

Leitfaden Personalratswahlen 2021

MB Bayern informiert

2021 ist wieder ein Wahljahr – die Personalratswahlen in Bayern stehen turnusmäßig an und finden zwischen dem 01. Mai und 31. Juli 2021 statt!

Wir sind auf ihre Mitwirkung angewiesen! Stellen Sie sich (wieder) als Kandidat für den Personalrat zur Verfügung - je mehr Ärztinnen und Ärzte sich aktiv beteiligen, umso besser!

Der Personalrat ist das wesentliche Mitbestimmungsorgan Ihres Unternehmens. Als Mitglied des Personalrats werden Sie bei wichtigen organisatorischen Entscheidungen im Arbeitsumfeld einbezogen und gestalten somit Ihr unmittelbares Arbeitsumfeld konkret mit. Als Interessensvertreter würden Sie durch Kollegium aber auch Geschäftsführung über Stimmungen, Entwicklungen und Abläufe im Betrieb informiert werden. Insofern ist das Engagement als Personalrat interessant, abwechslungsreich und für die Mitarbeiter unverzichtbar. Attraktiv ist zudem die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung in verschiedensten Bereichen.

Erfahrungsgemäß stellen sich bei den Wahlen immer wieder dieselben rechtlichen Fragen zu Ablauf, Fristen, Wahlordnung, Wahlvorstand und Wahlvorschlägen. Und das sind äußerst wichtige Fragen, denn die Personalratswahl ist ein streng formalistisches Verfahren und entsprechend fehleranfällig.

Mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen einen Überblick über den gesamten Wahlablauf geben und Sie über die wichtigsten Schritte für einen erfolgreichen Wahlausgang informieren.

Mit dem Wahlvorstand steht und fällt die Wahl

Um ein ordnungsgemäßes Wahlverfahren sicherzustellen und somit einer späteren Anfechtung oder gar Nichtigkeit der Wahl vorzubeugen, ist es sehr wichtig, die Wahl sorgfältig und gewissenhaft zu organisieren. Verantwortlich dafür ist in erster Linie der Wahlvorstand. Er ist das zentrale Organ der Personalratswahl. Er ist das für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl allein berufene Organ.

Wichtiger Hinweis:

Die Wahl des Personalrats liegt in der alleinigen Verantwortung des Wahlvorstands. Weder der Arbeitgeber noch ein bestehender Personalrat sind dazu berechtigt, dem Wahlvorstand Vorschriften zu machen oder Weisungen zu erteilen.

Der Wahlvorstand wird bei bereits bestehendem Personalrat entweder durch den alten Personalrat bestellt oder im Rahmen der Personalversammlung von der Belegschaft gewählt, wenn vier Monate vor Ablauf der Amtszeit des Personalrates kein Wahlvorstand besteht (Art. 20 Abs. 2 Bayerisches Personalvertretungsgesetz, im Folgenden: BayPVG). In personalratslosen Dienststellen wird der Wahlvorstand von der Personalversammlung gewählt (Art. 21 BayPVG). Findet eine solche Personalversammlung nicht statt oder wählt sie keinen Wahlvorstand, so kann der Leiter der Dienststelle einen Wahlvorstand bestellen, Art. 22 BayPVG.

Der Wahlvorstand besteht aus 3 Mitgliedern, davon wird eine/-r zum/zur Wahlvorstandsvorsitzenden bestellt. Nach der Bestellung tritt der Wahlvorstand unverzüglich zusammen, um seine Arbeit aufzunehmen.

Zusammengefasst hat der Wahlvorstand die Aufgabe, eine Wählerliste zu erstellen, das Wahlausschreiben im Betrieb bekannt zu machen und die Vorbereitungen für die Wahl selbst zu treffen. Im Wahlausschreiben ist u.a. festgelegt, wann gewählt wird, wie viele Personalratsmitglieder zu wählen sind und bis zu welchem Zeitpunkt Vorschläge für die Kandidatinnen und Kandidaten eingereicht werden können. Die Wahl der Personalratsmitglieder erfolgt als Mehrheits- oder Verhältniswahl. Nach Auszählung der Stimmen stellt der Wahlvorstand das Wahlergebnis fest und lädt zur konstituierenden Personalratssitzung ein.

