

Einleitung

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist ein Wahlamt. Es ist auf vier Jahre begrenzt. Das bedeutet, dass in regelmäßigen Abständen neu gewählt werden muss. Damit die geheime Wahl korrekt durchgeführt werden kann, gibt es rechtliche Regelungen für deren Einhaltung der Wahlvorstand verantwortlich ist.

Nachfolgend werden im Zusammenhang mit der Organisation und Durchführung der Wahl häufig gestellte Fragen beantwortet. Darüber hinaus werden Musterschreiben, die die Arbeit des Wahlvorstandes erleichtern sollen, zur Verfügung gestellt.

Die rechtlichen Grundlagen

Rechtsgrundlage

Welche rechtlichen Regelungen muss der Wahlvorstand berücksichtigen?

- Die Vorschriften für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin befinden sich in den §§ 18 und 21 des **Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern M-V** (GIG M-V). § 18 (1) GIG M-V
§ 21 GIG M-V
- Das Wahlverfahren selbst ist in der **Landesverordnung über die Wahlordnung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin** (GIG-WO M-V) festgeschrieben. GIG WO M-V
- Im Übrigen findet das **Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern** (PersVG M-V) entsprechende Anwendung. § 21 (5) GIG M-V
§ 11 PersVG M-V
§ 12 PersVG M-V

Wahlberechtigung/Wählbarkeit

Rechtsgrundlage

Wer wählt bzw. wer ist wahlberechtigt (aktives Wahlrecht)?

- Ausschließlich **alle weiblichen Beschäftigten** der Dienststelle besitzen das aktive Wahlrecht. Das PersVG M-V präzisiert die Wahlberechtigung dahingehend, dass die Beschäftigte am Wahltag das **18. Lebensjahr** vollendet haben muss. § 21 (2) GIG M-V
§ 11 (1) PersVG M-V
- **Eine länger als drei Monate an eine andere Dienststelle abgeordnete** weibliche Beschäftigte ist wahlberechtigt, wenn feststeht, dass sie spätestens innerhalb von weiteren drei Monaten in ihre Heimdienststelle zurückkehrt. § 21 (2) GIG M-V
§ 11 (2) Satz 3 PersVG
- **Teilzeitbeschäftigte** sind wahlberechtigt. Die Dauer ihrer Arbeitszeit ist unerheblich. Es kommt auch nicht darauf an, ob die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig ist.

Beachte!

Die Feststellung, ob jemand wahlberechtigt ist, bezieht sich immer auf das Datum des Wahltages!

Wer ist nicht wahlberechtigt?

- Die in der Dienststelle beschäftigten **Männer** besitzen kein Wahlrecht. § 21 (2) GIG M-V
Das Landesverfassungsgericht M-V hat entschieden, dass die Beschränkung auf die weiblichen Beschäftigten aufgrund ihrer strukturellen Benachteiligung verfassungskonform ist. (Entscheidung vom 10. Oktober 2017. (LVerfG 7/2016).
- Die unter Wegfall der Bezüge **beurlaubten weiblichen Beschäftigten** (z. B. Mütter in Elternzeit) sind grundsätzlich nicht wahlberechtigt. Aus den Regelungen PersVG ergibt sich, dass Beschäftigte, die am Wahltag bereits länger als sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, nicht wahlberechtigt sind. § 21 (2) GIG M-V i. V. m. § 11 (1) Satz 3 PersVG
- An eine andere Dienststelle **abgeordnete weibliche Beschäftigte**, die länger als drei Monate abgeordnet sind und vom Wahltag an nicht innerhalb von weiteren drei Monaten in die Stammdienststelle zurückkehren werden, sind ebenfalls nicht wahlberechtigt. § 21 (2) GIG M-V i. V. m. § 11 (2) Satz 3 PersVG

Wer ist wählbar (passives Wahlrecht) und wer ist nicht wählbar?

