als Lehrkräfte beschäftigt werden. Dann richtet sich die Wahlberechtigung nach den Regeln für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

1.1.9. Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer

Nach § 15b HSchG besteht die Möglichkeit, dass externe Kräfte auch aufgrund von Verträgen mit Personaldienstleistern als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter an die Schulen kommen. Solche Personen besitzen die Wahlberechtigung, wenn sie in die Dienststelle Schule „eingliedert“ und im Rahmen von Unterricht und Erziehung beschäftigt sind und ihre Einsatzzeit zwei Monate überschreitet.



Wer darf wählen?

Tabellarische Übersicht S. 38–41

1.2. Erzieherinnen und Erzieher und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen (Sozialpädagogische Fachkräfte)

Wahlberechtigt sind alle sozialpädagogischen Fachkräfte mit einem Arbeitsverhältnis zum Land Hessen. Darunter fallen auch die Beschäftigten, die im Rahmen der Unterrichtsunterstützenden Förderung (USF) und der Unterrichts begleitenden Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte (UBUS) beschäftigt sind.

Auch Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr sind wahlberechtigt.

1.3. In Erziehung und Unterricht tätige Personen

Andere Beschäftigtengruppen können wahlberechtigt sein, wenn

1. sie in Erziehung oder Unterricht tätig sind,
2. es sich um eine Tätigkeit in abhängiger Beschäftigung handelt (keine selbstständige Tätigkeit),
3. sie in den Arbeitsablauf der Dienststelle eingegliedert sind,
4. sie dem arbeitsrechtlichen Weisungsrecht der Schulleitung unterliegen und
5. ein kontinuierlicher Einsatz von mehr als 2 Monaten in der Dienststelle vorliegt.

Nur wenn alle fünf Kriterien erfüllt sind, besteht das Wahlrecht.

Für Personen mit Verträgen mit dem Schulträger kommt eine Wahlberechtigung für den jeweiligen Personalrat des Schulträgers in Betracht. Bei Beschäftigten anderer Träger könnte eine Wahlberechtigung zum dortigen Betriebsrat bestehen. Der Wahlvorstand sollte diese Beschäftigten darauf hinweisen.

1.3.1. Personen in Betreuungsangeboten an Schulen

Beschäftigte in Betreuungsangeboten sind in der Regel nicht wahlberechtigt zu den Personalräten im Schulwesen. Betreuung ist zweifelsfrei kein Unterricht. Die Abgrenzung zwischen Betreuung und Erziehung ist inhaltlich indessen sicherlich fließend. Ob Personen in Betreuungsangeboten die Wahlberechtigung zum Schulpersonalrat besitzen, muss der Wahlvorstand danach beurteilen, ob es sich bei dem konkreten Betreuungsangebot um eine Tätigkeit handelt, bei der der Aspekt der Beaufsichtigung im Vordergrund steht oder ob vielmehr erzieherische oder pädagogische Aspekte der Tätigkeit das Gepräge geben.

1.3.2. Teilhabeassistentinnen und -assistenten

Personen, die im Rahmen einer Teilhabeassistenz arbeiten, sind ebenfalls nur dann wahlberechtigt, wenn sie alle oben genannten fünf Kriterien erfüllen. Dies hat der ÖWV zu prüfen und zu entscheiden.

1.4. Sonstige in der Schule Beschäftigten des Landes

Auch Personen, die nicht im Bereich Erziehung und Unterricht tätig sind, sind in den Schulen wahlberechtigt, wenn sie „Beschäftigte des Landes“ sind (§ 91 Abs. 1 Satz 1 HPVG). Sie müssen also einen Arbeitsvertrag mit dem Land Hessen haben.

1.4.1. Verwaltungstätigkeit an selbstständigen Schulen

Beschäftigte mit Verwaltungstätigkeit an selbstständigen Schulen sind wahlberechtigt.

1.4.2. Nichtpädagogisches Personal an Schulen in Trägerschaft des Landes

Auch das nichtpädagogische Personal an Schulen in Trägerschaft des Landes ist wahlberechtigt. Folgende Schulen sind in der Trägerschaft des Landes Hessen:

- Internatsschule Schloss Hansenberg
- Hessenkolleg Frankfurt, Kassel, Wetzlar und Wiesbaden
- Staatliche Fachschule Weilburg-Hadamar
- Staatliche Technikakademie Alsfeld
- Staatliche Zeichenakademie Hanau
- Staatliche Berufsschule Karben/Bad Vilbel
- Staatliche Berufsschule im Bildungswerk Nordhessen (in Bad Arolsen und Kassel)

1.4.3. Beschäftigte mit Verträgen zur Sicherstellung verlässlicher Schulzeiten (VSS) nach § 15a HSchG

Externe Kräfte, die im Rahmen von VSS-Verträgen beschäftigt sind, besitzen in der Regel kein Wahlrecht. Sie sind in der Regel nur vorübergehend beschäftigt. Die Wahlberechtigung liegt nur vor, wenn eine kontinuierliche Beschäftigung von mehr als zwei Monaten vorliegt. Erstreckt sich der wiederkehrende Einsatz über einen Zeitraum, der länger als zwei Monate dauert, so muss der Einsatz gleichwohl „kontinuierlich“ erfolgen. Liegen zwischen den Einsätzen von Verträgen zur Sicherstellung einer verlässlichen Schulzeit in einem Schuljahr immer wieder längere Pausen, fehlt es am Merkmal der Eingliederung.

