

**Titel:**

**Einstweiliges Rechtsschutzverfahren - Zulassung eines Wahlvorschlags für die Personalratswahl**

**Normenketten:**

BayPVG Art. 25, Art. 83 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 2

WO-BayPVG § 9 Abs. 3 S. 2, § 10

ZPO § 920 Abs. 2, § 935, § 940

**Leitsätze:**

1. Die Antragsberechtigung für eine die Durchführung einer Personalratswahl betreffende einstweilige Verfügung ist nicht nur unter den Voraussetzungen des Art. 25 Abs. 1 S. 1 BayPVG zu bejahen, wonach die Wahlanfechtung nur von mindestens drei Wahlberechtigten, von einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft oder vom Leiter der Dienststelle beantragt werden kann. Die Antragsberechtigung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung, auch wenn diese eine Personalratswahlen betrifft, kann vielmehr aus dem aktiven und passiven Wahlrecht der Antragsteller abgeleitet werden. (Rn. 21 – 22) (redaktioneller Leitsatz)

2. Die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses lässt eine Antragsberechtigung für eine die Durchführung einer Personalratswahl betreffende einstweilige Verfügung nicht entfallen, wenn der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erhoben hat, über die noch nicht entschieden worden ist. Seine Wahlberechtigung bleibt bis zu einer rechtskräftigen arbeitsgerichtlichen Entscheidung bestehen. (Rn. 24) (redaktioneller Leitsatz)

3. Zu den Wahlmängeln, die eine Wahlanfechtung rechtfertigen, gehört auch die Nichtzulassung eines gültigen Wahlvorschlags. (Rn. 35) (redaktioneller Leitsatz)

4. Das Interesse an der Verhinderung rechtswidriger Zustände im Zusammenhang mit Personalratswahlen setzt sich im einstweiligen Rechtsschutz nur dann durch, wenn die aufgezeigten Mängel des Wahlverfahrens so schwerwiegend sind, dass die anstehende Personalratswahl voraussichtlich nichtig wäre. Von einem solch schweren und offenkundigen Fehler kann bei der Frage, ob ein Wahlvorschlag der Gewerkschaft zu Recht nicht zugelassen wurde, nicht ausgegangen werden. (Rn. 37) (redaktioneller Leitsatz)

5. Die Rücknahme eines bereits eingereichten Wahlvorschlags für eine Personalratswahl ist mangels einer diesbezüglichen gesetzlichen Regelungen nicht möglich. Der Wahlvorschlag ist mit seiner Einreichung beim Wahlvorstand rechtlich verbindlich und der Disposition der Unterzeichner entzogen. (Rn. 39) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Wahl des örtlichen Personalrats, einstweilige Verfügung: Verhältnis zur Wahlanfechtung, Zulassung eines Wahlvorschlags, Rücknahme eines Wahlvorschlags

**Fundstelle:**

BeckRS 2021, 18291

**Tenor**

Der Antrag wird abgelehnt.

**Gründe**

I.

1

Die Verfahrensbeteiligten streiten im einstweiligen Rechtsschutzverfahren über die Zulassung eines Wahlvorschlags für die Personalratswahl am 22. Juni 2021.

2

Bei der Beteiligten zu 1 handelt es sich um die Leitung der Gesundheitseinrichtungen des Bezirks ..., einem eigenständigen Kommunalunternehmen mit etwa 2000 Beschäftigten an vier verschiedenen Standorten. Die Antragsteller zu 1 und 2 sind Beschäftigte dieser Einrichtung am Standort ... und Mitglieder der Gewerkschaft ... - ... Mit am 12. April 2021 ausgehängte Wahlausschreiben leitete der Wahlvorstand die am 22. Juni 2021 stattfindende Personalratswahlen für den örtlichen Personalrat in der Dienststelle „Bezirkskrankenhaus ..., Wohn- und Pflegeheim ..., Sozialtherapeutisches Förderzentrum ... und Bezirksklinikum ...“ ein und legte ein Wählerverzeichnis aus. Die Wahlberechtigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften wurden aufgefordert, innerhalb von 25 Kalendertagen seit Erlass des Wahlausschreibens (7.5.2021 bis 15:00 Uhr) beim Wahlvorstand Wahlvorschläge einzureichen.