Zwölf wichtige Schritte zum Personalrat

Übersicht: Aufgaben des Wahlvorstandes

1. Aufstellung des Wählerverzeichnisses
2. Vorabstimmung: Gruppenwahl oder gemeinsame Wahl
3. Ermittlung der Größe des Personalrates
4. Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen
5. Auslegung des Wählerverzeichnisses
6. Erlass und Aushang des Wahlausschreibens
7. Wahlvorschläge
8. Vergabe der Ordnungsnummern
9. Die Stimmabgabe – Personenwahl/ Verhältniswahl
10. Auszählung der Stimmen und Feststellung des Wahlergebnisses
11. Benachrichtigung der gewählten Personalratsmitglieder und Bekanntgabe des Wahlergebnisses
12. Konstituierende Sitzung

Die nachfolgende Darstellung verschafft Ihnen den nötigen Überblick für eine erfolgreiche Personalratswahl.

1. Aufstellung des Wählerverzeichnisses

In dem Wählerverzeichnis sind alle wahlberechtigten Beschäftigten, getrennt nach den Gruppen, aufzuführen. Dabei wird der Anteil an Frauen und Männern insgesamt und in den einzelnen Gruppen festgestellt. Zu diesem Zweck ist der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 4 Wahlordnung zum BayPVG, im Folgenden: WO – BayPVG, verpflichtet, dem Wahlvorstand die dafür notwendigen Auskünfte und Unterlagen zu geben.

Die Aufnahme in die Wählerliste ist im Übrigen formale Voraussetzung für die Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts. Wer nicht auf der Liste steht, kann weder wählen noch gewählt werden.

Wir empfehlen daher, unbedingt zeitnah zu prüfen, ob Sie namentlich im Wählerverzeichnis stehen und ggf. Einspruch einzulegen (siehe Punkt 5.).

2. Vorabstimmung: Gruppenwahl oder gemeinsame Wahl

Das Personalvertretungsrecht trennt die Beschäftigten in die Gruppen der Arbeitnehmer*Innen und der Beamten/ -innen. Das Gruppenprinzip ist ein tragendes Prinzip des Personalvertretungsrechts und durch Art. 5 BayPVG gesetzlich verankert. Die jeweiligen Gruppen wählen in der Regel ihre Vertreter in den Personalrat getrennt, es sei denn, in einer Vorabstimmung wird die gemeinsame Wahl beschlossen.

Anmerkung: In der Praxis sind solche Vorabstimmungen sehr selten, so dass die Gruppenwahl die Regel ist. Dennoch wird der Vollständigkeit halber kurz auf die Vorabstimmung eingegangen.

Vorabstimmungen können über die gemeinsame Wahl oder eine abweichende Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen durchgeführt werden, § 4 WO - BayPVG. Für die Vorabstimmung ist nicht der Wahlvorstand zuständig. Vielmehr wird sie von einem Abstimmungsvorstand durchgeführt, dem mindestens drei wahlberechtigte Beschäftigte angehören.

Für die Vorabstimmung ist die Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten in **jeder Gruppe** erforderlich, also nicht nur die Mehrheit der abgegebenen Stimmen! Spricht sich eine Gruppe gegen die gemeinsame Wahl aus, findet Gruppenwahl statt. Dies gilt auch dann, wenn sich nicht genügend Gruppenangehörige an der Abstimmung beteiligen.

Ist die gemeinsame Wahl beschlossen worden, wählen die Wahlberechtigten beider Gruppen den Personalrat auf einem gemeinsamen Stimmzettel in einem gemeinsamen Wahlgang. Praktisch können somit auch die Beamten die Arbeitnehmer wählen und umgekehrt. Allerdings bleibt es bei den vorher den Gruppen zugeteilten Sitzen. Unabhängig vom Gesamtergebnis sind nur die Bewerber gewählt, die in ihrer Gruppe das höchste Stimmergebnis haben. Selbst wenn z.B. ein Bewerber der Beamtengruppe deutlich weniger Stimmen hat als der nächste Arbeitnehmer, ist er gewählt. Objektiv betrachtet handelt es sich also um eine nur scheinbar gemeinsame Wahl.