1.4.4. Praktikantinnen und Praktikanten (Lehramtsstudium)

Studierende, die ein Praktikum an einer Schule ableisten, sind nicht wahlberechtigt. Dies gilt auch, wenn sie im Rahmen des Schulpraktikums oder im Rahmen eines Praxissemesters im Unterricht eingesetzt werden (§ 3 Abs. 3 Nr. 5 HPVG).

Wer darf wählen?

Tabellarische Übersicht S. 38–41



Wer darf wählen?

Tabellarische Übersicht S. 38–41

**Besonderheiten für voll
abgeordnete oder teilweise
abgeordnete Beschäftigte:
Siehe „Wer wählt wen?“**

1.4.5. Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) und Bundesfreiwilligendienst (BFD)

Diese Personen sind nicht wahlberechtigt.

1.4.6. Schulgesundheitsfachkräfte

Die Gesundheitsfachkräfte an Schulen haben einen Arbeitsvertrag mit dem Land Hessen und sind daher wahlberechtigt.

2. Besonderheiten in Fällen einer „Freistellung“

Wahlberechtigt ist nur, wer in der Dienststelle eingegliedert ist. Die Eingliederung entfällt bei längerer Abwesenheit. Nicht wahlberechtigt ist, wer am Wahltag seit mehr als 6 Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt ist (§ 9 Abs. 1 Satz 3 HPVG). Da die Wahlen am 12. und 13. Mai 2020 stattfinden, ist somit nicht wahlberechtigt, wer mindestens seit 12. November 2019 ohne Zahlung der Bezüge freigestellt ist.

2.1. Beurlaubung oder Sonderurlaub ohne Bezüge

Beamtinnen und Beamte in einer Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen oder familiären Gründen sind ab dem siebten Monat der Freistellung nicht mehr wahlberechtigt. Das Gleiche gilt für Tarifbeschäftigte im Sonderurlaub. Nach Ende der Beurlaubung oder des Sonderurlaubs besteht ab dem ersten Tag wieder die Wahlberechtigung.

2.2. Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten unter Fortzahlung der Besoldung

Wer im dienstlichen Interessen unter Weitergewährung der Bezüge beurlaubt ist, behält das Wahlrecht an der bisherigen Dienststelle, solange nicht an einer anderen Dienststelle die Wahlberechtigung erworben wird (§ 9 Abs. 4 HPVG).

2.3. Sonderurlaub für den Privatschuldienst

Lehrkräfte des Landes Hessen, die im Rahmen eines Sonderurlaubs im dienstlichen Interesse ohne Fortzahlung der Dienstbezüge für eine Beschäftigung an einer Privatschule freigestellt oder dieser durch das Land zur Verfügung gestellt sind, sind für den GPRLL und den HPRLL wahlberechtigt (§ 92 Abs. 2 HPVG). Es besteht die Wahlberechtigung für den Schulpersonalrat nur dann, wenn die Lehrkraft vor der Beurlaubung an der öffentlichen Schule tätig war und die Beurlaubung am Wahltag noch keine sechs Monate dauert. Der Gesamtwahlvorstand informiert die betroffenen Personen und den örtlichen Wahlvorstand über die Modalitäten der Wahl.

2.4. Sonderurlaub für den Auslandsschuldienst

Lehrkräfte, die sich für die Aufnahme einer Auslandstätigkeit in einem Sonderurlaub oder einer Beurlaubung ohne Fortzahlung der Bezüge befinden, verlieren nach sechs Monaten Freistellung die Wahlberechtigung.

2.5. Sabbatjahr

Beschäftigte im Sabbatjahr behalten die Wahlberechtigung, da sie die Besoldung bzw. das Entgelt weiter erhalten.

2.6. Elternzeit

Beschäftigte sind während der gesamten Zeit der Elternzeit wahlberechtigt. Sie sind nicht „ohne Dienstbezüge beurlaubt“, sondern auf Grundlage des Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetzes (BEEG) und der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (HMUSchEltzVO) freigestellt. Eine analoge Anwendung des § 9 Abs. 1 Satz 3 HPVG scheidet unseres Erachtens aus.

2.7. Pflegezeit

Die Pflegezeit dauert maximal sechs Monate, daher bleibt die Wahlberechtigung bestehen.

2.8. Vorgriffsstunde oder Lebensarbeitszeitkonto

Wer aufgrund der Regelung zur „Vorgriffsstunde“ oder zum Lebensarbeitszeitkonto voll freigestellt ist, verliert die Wahlberechtigung mit dem ersten Tag der Freistellung, wenn sich an die Freistellung das Ende des aktiven Beamten- oder Arbeitsverhältnisses unmittelbar anschließt.