### 3

Die in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft ... - ... reichte am 23. April 2021 einen Wahlvorschlag, Kennwort „GEMEINSAM STARK - ...“, beim Wahlvorstand ein, in dem der Antragsteller zu 1 und die Antragstellerin zu 2 als Bewerber und als Beauftragte der Gewerkschaft benannt waren. Auf Hinweis des Wahlvorstands vom 28. April 2021 reichten der Antragsteller zu 1 am 30. April 2021 und die Antragstellerin zu 2 am 3. Mai 2021 ihre noch fehlenden Zustimmungserklärungen beim Wahlvorstand ein. Die ... - ... bestätigte dem Wahlvorstand mit Schreiben vom 29. bzw. 30. April 2021 die Mitgliedschaft der Antragsteller bei der Gewerkschaft.

### 4

Mit Schreiben vom 7. Mai 2021 um 13:05 Uhr nahmen die Antragsteller den eingereichten Wahlvorschlag zurück.

### 5

Am gleichen Tag um 13:10 Uhr reichte die ... - ... erneut einen Wahlvorschlag unter dem Kennwort „GEMEINSAM STARK - ...“ beim Wahlvorstand ein, in dem neben dem Antragsteller zu 1 und der Antragstellerin zu 2 die ebenfalls am Standort ... der Gesundheitseinrichtung beschäftigte Frau ... als Bewerber und als Beauftragte der Gewerkschaft benannt waren. Mit der Wahlliste wurden alle erforderlichen Zustimmungen und Bestätigungen vorgelegt. Der Antragsteller zu 1 wurde als Listenvertreter benannt.

### 6

Mit Schreiben vom 11. Mai 2021 informierte der Wahlvorstand den Antragsteller zu 1, dass die Rücknahme eines eingereichten Wahlvorschlags auch vor Einreichungsschluss unzulässig sei. Daher seien unzulässigerweise zwei Vorschlagslisten vorhanden. Im weiteren Schriftwechsel erklärte die Gewerkschaft, dass der Wahlvorstand die doppelt geführten Bewerber auffordern müsste, binnen dreier Tage zu erklären, auf welchen Vorschlag sie benannt bleiben wollten. Es solle der zweite eingereichte Wahlvorschlag vom 7. Mai 2021 aufrechterhalten bleiben. Der Wahlvorstand verwies weiterhin darauf, dass die Rücknahme der zuerst eingereichten Liste rechtlich nicht möglich sei und diese somit weiterhin Bestand habe. Die zweite Liste käme daher nicht zum Tragen.

### 7

Der vom Wahlvorstand am 26. Mai 2021 veröffentlichte Wahlvorschlag für die Wahl des örtlichen Personalrats enthielt lediglich den zuerst eingereichten Wahlvorschlag der ... - ... vom 23. April 2021; Frau ... war dementsprechend nicht aufgeführt.

### 8

Am 1. Juni 2021 beantragten die Antragsteller beim Verwaltungsgericht Ansbach den Erlass einer einstweiligen Verfügung. Sie vertreten den Standpunkt, dass der Wahlvorstand die Wahlvorschlagsliste der ... - ... vom 7. Mai 2021 hätte zulassen müssen. Der Wahlvorstand habe die neu eingereichte Liste ohne rechtliche Grundlage nicht anerkennen wollen. Richtigerweise hätte er die Antragsteller noch innerhalb der Einreichungsfrist auf die doppelte Bewerbung aufmerksam machen müssen, was jedoch erst vier Tage später der Fall gewesen sei. Durch den folgenden Schriftverkehr sei dem Wahlvorstand zum Zeitpunkt der Bekanntmachung der Wahlvorschläge bekannt gewesen, dass die Antragsteller nur auf der Vorschlagsliste vom 7. Mai 2021 benannt sein wollten. Es gehe ihnen nicht um den Abbruch der Wahl, obwohl eine solche hier wegen der Verletzung des passiven Wahlrechts von Frau ... berechtigt wäre. Als milderer Mittel bestehe die Möglichkeit, in Bezug auf einzelne Aspekte eines laufenden Wahlverfahrens wie die Aufnahme von Arbeitnehmern in die Wählerliste oder die Anerkennung eines Wahlvorschlags einstweilige Verfügungen zu erlassen. Die insoweit erfolgende Vorwegnahme der Hauptsache sei dabei hinzunehmen.