Für die Gruppenwahl ist keine Vorabstimmung erforderlich, sie ist die gesetzliche Regel. Jeder wahlberechtigte Beschäftigte wählt mit der Gruppe, der er dienstrechtlich angehört.

Achtung: Es handelt sich nicht um eine gemeinsame Wahl, wenn man sich in der Dienststelle auf einen Wahlvorschlag geeinigt hat, also Personenwahl stattfindet. Auch in diesem Fall ist natürlich die Gruppentrennung zu berücksichtigen.

3. Ermittlung der Größe des Personalrates

Der Wahlvorstand ermittelt die Zahl des zu wählenden Personalrates, die sich aus Art. 16 BayPVG ergibt. Entscheidend dabei ist die Anzahl der Beschäftigten, die regelmäßig in der Dienststelle beschäftigt sind.

Zu beachten ist jedoch, dass der Personalrat aus einer Person besteht, wenn 5 bis 20 wahlberechtigte Beschäftigte vorhanden sind, aus 3 Mitgliedern, wenn die Dienststelle 21 wahlberechtigte Beschäftigte bis 50 Beschäftigte zählt. Bei der weiteren Zuteilung kommt es auf die Zahl der Beschäftigten, unabhängig von deren Wahlberechtigung, an!

Art. 16 BayPVG - Größe des Personalrats

(1) Der Personalrat besteht in den Dienststellen mit in der Regel

<i>5 bis 20 wahlberechtigten Beschäftigten aus einer Person,</i>	
<i>21 bis 50 wahlberechtigten Beschäftigten</i>	<i>aus drei Mitgliedern,</i>
<i>51 bis 150 Beschäftigten</i>	<i>aus fünf Mitgliedern,</i>
<i>151 bis 300 Beschäftigten</i>	<i>aus sieben Mitgliedern,</i>
<i>301 bis 600 Beschäftigten</i>	<i>aus neun Mitgliedern,</i>
<i>601 bis 1000 Beschäftigten</i>	<i>aus elf Mitgliedern.</i>

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit 1001 bis 5000 Beschäftigten um je zwei für je weitere angefangene 1000, mit 5001 und mehr Beschäftigten um je zwei für je weitere angefangene 2000.

(2) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt fünfundzwanzig.

Die Regelstärke wird vom Wahlvorstand ermittelt. Maßgeblicher Prognosezeitpunkt ist der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens.

4. Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen

Eine Verteilung kommt nur in Betracht, wenn in der Dienststelle verschiedene Gruppen vorhanden sind und der Personalrat aus mindestens 3 Mitgliedern besteht – das dürfte aber meistens der Fall sein. Der Wahlvorstand ermittelt zunächst die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrates nach Art. 16 BayPVG. Anschließend errechnet er nach dem d'Hondtschen Verfahren deren Verteilung auf die Gruppen.

Wenn in einer Vorabstimmung eine abweichende Verteilung der Sitze auf die Gruppen beschlossen wurde, gilt diese. Die ledigliche Vorabstimmung über die gemeinsame Wahl führt aber nicht zur Veränderung der Sitzverteilung.

Achtung: In Art. 17 Abs. 3 BayPVG sind die Zahlen der Sitze, die einer Gruppe mindestens zustehen, genannt. Wird diese Zahl durch die Berechnung nach d'Hondt nicht erreicht, muss die andere Gruppe Sitze abgeben.

5. Auslegung des Wählerverzeichnisses

Das Wählerverzeichnis muss der Wahlvorstand in der Dienststelle vom Tag der Einleitung der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe zur Einsichtnahme auslegen. Eine Bekanntgabe ausschließlich in elektronischer Form ist nicht zulässig. Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis müssen innerhalb von dreißig Tagen seit Auslegung des Wählerverzeichnisses schriftlich beim Wahlvorstand eingereicht werden. Mögliche Einsprüche können von allen Beschäftigten kommen, z.B. von denen, die sich nicht auf der Liste wiederfinden und auch vom Arbeitgeber.

6. Erlass und Aushang des Wahlausschreibens

Spätestens 70 Kalendertage vor dem ersten Tag der Stimmabgabe erlässt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben, § 6 Abs. 1 WO - BayPVG. Der Erlass des Wahlausschreibens markiert einen entscheidenden Termin innerhalb des Wahlverfahrens, denn mit ihm wird die Personalratswahl offiziell eingeleitet. Nur wer das Wahlausschreiben kennt, kennt auch die Voraussetzungen und Fristen für die Einreichung von Wahlvorschlägen!