2.9. Freigestellte Personalratsmitglieder

Die für ihre Tätigkeit beim GPRLL oder HPRLL freigestellten Personalratsmitglieder behalten das Wahlrecht an ihrer bisherigen Dienststelle.

3. Wer wählt wen?

Grundsätzlich wählen alle Wahlberechtigten den ÖPR (Schule/Studienseminar), den GPRLL des Schulamts, in dessen Bereich die Schule liegt, sowie den HPRLL. Bei bestimmten Fallgestaltungen kann es davon jedoch Abweichungen bzw. Besonderheiten geben.

3.1. Abordnung im vollen Umfang

Voll abgeordnete Lehrkräfte behalten die Wahlberechtigung für ihre bisherige Schule, wenn die Abordnung an eine andere Schule drei Monate nicht überschreitet. Sobald die Abordnung drei Monate überschritten hat, wird die Wahlberechtigung an der anderen Schule erworben. Zum gleichen Zeitpunkt geht das Wahlrecht an der Stammschule verloren (§ 9 Abs. 2 Satz 1 HPVG). Liegt eine mindestens dreimonatige Abordnung an ein Schulamt oder das HKM vor, wird das Wahlrecht zum dortigen Dienststellenpersonalrat erworben.

Maßgeblich ist, ob am Wahltag die drei Monate erreicht sind oder nicht. Da die Wahlen am 12. und 13. Mai 2020 stattfinden, wechselt die Wahlberechtigung, wenn die Abordnung am 12. Februar 2020 oder früher begann.

3.2. Teilabgeordnete Lehrkräfte

Lehrkräfte mit einer Teilabordnung erwerben das Wahlrecht für den örtlichen Personalrat an der anderen Schule, wenn die Teilabordnung am Wahltag länger als drei Monate gedauert hat (§ 9 Abs. 2 Satz 2 HPVG). Anders als voll abgeordnete Lehrkräfte behalten diese auch das Wahlrecht an ihrer bisherigen Schule. Dabei ist aus den vorne erläuterten Gründen nicht Voraussetzung, dass sie an der Schule mit mindestens vier Wochen-

Wer darf wählen?

Tabellarische Übersicht S. 38–41

Wer wählt wen?



Wer wählt wen?

Tabellarische Übersicht S. 38–41

stunden eingesetzt sind. Sie können somit den Schulpersonalrat nicht nur an der Stammschule, sondern an allen Schulen wählen, an die sie abgeordnet sind.

3.3. Beschäftigte an Beratungs- und Förderzentren (BFZ)

Beschäftigte an den BFZ besitzen die Wahlberechtigung an ihrer Stammschule (BFZ). Die Wahlberechtigung an den Schulen, an denen sie im Rahmen des inklusiven Unterrichts eingesetzt sind, ist dann zusätzlich gegeben, wenn sie dorthin (teil)abgeordnet oder dort kontinuierlich mindestens drei Monate tätig sind (§ 9 Abs. 2 Satz 1 HPVG).

3.4. Beschäftigte mit mehreren Arbeitsverhältnissen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Wahlberechtigung an jeder Schule, an der sie aufgrund eines Arbeitsvertrages tätig sind. Haben sie Arbeitsverträge mit mehreren Schulämtern, sind sie entsprechend für mehrere GPRLL wahlberechtigt. Für die Wahl zum HPRLL kann aber nur einmal abgestimmt werden.

3.5. Schulen für Erwachsene

Die Beschäftigten

- der Staatlichen Fachschule Weilburg-Hadamar,
- der Staatlichen Technikakademie Alsfeld und
- der Staatlichen Zeichenakademie Hanau

wählen nicht den Gesamtpersonalrat beim Staatlichen Schulamt, in dessen regionalen Bereich ihre Schule liegt, sondern den GPRLL beim Staatlichen Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg.

Lehrkräfte der sonstigen Schulen für Erwachsene wählen den GPRLL beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis.

3.6. Ausbildungsbeauftragte

Ausbildungsbeauftragte wählen zum einen den Schulpersonalrat, zum anderen den Personalrat des Studienseminars. Sie sind natürlich an ihrer Stammschule außerdem wahlberechtigt zum GPRLL und HPRLL.

3.7. Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder

Die hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder an den Studienseminaren wählen neben dem Personalrat am Studienseminar auch den Schulpersonalrat der Schule, an die sie rückabgeordnet sind. Die Wahl des Schulpersonalrats und die Wahlen zum GPRLL und dem HPRLL erfolgen in der Schule.

3.8. Studienseminarleiterinnen und Studienseminarleiter und ihre Stellvertretungen

Ohne Rückabordnung an eine Schule wählen die Leiterinnen und Leiter (nur) den Seminarpersonalrat, nicht aber den Schulpersonalrat. Außerdem besitzen sie das Wahlrecht zum HPRLL. Sie wählen weiterhin den Personalrat der Hessischen Lehrkräfteakademie und den HPR-Kultus. Sie besitzen kein Wahlrecht zum GPRLL.