Ein Wahlanfechtungsverfahren dauere mehrere Jahre, in denen die Rechte der wahlberechtigten Arbeitnehmer in nicht hinnehmbarer Weise dauerhaft beeinträchtigt würden, während die Rechte des Wahlvorstands oder des Personalrats kaum beeinträchtigt seien. Der Antragsteller zu 1 sei trotz der mittlerweile erfolgten fristlosen Kündigung vom 25. Mai 2021 antragsberechtigt, weil er hiergegen Kündigungsschutzklage erhoben habe, über die noch nicht entschieden sei. Aufgrund seines passiven Wahlrechts müsse es ihm unbenommen bleiben, Korrekturen im Wahlverfahren geltend zu machen. Die Antragsberechtigung der Antragsteller ergebe sich im Übrigen auch aus der Verletzung ihres aktiven Wahlrechts.

## **9**

Die Antragsteller beantragen,

den Wahlvorstand zu verpflichten, den von der Gewerkschaft ... - ... in der Schlussfassung mit Datum vom 7. Mai 2021 eingereichten Wahlvorschlag mit dem Kennwort „GEMEINSAM STARK - ...“ für die Personalratswahl am 22. Juni 2021 in der Dienststelle der Beteiligten zu 2 zuzulassen,

hilfsweise, den Wahlvorstand zu verpflichten, die Bewerberin Frau ... auf den von der Gewerkschaft ... - ... eingereichten Wahlvorschlag mit dem Kennwort „GEMEINSAM STARK - ...“ für die Personalratswahl am 22. Juni 2021 in der Dienststelle der Beteiligten zu 2 aufzunehmen, wiederum hilfsweise für den Fall des Unterliegens der beiden vorangegangenen Anträge,

dem Wahlvorstand aufzugeben, die am 22. Juni 2021 stattfindende Wahl des örtlichen Personalrats für die Dienststelle „Bezirkskrankenhaus ..., Wohn- und Pflegeheim ..., Sozialtherapeutisches Förderzentrum ... und Bezirksklinikum ...“ abzubrechen.

## **10**

Der Beteiligte zu 2 beantragt,

die Ablehnung des Antrags.

## **11**

Die Antragsteller seien nicht antragsberechtigt, weil es sich bei ihnen nicht um mindestens drei Wahlberechtigte handele. Sie würden auch nicht im Namen der Gewerkschaft den Antrag erheben, sondern im eigenen Namen. Da Frau ... keinen eigenen Antrag gestellt habe, könne auch nicht die Rechtsprechung herangezogen werden, wonach eine einstweilige Anordnung auf Antrag eines zurückgewiesenen Bewerbers hin zulässig sein könne. Überdies sei der Antrag unbegründet, da weder ein Anordnungsgrund noch ein Anordnungsanspruch bestehe. Faktisch gehe es um die Nichtaufnahme von Frau ... in das Wählerverzeichnis. Ein Anordnungsanspruch für eine einstweilige Verfügung gegen eine unberechtigte Nichtaufnahme in ein Wählerverzeichnis vor der Wahl sei regelmäßig mangels der erforderlichen Dringlichkeit nicht gegeben. Wesentlichen Nachteile stünden nicht im Raum, weil die Wahl des örtlichen Personalrats im Nachhinein über eine Wahlanfechtung überprüft und gegebenenfalls korrigiert werden könne, ohne dass dies die Beschäftigten erheblich einschränke. Würde dem Haupt- oder ersten Hilfsantrag stattgegeben werden, müsste die Wahl wiederholt werden, weil die Unterlagen seit dem 1. Juni 2021 versandt worden seien und mittlerweile bereits Briefwahlunterlagen von ca. 33% der Wahlberechtigten eingegangen seien. Es liege auch kein die Wahlanfechtung rechtfertigender Verfahrensfehler vor, weil die Rücknahme eines Wahlvorschlags mangels einer diesbezüglichen gesetzlichen Regelung nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nicht möglich sei.