Das Wahlausschreiben ist von allen Mitgliedern des Wahlvorstands eigenhändig zu unterschrieben und ist am Tag seines Erlasses bekanntzugeben. Änderungen des Wahlausschreibens sind nur zulässig, wenn der Fehler offenkundig ist z.B. bei offensichtlichen Schreibfehlern. Andernfalls sind Änderungen (z.B. in Bezug auf Fristen) nur dann möglich, wenn die gesamte Wahl so verschoben wird, dass entsprechende Fristen wieder eingehalten werden können. Wegen der besonderen Bedeutung des Wahlausschreibens schreibt die Wahlordnung den Inhalt des Wahlausschreibens dezidiert vor.

Die Erstellung des korrekten und vollständigen Wahlausschreibens ist eine der wichtigsten Aufgaben des Wahlvorstands. Fehlermeldungen können zur erfolgreichen Anfechtung der Wahl führen!

Zusätzlich zur schriftlichen Bekanntmachung soll auch eine elektronische Veröffentlichung des Wahlausschreibens im Intranet erfolgen. Die ausschließlich elektronische Bekanntmachung ist nur zulässig, wenn gewährleistet ist, dass alle Wahlberechtigten die Möglichkeit zur Kenntnisnahme haben (§ 1 Abs. 2 WO - BayPVG) – das dürfte aber in den wenigsten Dienststellen der Fall sein (problematisch z.B. bei Reinigungskräften)

7. Wahlvorschläge

Mit dem Aushang des Wahlausschreibens werden die Wahlberechtigten aufgerufen,

Wahlvorschläge einzureichen. Die Wahlvorschläge sind innerhalb einer Frist von 25 Kalendertagen nach Erlass des Wahlausschreibens einzureichen.

Die Wahlvorschläge müssen den Vor- und Familienname der Kandidaten sowie deren Amts-, Funktions-, oder Berufsbezeichnung enthalten und die jeweilige Beschäftigungsstelle nennen. Die Kandidaten sind untereinander aufzuführen und mit einer fortlaufenden Nummer zu versehen.

Der Wahlvorschlag sollte mindestens doppelt so viele Bewerber enthalten, wie Sitze im Personalrat bzw. in der Gruppe zu vergeben sind. Es handelt sich hierbei um eine „Soll-Vorschrift“, die sicherstellt, dass im Falle des Ausscheidens einzelner Kandidaten während der Personalratszeit ausreichend nachrückende Personen vorhanden sind.

Die Wahlvorschläge müssen bei Gruppenwahl von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterschrieben werden, wobei in jedem Fall die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörigen ausreichend ist. Die sogenannten Stützunterschriften sind nicht erforderlich, wenn der Wahlvorschlag von einer in der Dienststelle vertretenden Gewerkschaft eingereicht wird (s.u.).

Wichtiger Hinweis: Ein Wahlvorschlag besteht aus einem Bewerber- und einem Unterzeichnerteil. Ersterer enthält die Bewerber, während letzterer die Unterstützer (Unterzeichner) der Wahlvorschläge namentlich auführt. Beachten Sie bitte, dass Bewerber- und Unterzeichnerteil von Beginn an eine einheitliche Urkunde bilden müssen.

Die Stützunterschriften dürfen also erst geleistet werden, wenn die Liste der Bewerber abgeschlossen ist, da eine Änderung des Wahlvorschlags nach Beginn des Sammelns der Stützunterschriften nicht mehr möglich ist!

Wahlvorschläge können auch von den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften eingereicht werden. In diesem Falle muss der Wahlvorschlag von zwei in der Dienststelle beschäftigten Beauftragten, die Mitglied der Gewerkschaft sind, unterzeichnet sein. Die Beauftragung ist dem Wahlvorstand ggf. nachzuweisen.