Die Stellvertretungen der Studienseminarleitungen sind wahlberechtigt für den Studienseminarpersonalrat, den HPRL und den Personalrat der Hessischen Lehrkräfteakademie und den HPR-Kultus. Wenn sie an einer Schule unterrichten, besitzen die Stellvertreterinnen und Stellvertreter außerdem auch das Wahlrecht zum Schulpersonalrat und zum GPRLL.

Wer wählt wen?

**Tabellarische Übersicht
S. 38–41**

3.9. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV)

Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst wählen im Studienseminar den dortigen Personalrat, wenn dieser im Rahmen der PR-Wahlen 2020 gewählt wird (§ 108 Abs. 1 Satz 1 HPVG).

Sie wählen außerdem den Personalrat an der Schule, der sie zur Ableistung der Ausbildung zugewiesen sind, und den „dortigen“ GPRLL sowie den HPRL (§ 108 Abs. 2 HPVG). Diese Wahlhandlungen erfolgen in der Schule.

II. WER KANN GEWÄHLT WERDEN?

Erste Voraussetzung für die Wählbarkeit („passives Wahlrecht“) ist die Wahlberechtigung. Wer nach den dort genannten Kriterien nicht wahlberechtigt ist, kann auch nicht gewählt werden.

HPVG §§ 10, 11, 91, 108

Wer kann gewählt werden?

Es gibt allerdings weitere Einschränkungen:

1. Zugehörigkeit zur Dienststelle

Wählbar ist, wer am Wahltag seit

- mindestens sechs Monaten der Dienststelle angehört oder
- mindestens einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen beschäftigt ist (§ 10 Abs. 1 Satz 1 HPVG).

Der Wahlvorstand muss somit prüfen, ob die Bewerberinnen und Bewerber am letzten Wahltag (13. Mai 2020) bereits sechs Monate in der Schule beschäftigt sind, also mindestens seit dem 14. Dezember 2019. Falls diese Voraussetzung nicht erfüllt ist, ist die Wählbarkeit trotzdem gegeben, wenn seit mindestens einem Jahr eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst besteht.

Besteht die Dienststelle seit weniger als einem Jahr, ist die sechsmonatige Zugehörigkeit keine Voraussetzung für die Wählbarkeit (§ 11 HPVG).

2. Beschäftigungsumfang

Nach dem Wortlaut des Gesetzes sind (nur) diejenigen Beschäftigten wählbar, die mindestens mit der Hälfte der wöchentlichen Pflichtstundenzahl ihrer Lehrergemeinschaft oder der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind (§ 91 Abs. 1 Satz 3 HPVG). Diese Regelung steht im Widerspruch zu den allgemeinen Regelungen zur Wählbarkeit in den §§ 10ff. HPVG. Die Untergrenze einer Arbeitszeit von mindestens einer halben Stelle ist daher nach unserer Ansicht nicht anwendbar.



Wer kann gewählt werden?

Tabellarische Übersicht S. 38–41

3. Regelungen zu bestimmten Beschäftigtengruppen

3.1. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV)

LiV können nur als Mitglied des Personalrats am Studienseminar gewählt werden (§ 108 Abs.1 Satz 1 HPVG).

Eine Mindestbeschäftigungszeit kann für LiV aus unserer Sicht nicht gelten, da deren passives Wahlrecht ansonsten faktisch leer liefe.

3.2. Leiterinnen und Leiter der Dienststelle und ihre Stellvertretungen

Leiterinnen und Leiter einer Dienststelle sind für die Personalvertretung ihrer Dienststelle nicht wählbar (§ 10 Abs. 3 i.V.m. § 8 HPVG). Das Gleiche gilt für deren ständige Vertreterinnen und Vertreter. Für den Schulpersonalrat sind daher weder die Schulleiterin oder der Schulleiter noch deren Stellvertreterin oder Stellvertreter wählbar. Keine gesetzliche Einschränkung gibt es bei der Wählbarkeit zum GPRL und zum HPRLL.

Auch die Leiterinnen und Leiter der Studienseminare und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter sind für den Seminarpersonalrat nicht wählbar. Wenn stellvertretende Seminarleiterinnen oder -leiter an einer Schule unterrichten, sind sie (jedoch) für den Personalrat der Schule und den GPRL wählbar. Für beide besteht die Wählbarkeit zum HPRLL und zum HPR-Kultus.

3.3. Weitere Schulleitungsmitglieder

Andere Mitglieder der Schulleitung nach § 87 HSchG sind nach unserer Auffassung auch für den Personalrat der Schule wählbar. Da ihnen aber Aufgaben übertragen werden, die traditionell zu den Aufgaben der nicht wählbaren Leiterinnen und Leiter gehören, halten wir es im Sinne einer sauberen Trennung zwischen Leitungsfunktionen und Personalratsaufgaben für wenig ratsam, wenn diese für den örtlichen Personalrat kandidieren. Die von der Gesamtkonferenz zu wählenden „Abwesenheitsvertreter“ sind wählbar. Kandidieren sie, müssen sie diese Funktion nach der Wahl abgeben, auch wenn sie zunächst nur Ersatzmitglied sind (§ 26 Abs. 2 Dienstordnung).