- Grundsätzlich sind **alle wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten** einer Dienststelle wählbar. § 21 (2) GIG M-V i. V. m. § 12 (1) PersVG
Das PersVG M-V präzisiert die Wählbarkeit dahingehend, dass die Beschäftigte seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören **und** seit einem Jahr im öffentlichen Dienst beschäftigt sein muss.
 - **Nicht wählbar** sind:
 - Weibliche Beschäftigte, die am Wahltag länger als sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind (z. B. Elternzeit, Sabbatjahr). § 21 (2) GIG M-V i. V. m. § 11 (1) Satz 3 PersVG
 - Weibliche Beschäftigte, die am Wahltag länger als drei Monate abgeordnet sind und nicht innerhalb von weiteren drei Monaten in ihre Stammdienststelle zurückkehren werden. § 21 (2) GIG M-V i. V. m. § 11 (2) Satz 3 PersVG
 - Weibliche Beschäftigte, die eigenverantwortliche Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen. Das bedeutet, dass
 - die Dienststellenleiterin
 - ihre ständige Stellvertreterin sowie
 - die Leiterin der Personalabteilung/-dezernatesebenfalls nicht wählbar sind. § 21 (4) GIG M-V i. V. m. § 12 (3) PersVG M-V
- Hinweis:
Eine im Bereich Personal rein sachbearbeitende Tätigkeit ohne Entscheidungsbefugnis führt nicht dazu, dass die Beschäftigte nicht wählbar ist.

Beachte!

Die Feststellung, ob jemand wählbar ist, bezieht sich immer auf den Wahltag selbst!

Der Wahlzeitpunkt und Ort der Wahl**Rechtsgrundlage****Wann wird regulär gewählt?**

Regulär wird die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin alle vier Jahre wählt. Die Wahl findet zeitgleich mit der Personalratswahl der Dienststelle statt.

§ 21 (1) Satz 1 GIG M-V
§ 21 (5) GIG M-V

Wer legt den Wahltermin fest?

Den Wahltermin legt in der Regel der Hauptwahlvorstand für die Wahl des Hauptpersonalrates im jeweiligen Geschäftsbereich fest. Die amtierende Gleichstellungsbeauftragte muss sich daher mit dem Hauptwahlvorstand bzw. mit dem örtlichen Personalrat in Verbindung setzen.

§ 21 (5) GIG M-V

Wo wird gewählt?

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden in jeder Dienststelle gewählt, in der auch eine Personalvertretung gewählt wird.

§ 18 (1) Satz 1 GIG M-V

Was passiert, wenn zwischenzeitlich eine außerordentliche Wahl stattgefunden hat?

Die Wahl findet trotzdem statt. Nur wenn die letzte Wahl weniger als ein Jahr zurückliegt, muss keine erneute Wahl stattfinden.

§ 21 (6) Satz 4 GIG M-V

Der Wahlvorstand**Rechtsgrundlage****Wer bestellt den Wahlvorstand?**

Den Wahlvorstand bestellt die amtierende Gleichstellungsbeauftragte. Sie informiert die Dienststellenleitung schriftlich darüber.

§ 1 (1) Satz 1 GLG WO M-V

Wann muss der Wahlvorstand bestellt werden?

Der Wahlvorstand muss spätestens **10 Wochen** vor dem Wahltag (vor dem Ablauf der Amtszeit) bestellt werden.

§ 1 (1) Satz 1 GLG WO M-V

Wie viele Mitglieder hat der Wahlvorstand?

Der Wahlvorstand besteht aus drei weiblichen Beschäftigten, eine von Ihnen hat den Vorsitz.

§ 1 (1) Satz 1 GLG WO M-V

Damit der Wahlvorstand immer arbeits- und beschlussfähig ist, sollten genauso viele Frauen als Ersatzmitglieder bestellt werden. Wenn ein Mitglied verhindert ist, rückt automatisch ein Ersatzmitglied nach.

§ 1 (1) Satz 1 GLG WO M-V

Wer gibt die Zusammensetzung des Wahlvorstandes bekannt?

Der Wahlvorstand selbst gibt die Namen seiner Mitglieder und etwaiger Ersatzmitglieder unverzüglich durch Aushang in der Dienststelle bekannt. Ergänzend dazu kann auch das Intranet zur Information genutzt werden.