## **12**

Die Beteiligte zu 1 stellt keinen Antrag, weist jedoch darauf hin, dass der Antragsteller zu 1 seit dem 25. Mai 2021 aus dem Unternehmen ausgeschieden sei. Die Antragsteller machten das passive Wahlrecht einer dritten Person, nämlich von Frau ..., geltend, die jedoch nicht selbst Antragstellerin sei. Der erste Hilfsantrag sei daher jedenfalls unzulässig, da Dritte deren persönliches Recht geltend machten.

## **13**

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachverhalts wird auf den Inhalt der Gerichtsakten Bezug genommen.

II.

## **14**

Über den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung entscheidet wegen der Eilbedürftigkeit der Angelegenheit die Fachkammer für Personalvertretungsrecht durch die Vorsitzende ohne mündliche Verhandlung, Art. 81 Abs. 2 BayPVG i.V.m. § 85 Abs. 2 Satz 2 ArbGG und § 937 Abs. 2, 944 ZPO. Die Möglichkeit der Entscheidung ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden der Fachkammer in dringenden Fällen entspricht der allgemeinen personalvertretungsrechtlichen und arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung (vgl. etwa BayVGh, B.v. 22.5.1990 - 17 PC 90.01454 - und B.v. 23.2.1990 - 18 PC90.1430 - jeweils juris; Grunsky, Arbeitsgerichtsgesetz, § 85 Rn. 18.). Diese Dringlichkeit ist hier aufgrund der terminierten Personalratswahlen am 22. Juni 2021 gegeben; eine Entscheidung nach mündlicher Anhörung durch die mit Ehrenamtlichen Richterinnen bzw. Richtern besetzten Kammer ist vor diesem Zeitpunkt nicht möglich und für die Verfahrensbeteiligten nicht zumutbar.

#### **15**

Der Antrag der Antragsteller ist zwar zulässig (1.), aber unbegründet (2) und deshalb abzulehnen.

#### **16**

1. Der Antrag auf einstweilige Verfügung ist zulässig.

#### **17**

1.1 Die Statthaftigkeit des Antrags ist gegeben.

#### **18**

Aus der Zuständigkeitsregelung des Art. 83 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 BayPVG ergibt sich, dass bestimmte Fragen im Zusammenhang mit der Wahl von Personalräten, insbesondere die Fragen der Wahlberechtigung und Wählbarkeit im Wege eines personalvertretungsrechtlichen Feststellungs- bzw. Beschlussverfahrens geklärt werden können. Zur Überprüfung von Fragen der Personalratswahl existiert nach Art. 25 BayPVG aber auch das Wahlanfechtungsverfahren. Rechtsprechung und Literatur folgern aus diesem Nebeneinander der gesetzlichen Regelungen, dass Wahlmängel weder anstelle noch nach Ablauf der Wahlanfechtung über ein Beschlussverfahren geltend gemacht werden können, da es sonst zu einer Umgehung der speziellen Voraussetzungen der Wahlanfechtung kommt. Solange eine Wahlanfechtung aber (noch) nicht möglich ist, da die Wahl noch nicht durchgeführt worden ist, ist es mittlerweile allgemein anerkannt, dass ein letztlich auf Verhinderung der Wahl oder auf eine Wahl mit anderem Personenkreis gerichteter Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung noch zulässig ist.

#### **19**

Die unberechtigte Aufnahme oder Nichtaufnahme in ein Wählerverzeichnis kann vor der Wahl damit statthafter Gegenstand eines Beschlussverfahrens sein.