3.4. Ausbilderinnen und Ausbilder

Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte sind nicht nur am Studienseminar, sondern auch an ihrer Schule grundsätzlich wählbar.

3.5. Abordnung im vollen Umfang

Da abgeordnete Beschäftigte an der neuen Dienststelle erst wahlberechtigt sind, wenn sie dort länger als drei Monate beschäftigt sind, sind sie auch erst ab diesem Zeitpunkt wählbar. Nach den allgemeinen Regelungen des HPVG sind sie zwar erst wählbar, wenn sie mindestens sechs Monate der Dienststelle angehören. Dies könnte aber zum Verlust der Wählbarkeit für diese Wahl führen.

Diese Lücke ist dadurch zu schließen, dass sie nach einer Abordnung von mehr als drei Monaten an der neuen Schule wählbar sind und die Wählbarkeit an der Stammschule verlieren.

3.6. Teilabgeordnete Beschäftigte

Beschäftigte, die mit einem Teil ihrer Arbeitszeit an eine andere Dienststelle abgeordnet sind, bleiben an ihrer Stammschule wählbar. An der anderen Schule sind sie wählbar, sobald die Abordnung am Wahltag länger als drei Monate dauert.

3.7. Beschäftigte an Beratungs- und Förderzentren

Beschäftigte an den BFZ sind an ihrer Stammschule (BFZ) wählbar. Die Wählbarkeit an den Schulen, an denen sie im Rahmen des inklusiven Unterrichts eingesetzt sind, ist dann zusätzlich gegeben, wenn sie dorthin mehr als drei Monate (teil)abgeordnet oder dort kontinuierlich mindestens drei Monate tätig sind.

3.8. Freigestellte Personalratsmitglieder

Auch ganz freigestellte Mitglieder des GPRLL und HPRL sind für die Personalräte aller Stufen (ÖPR, GPRLL, HPRL) wählbar.

Wer kann gewählt werden?

Tabellarische Übersicht
S. 38–41



ÜBERSICHT WAHLBERECHTIGUNG UND WÄHLBARKEIT

	ÖPR	GPRL	HPRL	Wählbar ÖPR/GPRL/ HPRL Besonderheiten	siehe Sachka- pitel I. Wahlbe- rechtigung und II. Wählbarkeit
Lehrkraft im Beamtenver- hältnis	Ja	Ja	Ja	Ja	I. 1.1.1.
Lehrkraft im unbefristeten Arbeitsverhält- nis	Ja	Ja	Ja	Ja	I. 1.1.2.
Lehrkraft im befristeten Ar- beitsverhältnis	Wie unbefristet Beschäftigte, wenn Arbeitsverhältnis den Wahltag einschließt und Arbeitsvertrag für mehr als zwei Monate geschlossen wurde				I. 1.1.2.
Sozialpädagogi- sche Fachkräfte des Landes	Ja	Ja	Ja	Ja	I. 1.2.
Vollabgeordne- te Beschäftigte	ÖPR der Stammschule bei Abordnung bis zu 3 Mona- ten ÖPR anderer Schulen, wenn am Wahltag mehr als 3 Mo- nate abgeord- net	Ja	Ja	Zum ÖPR der Stamm- schule bei Abord- nung bis zu 3 Monaten Zum ÖPR anderer Schu- len, wenn wahlberech- tigt und am Wahltag mehr als 3 Monate ab- geordnet oder mindes- tens ein Jahr im öD	I. 3.1. II. 3.5.
Teilabgeordne- te Beschäftigte	Immer ÖPR der Stammschule ÖPR anderer Schulen, wenn am Wahltag mehr als 3 Mo- nate abgeord- net	Ja	Ja	Immer ÖPR der Stamm- schule Zum ÖPR anderer Schu- len, wenn am Wahltag mehr als 3 Monate ab- geordnet	I. 3.2. II. 3.6.