§ 2 (4) GIG WO MV

Ist die Tätigkeit im Wahlvorstand Dienst?

Ja die Tätigkeit im Wahlvorstand ist Dienst.

Die Dienststelle muss den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben unterstützen. Das bedeutet, dass den Mitgliedern des Wahlvorstandes für ihre Tätigkeit entsprechende Dienstzeit zur Verfügung zu stellen ist.

2 (3) GLG WO M-V

Außerdem sind dem Wahlvorstand die notwendigen Unterlagen, Räumlichkeiten, Schreibkapazitäten und Sachmittel (z. B. Urne, Papier, Umschläge) zur Verfügung zu stellen und es sind alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Was passiert, wenn die Gleichstellungsbeauftragte keinen Wahlvorstand bestellt?

Dann muss die Dienststellenleitung von der Gleichstellungsbeauftragten eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten verlangen. Wenn dies nicht erfolgt, beruft die Dienststellenleitung diese Versammlung ein, um den Wahlvorstand zu wählen.

§ 1 (2) GLG WO M-V

Das Wählerinnenverzeichnis**Rechtsgrundlage****Wer erstellt das Wählerinnenverzeichnis?**

Der Wahlvorstand erstellt mit Unterstützung der Dienststelle (i. d. R. des Bereichs Personal) das Wählerinnenverzeichnis für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin.

§ 4 (1) GIG WO MV

Wer wird in das Wählerinnenverzeichnis aufgenommen?

Alle am Wahltag wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten der Dienststelle werden in das Wählerinnenverzeichnis aufgenommen.

§ 4 (1) GIG WO MV

Der Wahlvorstand für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten kann sich mit dem Wahlvorstand für die Wahl des Personalrates bei der Festlegung der Wahlberechtigung abstimmen.

Welche Angaben müssen im Wählerinnenverzeichnis enthalten sein?

Es sind folgende Angaben über die wahlberechtigten Beschäftigten zwingend erforderlich:

- Name, Vorname
- Geburtsdatum
- Dienststelle
- Vermerk über die Wählbarkeit

Weitere Angaben, wie z. B. die postalische Anschrift, Vermerk über die Briefwahl usw. sollen aus Gründen des Datenschutzes nur dem Wahlvorstand selbst zugänglich sein.

Muss das Wählerinnenverzeichnis öffentlich gemacht werden?**Wenn ja, wann und wie lange muss das Wählerinnenverzeichnis veröffentlicht werden?**

Das Wählerinnenverzeichnis muss zeitgleich mit dem Wahlausschreiben bis zum Ende des Wahltages (Abschluss Stimmabgabe) zur Einsichtnahme ausgelegt - **nicht ausgehängt!** - werden. § 6 (5) GIG WO MV, § 4 (2) GIG WO MV

Warum muss das Wählerinnenverzeichnis ausgelegt werden?

Jede wahlberechtigte Beschäftigte muss Gelegenheit haben, Einsicht zu nehmen und auch gegen die Richtigkeit des Wählerinnenverzeichnisses schriftlich Einspruch erheben zu können. § 5 (1) GIG WO MV

Die Frist hierfür beträgt eine Woche ab dem Tag der Veröffentlichung.

Was muss der Wahlvorstand bei Einsprüchen gegen das Wählerinnenverzeichnis tun?

Unmittelbar nach Ablauf der Einspruchsfrist prüft der Wahlvorstand auf seiner Sitzung jeden Einspruch und trifft eine Entscheidung. § 5 GIG WO MV

Beispiele:

- a) Eine Einspruchsführerin hat geheiratet und verlangt, dass sie mit neuem Nachnamen im Verzeichnis aufgeführt wird.
Der Einspruch ist begründet. Ihm wird stattgegeben.
Das Wählerinnenverzeichnis wird berichtigt. Die Einspruchsführerin wird darüber schriftlich informiert.
- b) Eine Sachbearbeiterin „Personal“ verlangt, dass bei ihr - wie bei ihrer Leiterin - auch vermerkt wird, dass sie nicht wählbar ist.
Der Einspruch ist nicht begründet. Ihm wird nicht stattgegeben. Die Einspruchsführerin wird darüber schriftlich informiert.