Darüber hinaus kann der Wahlvorschlag mit einem Kennwort versehen werden und sollte einen Listenvertreter benennen. Fehlt die Angabe des Listenvertreters, wird diejenige Person, welche an erster Stelle der Liste steht, als Listenvertreter angesehen. Wird die Liste von der Gewerkschaft eingereicht, halten Sie bezüglich des Kennwortes bitte Rücksprache mit unserer Geschäftsstelle, da sich hier unter Umständen rechtliche Probleme verbergen!

Neu: Dem Wahlvorstand sollten die Wahlvorschläge (ohne Stützunterschriften) zusätzlich auch in elektronischer Form übermittelt werden (vgl. § 7 Abs. 2 Satz 2 WO – BayPVG). Diese zusätzliche elektronische Kommunikation ist aber nicht verpflichtend.

Die Wahlvorschläge werden vom Wahlvorstand unverzüglich nach Entgegennahme überprüft.

Der Wahlvorstand muss die zugelassenen Wahlvorschläge unverzüglich nach dem Ablauf der Vorschlagsfrist, spätestens aber 14 Kalendertage vor Beginn der Stimmabgabe, bekannt geben (§ 13 WO – BayPVG).

8. Vergabe der Ordnungsnummer

Für die Ordnungsnummer, also die Reihenfolge auf dem Stimmzettel, ist das Stimmresultat bei der letzten Personalratswahl maßgeblich, bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Für Wahlvorschläge, die an der letzten Wahl nicht teilgenommen haben, werden die folgenden Plätze auf dem Stimmzettel ausgelost (§ 12 Abs. 2 WO BayPVG).

9. Die Stimmabgabe – Personenwahl/ Verhältniswahl

Die Stimmzettel für die Wahl müssen optisch alle gleich sein. Während der Wahl müssen mind. 2 stimmberechtigte Mitglieder des Wahlvorstandes oder 1 Mitglied des Wahlvorstands und ein Wahlhelfer im Wahlraum anwesend sein.

Wie die Stimmabgabe zu erfolgen hat, hängt davon ab, ob es sich um eine Personenwahl oder Verhältniswahl handelt.

Personenwahl (§§ 28 ff WO – BayPVG):

Nach den Grundsätzen der Personenwahl ist zu wählen, wenn für die jeweilige Gruppe nur ein Wahlvorschlag (Liste) vorliegt. Der Wähler hat so viele Stimmen, wie Sitze in der jeweiligen Gruppe zu vergeben sind. Dabei darf einem Bewerber nicht mehr als eine Stimme gegeben werden. Es gelten dann diejenigen Bewerber als gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben. Bei gleicher Stimmzahl entscheidet das Los über die Reihenfolge.

Verhältniswahl (§§ 25 ff WO – BayPVG):

Die Verhältniswahl findet statt, wenn mehrere Wahlvorschläge innerhalb der Gruppe vorliegen. Der Wähler hat so viele Stimmen wie Gruppenvertreter zu wählen sind.

Achtung: Der Wähler kann seine Stimme nur den Bewerbern geben, die in demselben Wahlvorschlag aufgeführt sind! Das sogenannte Panaschieren ist also nicht möglich!

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Stimmen abzugeben:

Möglichkeit 1: Der Wähler will den Wahlvorschlag unverändert annehmen

(§ 25 Abs. 4 WO - BayPVG)

Es wird die Liste auf dem Stimmzettel angekreuzt. Den Bewerbern werden in ihrer Reihenfolge auf dem Wahlvorschlag solange je eine Stimme zugeteilt, bis die Gesamtstimmzahl ausgeschöpft ist, wobei bei nicht ausreichender Kandidatenanzahl die restlichen Stimmen verfallen!

Möglichkeit 2: Der Wähler will einzelne Kandidaten „bevorzugt“ wählen, sog. „Häufeln“

(§ 25 Abs. 5 WO-BayPVG)

Es sind die jeweiligen Bewerber anzukreuzen. Sollen bestimmte Kandidaten besonders „nach vorne gebracht“ werden, ist eine Stimmenhäufung bis zu 3 Stimmen pro Kandidat möglich. Wenn die Stimmenzahl aber nicht ausgeschöpft und die Liste nicht angekreuzt wird (s.u. *Möglichkeit 3*), wird automatisch auf die restlichen Stimmen verzichtet!