	ÖPR	GPRL	HPRL	Wählbar ÖPR/GPRL/ HPRL Besonderheiten	siehe Sachka- pitel I. Wahlbe- rechtigung und II. Wählbarkeit
Beschäftigte am BFZ	ÖPR am BFZ ÖPR der Regel- schulen wie Teilabgeord- nete	Ja	Ja	ÖPR am BFZ ÖPR der anderen Regel- schulen wie Teilabge- ordnete	I. 3.3. II. 3.7.
Beurlaubte Be- schäftigte ohne Bezüge	Ja, wenn am Wahltag maximal 6 Monate beurlaubt Nein, wenn länger als 6 Monate beurlaubt				I. 2.1.
Beschäftigte im Sabbatjahr	Ja	Ja	Ja	Ja	I. 2.5.
Beschäftigte in der Elternzeit	Ja	Ja	Ja	Ja	I. 2.6.
Beschäftigte in Pflegezeit	Ja	Ja	Ja	Ja	I. 2.7.
Freigestellte PR-Mitglieder	Ja	Ja	Ja	Ja	I. 2.9. II. 3.8.
Schulleiterin- nen und Schul- leiter	Ja	Ja	Ja	ÖPR: nein GPRL: ja HPRL: ja	I. 1.1.3. II. 3.2.
Stellv. Schul- leiterinnen und Schulleiter	Ja	Ja	Ja	ÖPR: nein GPRL: ja HPRL: ja	I. 1.1.3. II. 3.2.
Inhaberinnen und Inhaber von Funktions- stellen	Ja	Ja	Ja	Ja	I. 1.1.3. II. 3.3.
Studiensemi- narleiterinnen und Studiense- minarleiter	Ja, zum ÖPR Studienseminar	Nein	Ja und HPR Kultus	ÖPR: nein HPRL: ja HPR Kultus: ja	I. 1.1.5. I. 3.6. II. 3.2.
Stellvertre- tende Stu- dienseminar- leiterinnen und Studiensemi- narleiter	Ja, zum ÖPR am Studienseminar Wenn sie unter- richten, auch ÖPR Schule	Ja, wenn sie an der Schule unterrichten	Ja und HPR Kultus	ÖPR: nein GPRL: ja, wenn sie an der Schule unterrichten HPRL: ja HPR Kultus: ja	I. 1.1.5. I. 3.8. II. 3.2.



	ÖPR	GPRL	HPRL	Wählbar ÖPR/ GPRL/ HPRL Besonderheiten	siehe Sachkapitel I. Wahlberechtigung und II. Wählbarkeit
Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder	Ja, zum ÖPR Schule und Studienseminar	Ja	Ja	Ja, einschließlich Studienseminar	I. 1.1.4. II. 3.4.
Ausbildungsbeauftragte	Ja, zum ÖPR Schule und Studienseminar	Ja	Ja	Ja, einschließlich Studienseminar	I. 3.5.
Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst	Ja, ÖPR Schule und Studienseminar	Ja	Ja	ÖPR Studienseminar	I. 1.1.1. I. 3.9. II. 3.1.
Lehrkräfte im Privatschuldienst	Nein Ja, in den ersten 6 Monaten, wenn vorher an öffentlicher Schule	Ja	Ja	GPRL HPRL	I. 2.3.
Lehrkräfte im Auslandsschuldienst mit Besoldungsanspruch	Ja	Ja	Ja	Ja	I. 2.2.
Lehrkräfte, die ohne Besoldung für den Auslandsschuldienst beurlaubt sind	Ja, in den ersten 6 Monaten				I. 2.4.
Lehrauftragsinhaberinnen und Lehrauftragsinhaber	Ja, wenn arbeitnehmerähnlich				I. 1.1.6.
Beschäftigte im Ruhestand oder in Rente	Nein, als „Rentner oder Pensionär“ Ja, mit Arbeitsvertrag nach allgemeinen Regelungen				I. 1.1.7.
Personen mit kirchlicher Lehrerbildung	Nein Ja, wenn Arbeitsvertrag mit Land Hessen				I. 1.1.8.
Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter	Ja, wenn am Wahltag kontinuierlich mindestens 2 Monate beschäftigt				I. 1.1.9.

	ÖPR	GPRL	HPRL	Wählbar ÖPR/GPRL/ HPRL Besonderheiten	siehe Sachka- pitel I. Wahlbe- rechtigung und II. Wählbarkeit
Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen des Studiums	Nein	Nein	Nein	Nein	I. 1.4.4.
Praktikantinnen und Praktikanten im Anerken- nungsjahr	Ja	Ja	Ja	Ja	I. 1.2.
FSJ und BFD	Nein	Nein	Nein	Nein	I. 1.4.5.
Personen in Betreuungsan- geboten	In der Regel Nein				I. 1.3.1.
Teilhabeassis- tentinnen und Teilhabeassis- tenten	Wahlrecht, wenn fünf Kriterien erfüllt; Einzelfallentscheidung				I. 1.3.2.
Sonstige Be- schäftigte in den Schulen mit einem Arbeitsverhält- nis zum Land Hessen	Ja	Ja	Ja	Ja	I. 1.4.



5.3. Zusammensetzung des Personalrats

HPVG §§ 12, 13 | WO § 5

Für die Zusammensetzung des Personalrats müssen Festlegungen über folgende Fragen getroffen werden:

1. Aus wie vielen Sitzen besteht der Personalrat?
2. Wie viele Sitze erhält jede Gruppe?
3. Wie ist die Aufteilung der Sitze auf die Geschlechter innerhalb der beiden Gruppen?

1. Aus wie vielen Mitgliedern besteht der Personalrat?

Vordruck 2

Dies wird in § 12 Abs. 3 des HPVG eindeutig geregelt. Die Größe des Personalrats ist abhängig von der Anzahl der Wahlberechtigten in der Dienststelle:

- 5 bis 15 Wahlberechtigte: 1 Person
- 16 bis 60 Wahlberechtigte: 3 Mitglieder
- 61 bis 150 Wahlberechtigte: 5 Mitglieder
- mehr als 150 Wahlberechtigte: 7 Mitglieder.