#### **20**

1.2 Die Antragsteller sind auch antragsberechtigt.

#### **21**

Zwar wird in der Rechtsprechung teilweise die Ansicht vertreten, dass eine Antragsberechtigung für eine die Durchführung einer Personalratswahl betreffende einstweilige Verfügung nur unter den Voraussetzungen des Art. 25 Abs. 1 Satz 1 BayPVG zu bejahen ist (vgl. VG Stuttgart, B.v. 22.2.2005 - PL 21 K 6/05 - juris Rn. 5; VGh B-W, B.v. 24.2.2005 - PL 15 S 434/05 - juris Rn. 13), wonach die Wahlanfechtung nur von mindestens drei Wahlberechtigten, von einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft oder vom Leiter der Dienststelle beantragt werden kann. Danach wären die Antragsteller hier nicht antragsberechtigt, weil vorliegend nicht die den Wahlvorschlag stellende Gewerkschaft und auch nicht die zurückgewiesene Bewerberin selbst, sondern lediglich die beiden Antragsteller im eigenen Namen den Erlass der einstweiligen Verfügung beantragt haben.

#### **22**

Das Gericht folgt jedoch der überwiegend vertretenen Ansicht, dass die Antragsberechtigung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung, auch wenn diese eine Personalratswahl betrifft, aus dem aktiven und passiven Wahlrecht der Antragsteller abgeleitet werden kann.

#### **23**

Danach ist sowohl der Antragsteller zu 1 als auch die Antragstellerin zu 2 hier antragsberechtigt, weil sie für die hier im Raum stehende Personalratswahl wahlberechtigt im Sinne des Art. 13 BayPVG sind und sich daher auf die Verletzung ihres aktiven Wahlrechts berufen können.

## 24

Dem steht nicht entgegen, dass das Beschäftigungsverhältnis mit dem Antragsteller zu 1 vom Beteiligten zu 1 mittlerweile außerordentlich gekündigt wurde. Denn die Wahlberechtigung bleibt bis zu einer rechtskräftigen arbeitsgerichtlichen Entscheidung bestehen, wenn der Arbeitnehmer, wie vorliegend unbestritten vorgetragen und glaubhaft gemacht, eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erhoben hat, über die noch nicht entschieden worden ist (Ballerstedt/Schleicher/Faber, BayPVG, Art. 13 Rn. 21 m.w.N.).

## 25

Auch im Übrigen bestehen hinsichtlich der Zulässigkeit des Antrags keine rechtlichen Bedenken.

## 26

2. Der Antrag ist jedoch unbegründet.

## 27

2.1 Dies ergibt sich hinsichtlich des Hauptantrags sowie des ersten Hilfsantrags bereits daraus, dass diese auf etwas Unmögliches gerichtet sind.

## 28

Die im Hauptantrag begehrte Verpflichtung des Beteiligten zu 2, den von der Gewerkschaft ... - ... in der Schlussfassung mit Datum vom 7. Mai 2021 eingereichten Wahlvorschlag für die Personalratswahlen am 22. Juni 2021 in der Dienststelle des Beteiligten zu 2 zuzulassen, ist ebenso wie der erste Hilfsantrag, den Beteiligten zu 2 zu verpflichten, die Bewerberin Frau ... auf den von der Gewerkschaft ... - ... in der Schlussfassung mit Datum vom 7. Mai 2021 eingereichten Wahlvorschlag für die Personalratswahlen am 22. Juni 2021 zuzulassen, schon deshalb nicht mehr umsetzbar, weil die Bekanntgabe der Wahlvorschläge nach § 13 Abs. 1 Satz 1 WO-BayPVG bereits erfolgt und eine Nachholung innerhalb 14 Kalendertage vor dem ersten Tag der Stimmabgabe schon aus zeitlichen Gründen nicht mehr möglich ist. Auch ist bereits die Ausgabe der Stimmzettel erfolgt. Deren Rückholung, um diese im Sinne der Antragsteller zu ergänzen, kann im Hinblick auf den unmittelbar bevorstehenden, auf den 22. Juni 2021 festgesetzten Wahltag nicht mehr realisiert werden, zumal bereits Briefwahlunterlagen von ca. 33% der Wahlberechtigten bereits eingegangen sind. Danach kann sowohl das von den Antragstellern im Haupt- als auch das mit dem ersten Hilfsantrag verfolgte Antragsziel tatsächlich nur noch durch einen Abbruch der für den 22. Juni 2021 vorgesehenen Wahl des örtlichen Personalrats für die Dienststelle „Bezirkskrankenhaus ..., Wohn- und Pflegeheim ..., Sozialtherapeutisches Förderzentrum ... und Bezirksklinikum ...“ erreicht werden, was die Antragsteller jedoch bereits zusätzlich im Rahmen eines zweiten Hilfsantrags beantragt haben.