Sind Berichtigungen des Wählerinnenverzeichnisses zulässig?

Ja, sie sind bis zum Ende der Stimmabgabe zulässig und auch erforderlich: § 5 (2) GIG WO MV

- bei offensichtlichen Schreibfehlern,
- beim Eintreten oder Ausscheiden einer Beschäftigten,
- wenn dem Einspruch einer Beschäftigten durch den Wahlvorstand stattgegeben wurde.

Das Wahlverfahren**Rechtsgrundlage****Wie muss die Wahl eingeleitet werden?**

§ 6 GIG WO MV

Spätestens sechs Wochen vor dem festgesetzten Wahltermin wird die Wahl mit dem Wahlausschreiben eingeleitet.

Im Wahlausschreiben müssen alle Bedingungen und Fristen bis zur Stimmenauszählung eindeutig festgelegt werden. Nachträgliche Änderungen (z. B. eines Termins) geben Anlass, die Wahl erfolgreich anzufechten. Das Schreiben ist mit großer Sorgfalt zu erstellen.

Was muss das Wahlausschreiben beinhalten?

§ 6 Abs. 2. GIG WO MV führt alle Positionen auf, die ein Wahlausschreiben beinhalten muss. § 6 (2) GIG WO MV

Empfohlen wird, das Muster für das Wahlausschreiben zu verwenden. In diesem Falle sind alle Lücken eindeutig zu füllen, damit die Anforderungen des § 6 Abs. 2 der GIG WO MV erfüllt sind.

Das Wahlausschreiben ist von allen Mitgliedern des Wahlvorstandes zu unterschreiben. Ist ein Mitglied verhindert, rückt ein Ersatzmitglied nach und unterschreibt.

Wann und wo ist das Wahlausschreiben zu veröffentlichen?

Vom Tag des Erlasses des Wahlausschreibens an muss der Wahlvorstand eine Abschrift oder einen Abdruck des Wahlausschreibens und der Wahlordnung bis zum Abschluss der Stimmabgabe an einer oder an mehreren geeigneten Stellen aushängen. § 6 (2) GIG WO MV

Ergänzend dazu kann auch das Intranet zur Information der Beschäftigten genutzt werden.

Mit dem Tag des Erlasses des Wahlausschreibens ist die Wahl eingeleitet.

Die Wahlvorschläge

Rechtsgrundlage

Wer kann Wahlvorschläge einreichen?

Die wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften können Wahlvorschläge einreichen. § 7 (1) GIG WO MV

Kann ein Mitglied des Wahlvorstandes zur Wahl vorgeschlagen werden?

Ja, wenn das Mitglied wahlberechtigt und wählbar ist.

Bis wann müssen die Wahlvorschläge spätestens eingereicht sein?

Innerhalb von zwei Wochen nach dem Erlass des Wahlausschreibens sind die Wahlvorschläge einzureichen. Verspätet eingereichte Wahlvorschläge sind ungültig. § 7 (2) GIG WO MV

Was muss ein Wahlvorschlag beinhalten?

- Familienname
 - Vorname
 - Geburtsdatum
 - Amts- oder Berufsbezeichnung
 - Dienststelle der Bewerberin (erforderlich, wenn mehrere Standorte)
 - Der Wahlvorschlag muss von mindestens drei Wahlberechtigten oder von einem/einer Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften unterzeichnet sein (sog. Stützungsunterschriften).
- § 7 (3) GIG WO MV
- § 7 (3 und 4) GIG WO MV

Dem Wahlvorschlag muss die schriftliche Zustimmungserklärung der vorgeschlagenen Bewerberin beigefügt werden. § 8 (2) GIG WO MV

Was muss mit eingegangenen Wahlvorschlägen gemacht werden?