Die nächste Erhöhung der Mitgliederzahl gäbe es erst ab 301 Wahlberechtigten, aber diese Situation wird es wohl bei keiner Schule in Hessen geben.

Bei der Feststellung der Anzahl der Wahlberechtigten dürfen die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LIV) nicht mitgezählt werden, obwohl sie auch wahlberechtigt sind.

Wir empfehlen für die Feststellung der Anzahl der Wahlberechtigten zunächst die tatsächliche Anzahl am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens zu nehmen.

Es kann aber auch Ausnahmen geben. Nach dem HPVG ist von der Anzahl der „in der Regel“ Wahlberechtigten auszugehen. Daher muss bei der Ermittlung dieser Anzahl auch eine Prognose vorgenommen werden. Somit könnte durch eine solche Prognose ein größerer Personalrat gewählt werden, als es nach der Anzahl am Stichtag der Fall wäre.

Dies ist zum Beispiel bei folgenden Situationen der Fall:

1. Die Schule ist noch im Aufbau. Das bedeutet, dass in den nächsten Jahren jeweils ein Schülerjahrgang dazu kommt. Entsprechend wird sich auch die Größe des Kollegiums erhöhen.
2. In einer kleinen Grundschule besteht das Kollegium zurzeit aus 15 Wahlberechtigten. Es sind jedoch Stellen nicht besetzt und es ist fest damit zu rechnen, dass dies zum nächsten Schuljahr der Fall sein wird. Nach der gegenwärtigen Situation würde der Personalrat nur aus einer Person bestehen. Aber aufgrund der Prognose für die Zeit ab dem nächsten Schuljahresbeginn wäre doch ein Personalrat aus 3 Personen zu wählen.

2. Wie viele Sitze erhält jede Gruppe?

Vordruck 2

Nach dem HPVG bilden die **Beamtinnen und Beamten** die eine Gruppe und die **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** die andere Gruppe. Unter diesen Gruppen werden die Sitze im Personalrat nach einem vorgegebenen Verfahren verteilt. Maßgeblich dafür ist die Anzahl der Wahlberechtigten jeder Gruppe.

Bei kleinen Schulen (bis 15 Wahlberechtigte) kann es natürlich keine Verteilung geben, da der **Personalrat nur aus einer Person** besteht.

Sobald aber der Personalrat aus **mehr als einem Sitz**, also aus mehr als einem Mitglied, besteht, wird die Verteilung in **zwei Schritten** festgelegt, nämlich nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts (2.1.) und mit einer Prüfung des Minderheitenschutzes (2.2.). Hierzu zwei Beispiele. Zur besseren Lesbarkeit werden die Begriffe „Beamte“ und „Arbeitnehmer“ verwendet.

2.1. Verteilung nach Verhältniswahlrecht (Hare-Niemeyer)

In dem Verfahren nach Hare-Niemeyer werden den einzelnen Gruppen so viele Sitze zugeteilt, wie es dem Verhältnis der ihnen angehörenden Beschäftigten zur Gesamtzahl der Beschäftigten der Dienststelle entspricht.

Beispiel 1:

In einem Kollegium gibt es 70 Wahlberechtigte (ohne LiV), davon 55 Beamte und 15 Arbeitnehmer. Der Personalrat besteht also aus 5 Sitzen.

Der Anteil der Beamten beträgt also

$$\frac{55}{70}$$

Diesen Anteil müssen wir mit 5 (der Anzahl der zur Verfügung stehenden Sitze im PR) multiplizieren:

$$\frac{55 \times 5}{70} = \frac{275}{70} = 3,92$$

Die entsprechende Rechnung für die Gruppe der Arbeitnehmer:

$$\frac{15 \times 5}{70} = \frac{75}{70} = 1,07$$

Maßgeblich sind zunächst die Stellen vor dem Komma. Danach bekommen

- die Beamten zunächst 3 Sitze,
- die Arbeitnehmer 1 Sitz.

Nun stehen aber insgesamt 5 Sitze zur Verfügung. Um festzustellen, wer den fehlenden Sitz bekommt, wird nun jeweils die erste Nachkommastelle betrachtet: Hier ist die Sache dann eindeutig: Bei den Beamten steht hier eine 9, bei den Arbeitnehmern eine Null, also steht (wegen der größeren Nachkommastelle)

- den Beamten noch 1 weiterer Sitz zu.



Es ergibt sich also nach einer solchen Berechnung:

- **Beamte 4 Sitze**
- **Arbeitnehmer 1 Sitz**

2.2. Minderheitenschutz

Sollte die kleinere Gruppe gar keinen Sitz bekommen, muss noch geprüft werden, ob dieser Gruppe nach dem Grundsatz des Minderheitenschutzes doch ein Sitz zusteht. Dieser Fall tritt an sehr vielen Schulen auf.

Nach § 13 Abs. 3 und 4 HPVG erhält eine Gruppe in jedem Fall mindestens einen Sitz im Personalrat, wenn

- es mehr als 5 (also mindestens 6) Gruppenangehörige gibt oder
- der Gruppe nur 5 oder weniger Beschäftigte angehören, diese aber mindestens ein Zwanzigstel (also 5 %) der Wahlberechtigten umfasst.