## 29

Lediglich ergänzend wird darauf hingewiesen, dass der Hauptantrag zudem auf ein rechtswidriges Ziel gerichtet ist. Entspräche man dem Hauptantrag, stünden zwei Wahlvorschläge der Gewerkschaft ... - ... zur Wahl, weil auch deren Wahlvorschlag vom 23. April 2021 vom Wahlvorstand zugelassen worden ist. Dies ist mit dem Verbot von Mehrfachvorschlägen (§ 9 Abs. 3 Satz 2 WO-BayPVG) nicht vereinbar.

## 30

2.2 Hingegen ist der zweite Hilfsantrag, der auf einen Abbruch der Wahl des örtlichen Personalrats für die Dienststelle der Antragsteller zielt, tatsächlich umsetzbar, aber aufgrund des im einstweiligen Rechtsschutzverfahren anzuwendenden Maßstabes unbegründet und deshalb abzulehnen.

## 31

Voraussetzung für den Erfolg eines Antrags auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist nach Art. 81 Abs. 2 Satz 1 BayPVG i.V.m. § 85 Abs. 2 ArbGG, §§ 935, 940, 920 Abs. 2 ZPO, dass ein Verfügungsanspruch und ein Verfügungsgrund glaubhaft gemacht werden.

## 32

Nach § 940 ZPO ist für den Erlass einer einstweiligen Verfügung Voraussetzung, dass diese zur Abwendung wesentlicher Nachteile erforderlich ist. Die Gefährdung des Rechts bzw. die Notwendigkeit einer Regelung, d.h. der Verfügungsgrund, und der Verfügungsanspruch sind glaubhaft zu machen (§ 920 Abs. 2 ZPO). Darüber hinaus darf die einstweilige Verfügung grundsätzlich nicht mehr zusprechen, als im Hauptsacheverfahren möglich ist, und die Entscheidung in der Hauptsache nicht vorwegnehmen. Zu einer solchen Vorwegnahme der Hauptsache bzw. zu einer ähnlich einschneidenden Konsequenz, nämlich zur

Verschiebung der Personalratswahl, käme es vorliegend im Fall des Erlasses der mit dem zweiten Hilfsantrag begehrten einstweiligen Verfügung.

### 33

Allerdings kann es die Effektivität des Rechtsschutzes ausnahmsweise erfordern, durch eine einstweilige Verfügung der Entscheidung in der Hauptsache vorzugreifen, sofern wirksamer Rechtsschutz im ordentlichen Verfahren nicht erreichbar ist und dies für den Antragsteller zu schlechthin unzumutbaren Folgen führen würde, insbesondere wenn die Versagung des Erlasses einer einstweiligen Verfügung zu einem endgültigen Rechtsverlust oder einem sonstigen irreparablen Zustand führt (Ballerstedt/Schleicher/Faber, BayPVG, Art. 81 Rn. 141f m.w.N.). Gerade in Wahlsachen ist das Verbot der Vorwegnahme der Hauptsache aber von besonderer Bedeutung, weil sie einen massiven Eingriff in das laufende Wahlverfahren darstellt. Mit einer - wie hier - begehrten Abbruchverfügung wird der bisher mit der Wahl verbundene Aufwand vollständig oder teilweise entwertet, wobei wegen der typischen Zeitknappheit der Erkenntnisstand des Gerichts nur vorläufig und die Prüfung summarisch ist (BVerwG, B.v. 14.4.2008 - 6 P 6.08 - juris Rn. 5). Deshalb ist es hier nicht nur (wie bei jeder Vorwegnahme der Hauptsache) erforderlich, dass die Versagung der Maßnahme für den Antragsteller zu schlechthin baren Folgen führt, sondern der Verfügungsanspruch muss auch ersichtlich, d. h. mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit, gegeben sein (Ballerstedt/Schleicher/Faber a.a.O. Rn. 141g m.w.N.).