- a) Der Wahlvorstand muss feststellen, ob der Wahlvorschlag **gültig** ist. Geprüft werden muss:
- der **fristgemäße Eingang** des Vorschlages. § 9 (1) GIG WO MV
Auf jedem Wahlvorschlag ist der Eingang (Tag und Uhrzeit) zu vermerken, da die Reihenfolge des Einganges zu einem späteren Zeitpunkt noch von Bedeutung sein kann! Zu spät eingegangene Wahlvorschläge sind ungültig!
 - die **Wählbarkeit** der vorgeschlagenen Beschäftigten. § 9 (2) GIG WO MV
Wenn die Beschäftigte nicht wählbar ist, ist der Wahlvorschlag ungültig.
 - das Vorliegen der **Zustimmung** der vorgeschlagenen Beschäftigten. § 9 (5) GIG WO MV
Liegt die Zustimmung nicht vor, dann ist diese innerhalb einer angemessenen Frist durch die Beschäftigte, die den Wahlvorschlag vertritt, einzuholen. Wird der Mangel nicht fristgerecht beseitigt, ist dieser Wahlvorschlag ungültig.
 - das Vorliegen der für das Einreichen des Wahlvorschlages **erforderlichen Stützungsunterschriften**, bzw. ob die einreichende Gewerkschaft an der Dienststelle vertreten ist. § 9 (5) GIG WO MV
Liegen diese nicht oder nicht mehr vor, dann sind die Unterschriften innerhalb einer angemessenen Frist durch die Beschäftigte, die den Wahlvorschlag vertritt, einzuholen. Wird der Mangel nicht fristgerecht beseitigt, ist dieser Wahlvorschlag ungültig.
Ist die einreichende Gewerkschaft nicht in der Dienststelle vertreten, ist der Wahlvorschlag ungültig.
 - ob eine Wahlberechtigte möglicherweise mehrere Wahlvorschläge mit ihrer Unterschrift unterstützt hat. § 9 (4) GIG WO MV
Wenn das der Fall sein ist, muss die Wahlberechtigte innerhalb einer angemessenen Frist entscheiden, welchen Wahlvorschlag sie tatsächlich unterstützen will. Kommt die Wahlberechtigte der Aufforderung nicht nach, dann zählt nur die Unterschrift auf dem zuerst eingegangenen Wahlvorschlag. Auf allen anderen Wahlvorschlägen ist dann ihr Name als Unterstützerin zu streichen.
- Die Entscheidungen des Wahlvorstandes sind in einer Sitzungsniederschrift zu protokollieren. § 12 GIG WO MV
- b) Alle als gültig anerkannten Wahlvorschläge sind spätestens eine Woche vor dem Wahltag durch den Wahlvorstand durch Aushang neben dem Wahlausschreiben bekannt zu geben. Ergänzend dazu kann auch das Intranet zur Information der Beschäftigten genutzt werden. § 11 GIG WO MV

Was passiert, wenn kein Wahlvorschlag eingereicht wurde?

Es ist eine Nachfrist von einer Woche einzuräumen. Die Nachfrist muss durch Aushang neben dem Wahlausschreiben bekannt gegeben werden. § 10 (1) GIG WO MV

Geht innerhalb dieser Nachfrist kein Wahlvorschlag ein, kann die Wahl nicht stattfinden. Das Wahlverfahren ist damit beendet. Der Wahlvorstand muss diesen Umstand sofort bekannt geben. § 10 (2) GIG WO MV

Die Wahlvorbereitung**Rechtsgrundlage****Was ist bei der Herstellung der Stimmzettel zu beachten?**

Auf dem Stimmzettel sind die Bewerberinnen in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname und Amts- oder Berufsbezeichnung aufzuführen. § 13 (1) Satz 3 GIG WO MV

Die Stimmzettel müssen einheitlich aussehen.

Um Verwechslungen mit den Stimmzetteln für die Personalratswahlen zu vermeiden, sollte die Farbe des Stimmzettels mit dem Wahlvorstand für die Wahl des Personalrates abgestimmt werden.

Die Stimmzettel sollten möglichst gedruckt werden, da Kopien vom Original abweichen könnten.

Wann kann/sollte eine Briefwahl angeordnet werden?