Gibt der Wähler innerhalb einer Liste mehr Stimmen ab als ihm zustehen, so werden die zu viel vergebenen Stimmen von unten nach oben gestrichen, bis die zulässige Zahl der Stimmen erreicht ist.

Möglichkeit 3: Wahl der Liste und einzelner Kandidaten (§ 25 Abs. 7 WO-BayPVG)

Dabei kreuzt der Wähler eine Liste an und gibt den einzelnen Bewerbern in dieser Liste Stimmen schöpft aber bei diesen nicht die Gesamtstimmenanzahl aus. In diesem Fall werden die nicht ausgeschöpften Stimmen auf die nicht angekreuzten Bewerber in ihrer Reihenfolge auf dem Wahlvorschlag verteilt.

Bitte beachten Sie: Sollten Sie die Möglichkeit der Briefwahl nutzen wollen, beantragen Sie diese rechtzeitig beim Wahlvorstand!

10. Auszählung der Stimmen und Feststellung des Wahlergebnisses

Die Stimmen werden gem. § 20 WO-BayPVG spätestens am vierten Kalendertag nach Beendigung der Stimmabgabe vom Wahlvorstand ausgezählt und festgestellt.

Bei der Personenwahl sind die Bewerber mit den meisten Stimmen gewählt.

Bei der Verhältniswahl ermittelt der Wahlvorstand, wie viele Sitze auf die jeweilige Liste entfallen nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren. Vor der Verteilung der Sitze **innerhalb** der Listen wird die Reihenfolge der Kandidaten nach der Zahl der auf die einzelnen Bewerber entfallenen Stimmen neu sortiert. Bei Stimmgleichheit entscheidet die ursprüngliche Reihenfolge.

Über das Wahlergebnis fertigt der Wahlvorstand eine Wahlniederschrift.

11. Benachrichtigung der Gewählten und Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Gem. § 22 WO-BayPVG hat der Wahlvorstand die Gewählten unverzüglich zu benachrichtigen.

Darüber hinaus hat der Wahlvorstand das Wahlergebnis unverzüglich nach dessen Feststellung durch einen zweiwöchigen Aushang bekannt zu machen.

Binnen dieser 14-Tage Frist kann die Wahl angefochten werden.

12. Konstituierende Sitzung

Gem. Art. 34 Abs. 1 BayPVG hat der Wahlvorstand die gewählten Personalratsmitglieder spätestens zwei Wochen nach dem Wahltag zur konstituierenden Sitzung des Personalrats einzuladen.

ACHTUNG: BEFRISTETE SONDERREGELUNGEN ALS REAKTION AUF DIE CORONA-KRISE:

In Bayern erfolgten aufgrund der Corona-Krise einige Änderungen der WO-BayPVG

- **Einfügung des § 56a - Sonderregelungen für die regelmäßigen Wahlen 2021**

Abs. 1 S. 1:

Nichtöffentliche Sitzungen und Beschlussfassungen in allen Angelegenheiten, die in nichtöffentlichen Sitzungen behandelt werden können, dürfen mittels Videokonferenz durchgeführt werden.

Abs. 2 Nr. 1:

Jeder Beschäftigte kann unabhängig vom Vorliegen eines Verhinderungsgrundes seine Stimme schriftlich abgeben. Als zusätzliche Voraussetzung der schriftlichen Stimmabgabe wird dann die Vorlage und Unterzeichnung einer persönlichen Erklärung gefordert, mit der der Wahlberechtigte versichert, den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet zu haben.

- **Änderung des § 17 Abs. 3 WO-BayPVG**

Beschäftigte, die zu einer auswärtigen Dienststelle abgeordnet sind, ohne in ihr wahlberechtigt zu sein, können ihre Stimme nur schriftlich abgeben. Nun ist geregelt, dass die Aushändigung oder Übersendung der Wahlunterlagen von Amts wegen durch den Wahlvorstand erfolgt (früher: der Wahlberechtigte musste einen Antrag stellen.)

* * * * *

Dieser Leitfaden soll Ihnen einen Überblick über die Wahl in Bayern ermöglichen. Er gibt nur allgemeine Hinweise und ersetzt nicht die Beratung durch den Marburger Bund. Frau Stefanie Werneburg berät Sie gerne.