### 34

Unter Anwendung dieser Maßstäbe (vgl. auch VGH BW, B.v. 24.2.2005 - PL 15 S 3286/20 - juris Rn. 17 m.w.N.) hat der auf Abbruch der Wahl gerichtete Antrag auf einstweilige Verfügung keinen Erfolg.

### 35

2.2.1 Zum einen sind wesentliche Nachteile für die Antragsteller bei einer ungehindert fortgeführten und am 22. Juni 2021 stattfindenden Personalratswahl nicht zu besorgen. Die Wahl kann nämlich im Nachhinein über eine Wahlanfechtung überprüft und gegebenenfalls korrigiert werden, ohne dass dies zu erheblichen Einschränkungen oder dauerhaften Folgen für die Antragsteller oder die Beschäftigten führt (VG Ansbach, B.v. 17.2.2020 - AN 7 PE 20.00101 - juris Rn. 35). Zu den Wahlmängeln, die eine Wahlanfechtung rechtfertigen, gehört auch die Nichtzulassung eines gültigen Wahlvorschlags (BVerwG, B.v. 10.8.1978 - 6 P 37.78 - BVerwGE 56, 208). Die gesetzlichen Voraussetzungen nach Art. 25 BayPVG, wie die Anfechtung durch drei Wahlberechtigte oder eine Gewerkschaft und die Anfechtung innerhalb von vierzehn Tagen, sind dabei einzuhalten, was aber zumutbar und vorliegend auch ohne weiteres möglich ist (VG Ansbach, B.v. 17.2.2020 a.a.O.).

### 36

Die bis zur Klärung in einem Wahlanfechtungsverfahren eintretenden negativen Rechtsfolgen rechtfertigen eine Eilentscheidung nicht. Sie beschränken sich darauf, dass ein rechtswidrig gewählter Personalrat gegebenenfalls zunächst weiter im Amt bleibt (Art. 25 Abs. 2 BayPVG). Dies stellte aber keine allzu schwerwiegende Beeinträchtigung für die Antragsteller oder die Beschäftigten ihrer Dienststelle dar. Diese Folge ist jedenfalls im Vergleich zu den negativen Folgen eines voreiligen, im Nachhinein sich als unberechtigt herausstellenden Abbruchs des Wahlverfahrens deutlich weniger einschneidend. Die Durchführung von Personalratswahlen stellt regelmäßig einen erheblichen organisatorischen Aufwand dar, es werden erhebliche personelle und auch finanzielle Ressourcen gebunden. Der Abbruch der Wahl bzw. der Neubeginn des Wahlverfahrens stehen damit in keinem Verhältnis zu den Folgen eines gegebenenfalls vorübergehend rechtswidrig eingesetzten Personalrats, da auch ein solcher die Interessen der Beschäftigten wahrnehmen kann (VG Ansbach, B.v. 17.2.2020 a.a.O. Rn. 38). Im Hinblick darauf kann auch der Einwand der Antragsteller zur möglichen Dauer eines Wahlanfechtungsverfahrens nicht durchgreifen.

### 37

Das Interesse an der Verhinderung rechtswidriger Zustände im Zusammenhang mit Personalratswahlen setzt sich nach der Rechtsprechung im einstweiligen Rechtsschutz nur dann durch, wenn die aufgezeigten Mängel des Wahlverfahrens so schwerwiegend sind, dass die anstehende Personalratswahl voraussichtlich nichtig wäre (BayVGH, B.v. 13.3.1996 17 PC 96.160 - BeckRS 1996, 17056). Eine Wahl ist jedoch nur in Ausnahmefällen nichtig, in denen sie an einem derart schweren und offenkundigen Fehler leidet, dass auch der Anschein einer gesetzmäßigen Wahl nicht mehr vorliegt (Ballerstedt/Schleicher/Faber, Art. 35 Rn. 39a m.w.N.). In diesem Fall wäre es den Antragstellern und den übrigen Beschäftigten einerseits nicht zumutbar, den rechtswidrigen Zustand wenigstens vorübergehend zu dulden. Auch kann unter dieser Voraussetzung