Beispiel 2:

Das Kollegium besteht aus 30 Wahlberechtigten, davon sind 3 Arbeitnehmer.

Der Personalrat besteht also aus 3 Sitzen.

Es wird jetzt die gleiche Berechnung wie oben durchgeführt:

Für die Beamten: Der Anteil der Beamten $\frac{27}{30}$

wird mit der Anzahl der Personalratssitze multipliziert:

$$\frac{27 \times 3}{30} = \frac{81}{30} = 2,7$$

Entsprechend für die Arbeitnehmer:

$$\frac{3 \times 3}{30} = \frac{9}{30} = 0,3$$

Das Ergebnis wäre also:

3 Sitze für die Beamten und 0 für die Arbeitnehmer.

Trotzdem steht den Arbeitnehmern hier ein Sitz zu. Denn hier greift der Minderheitenschutz: Die 3 Arbeitnehmer machen ein Zehntel, also 10 % aus, also sogar doppelt so viel wie das Quorum von einem Zwanzigstel.

Daher ergibt sich dann insgesamt:

Der Personalrat besteht aus 2 Beamten und 1 Arbeitnehmervertreter.

3. Wie ist die Aufteilung der beiden Geschlechter innerhalb der Gruppen?

Nach dem HPVG gibt es nur zwei Geschlechter, nämlich Frauen und Männer.

Wenn einer Gruppe nur ein Sitz zusteht, gibt es hier keine Geschlechterquotierung.

Dies trifft in den oben erwähnten Zahlenbeispielen auf die Gruppe der Arbeitnehmer zu. Dies wird wohl auch die Realität in den meisten Schulen sein.

Ansonsten wird in jeder Gruppe der Anteil von Frauen und Männern bei den Wahlberechtigten festgestellt und demgemäß die Anzahl der beiden Geschlechtern zustehenden Sitze berechnet. Dies geschieht wieder nach dem Verhältniswahlrecht (Verfahren nach Hare-Niemeyer).

Zu Beispiel 1:

Die Gruppe der Beamten (55) besteht aus 20 Männern und 35 Frauen. Es sind die 4 Sitze der Beamtengruppe zu verteilen.

Die Rechnung für die Männer:

$$\frac{20 \times 4}{55} = \frac{80}{55} = 1,45$$

und für die Frauen:

$$\frac{35 \times 4}{55} = \frac{140}{55} = 2,54$$

Damit haben also die Männer zuerst (Stelle vor dem Komma) einen Sitz und die Frauen zwei Sitze. Wegen der größeren ersten Nachkommastelle bekommen die Frauen noch einen weiteren Sitz, so dass das Verhältnis dann insgesamt 1 : 3 ist.

Zu Beispiel 2:

An diesem Beispiel soll eine **weitere Besonderheit** dargestellt werden, die aber durchaus in sehr vielen Schulen (z.B. Grundschulen) auftritt: Da der Personalrat insgesamt aus 3 Mitgliedern besteht, sind also **zwei Beamtensitze** zu verteilen. Nehmen wir jetzt an, die 27 Beamten teilen sich auf in 5 Männer und 22 Frauen.

Für die Männer ergibt sich die folgende Rechnung:

$$\frac{5 \times 2}{27} = 0,37$$

Entsprechend für die Frauen:

$$\frac{22 \times 2}{27} = 1,62$$

Hier haben nun die Frauen aufgrund der 1 vor dem Komma also zunächst einen Sitz, dann aber auch die größere Nachkommastelle, also fällt den Frauen dann auch der zweite Sitz zu.

Das Verhältnis ist also tatsächlich 0 : 2 und muss so auch in das Wahlausschreiben eingetragen werden!



Näheres zu dem Wahlausschreiben findet man im Leitfaden, Kapitel 4.3.

§ 5 Abs. 4 und Abs. 5 WO

Bei der Verteilung der Sitze auf die Geschlechter gibt es **keinen Minderheitenschutz**. Auf der anderen Seite darf man aber die fünf Männer nicht von der Kandidatur ausschließen, damit würde man ihnen nämlich das passive Wahlrecht entziehen. Daher gibt es eine **Sonderregelung** (§ 13 Abs. 1 Satz 5 HPVG): Auch wenn einem Geschlecht zunächst kein Sitz zusteht, kann doch ein Vertreter des in der Minderheit befindlichen Geschlechts (hier also ein Mann) auf einem Wahlvorschlag kandidieren und auch gewählt werden. Dies kann im Hinblick auf die Verteilung der Sitze auf die Geschlechter zu einer anderen Zusammensetzung des Personalrats führen. In den Formularen für das Wahlausschreiben (Vordrucke 3a und 3b) wird dieser Sachverhalt in der Fußnote 8 berücksichtigt.

In Einzelfällen muss sowohl bei der Verteilung der Sitze auf die Gruppen als auch auf die Geschlechter ein **Losentscheid** getroffen werden.