das Vorab-Verfahren nicht zu einer Umgehung der Voraussetzung der Wahlanfechtung nach Art. 25 BayPVG führen, da die Nichtigkeit der Wahl jederzeit zu beachten ist und es keiner Wahlanfechtung bedarf. Von einem solch schweren und offenkundigen Fehler kann bei der Frage, ob die Nichtzulassung des Wahlvorschlags der Gewerkschaft ... - ... vom 7. Mai 2021 zu Recht nicht zugelassen wurde, nicht ausgegangen werden. Vielmehr bedarf es hierzu einer konkreten Prüfung, welche, wie oben ausgeführt, im Rahmen eines Wahlanfechtungsverfahrens angestrengt werden kann.

### **38**

2.2.2 Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass hier auch jedenfalls nicht davon ausgegangen werden, dass der Verfügungsanspruch mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit gegeben ist.

### **39**

Es spricht vielmehr viel dafür, dass der Wahlvorstand zu Recht die Wahlvorschlagsliste vom 23. April 2021 zugelassen und die vom 7. Mai 2021 wegen des Verbots von Mehrfachvorschlägen (§ 9 Abs. 3 Satz 2 WO-BayPVG) zurückgewiesen hat. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist die Rücknahme eines bereits eingereichten Wahlvorschlags mangels einer diesbezüglichen gesetzlichen Regelungen nicht möglich (BVerwG, B.v. 11.6.1975 - VII P 15.73 - juris Rn. 18). Der Wahlvorschlag ist mit seiner Einreichung beim Wahlvorstand rechtlich verbindlich. Der Grundsatz eines geordneten Wahlverfahrens schließt eine Rücknahme nicht schlechthin aus, erfordert aber unabdingbar, dass sie hinsichtlich ihrer Voraussetzungen und der einzuhaltenden Frist ausdrücklich geregelt sein muss. Eine solche Regelung ist jedoch lediglich im Rahmen des § 10 WO-BayPVG gesetzlich vorgesehen. Daraus folgt, dass eingereichte Wahlvorschläge nur dann den Bereich des Wahlvorstandes verlassen können, wenn die in dieser Vorschrift abschließend aufgezählten Voraussetzungen einer Rückgabe gegeben sind. Eine Disposition der Unterzeichner über den eingereichten Wahlvorschlag ist danach ausgeschlossen (BVerwG a.a.O).

### **40**

Da hier die Wahlvorschlagsliste vom 23. April 2021 nach Nachreichung des Nachweises der Mitgliedschaft der Antragstellerin zu 2 zur Gewerkschaft sowie der Zustimmungserklärungen der Antragsteller keine Mängel mehr aufwies, die ein Tätigwerden des Wahlvorstandes nach § 10 WO-BayPVG erfordert hätte, lagen mit der Übergabe der letzten ausstehenden Erklärung an den Wahlvorstand am 3. Mai 2021 keine Voraussetzungen für eine Rückgabe dieses Wahlvorschlags mehr vor. Damit bestand keine gesetzlich geregelte Möglichkeit mehr, dass dieser den Bereich des Wahlvorstandes verlassen könnte. Die erst danach erfolgte Rücknahmeerklärung der Antragsteller vom 7. Mai 2021 ging damit ins Leere, so dass ein Vorgehen nach § 10 Abs. 4 Nr. 3 BayPVG im Hinblick auf das Vorliegen zweier Listen nicht in Betracht kam. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der von der Antragstellerseite herangezogenen Entscheidung des VG Dresden vom 15. Dezember 2017 (9 K 941/16), deren Fallgestaltung mit der hier vorliegenden nicht vergleichbar ist.

### **41**

Nach alledem ist der Antrag abzulehnen.

### **42**

Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst, vgl. Art. 82 Abs. 2 BayPVG, § 80 Abs. 1, § 2a Abs. 1 und 2 ArbGG, § 2 Abs. 2 GKG.