Eine Briefwahl kann angeordnet werden,

- für Beschäftigte, die an anderen Orten tätig sind oder durchgehend Tätigkeiten außerhalb der Dienststelle verrichten (z. B. Home-Office, Außendienst). § 17 GIG WO MV
- für Beschäftigte, die im Schichtdienst tätig sind, insbesondere wenn es ihnen nicht möglich ist, am Wahltag ihre Stimme im Wahllokal abzugeben.
- in anderen Fällen, wie z. B. bei Kontaktbeschränkungen zur Bekämpfung einer Pandemie.

Den Beschäftigten, für die die Briefwahl angeordnet wurde, sind die Wahlunterlagen unaufgefordert zuzusenden.

Was muss zur Briefwahl beachtet werden?

Jede Wahlberechtigte, die zum Zeitpunkt der Wahl verhindert ist, ihre Stimme persönlich abzugeben, kann eine Briefwahl (schriftliche Stimmabgabe) verlangen. § 15 GLG WO M-V

Der Wahlvorstand übersendet dann folgende Unterlagen:

- den Merkzettel zur schriftlichen Stimmabgabe
- den Stimmzettel
- den Wahlumschlag für den Stimmzettel
- die durch die Beschäftigte zu unterschreibende persönliche Erklärung
- einen adressierten und frankierten Umschlag an den Wahlvorstand (Freiumschlag)

Die Unterlagen müssen so rechtzeitig an den Wahlvorstand zurückgesendet oder bei ihm abgegeben werden, dass sie noch vor Abschluss der Stimmabgabe vorliegen.

Wofür werden Wahlhelferinnen gebraucht?

Wahlhelferinnen können den Wahlvorstand insbesondere am Wahltag unterstützen. Sie können gemeinsam mit mindestens einem Mitglied des Wahlvorstandes das Wahllokal besetzen (Durchführung der Stimmabgabe) und bei der Stimmenauszählung helfen. § 2 (2) GIG WO MV

Sie sollten vom Wahlvorstand rechtzeitig bestellt werden, um ausreichend Zeit zu haben, sich auf die durchzuführenden Tätigkeiten vorzubereiten.

Was muss bei der Einrichtung und Besetzung des Wahllokals beachtet werden?

- a) Es sind alle Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Wahl geheim stattfinden kann: § 14 (1) GIG WO MV
- Im Wahlraum ist mindestens eine Kabine einzurichten, um die unbeobachtete Stimmabgabe gewährleisten zu können.
 - Es ist eine Wahlurne vorzuhalten. Vor Öffnung des Wahlraums ist zu prüfen, dass die Urne leer ist. Danach ist sie für die Dauer der Stimmabgabe so zu verschließen bzw. zu versiegeln, dass sie durch Unbefugte nicht geöffnet werden kann.
- b) Während der der Öffnungszeit des Wahlraumes müssen mindestens zwei Frauen anwesend sein und die Wahl überwachen. Das können entweder § 14 (2) GIG WO MV
- zwei Mitglieder des Wahlvorstandes oder
 - ein Mitglied und ein Ersatzmitglied des Wahlvorstandes oder
 - ein Mitglied/Ersatzmitglied des Wahlvorstandes und eine Wahlhelferin anwesend sein.

Hilfreich ist, einen Einsatzplan zu fertigen.

Die Feststellung des Wahlergebnis**Rechtsgrundlage****Wie sind Briefwahlstimmen zu behandeln?**

Kurz **vor** Abschluss der Wahl muss der Wahlvorstand

§ 16 GIG WO MV

- aus den rechtzeitig eingegangenen Freiumsschlägen die geschlossenen Wahlumschläge entnehmen.
- prüfen ob die persönliche Erklärung unterschrieben wurde.
- in der Wählerinnenliste vermerken, dass die Beschäftigte an der Wahl teilgenommen hat.
- den **ungeöffneten** Wahlumschlag in die noch verschlossene Urne werfen.

Wenn von dem beschriebenen Verfahren abgewichen wird, ergeben sich möglicherweise Wahlanfechtungsgründe.

Was muss bei der Auszählung der Stimmen beachtet werden?

Unmittelbar nach Beendigung der Stimmabgabe beginnt die Sitzung des Wahlvorstandes zur Feststellung des Wahlergebnisses. Die Sitzung ist öffentlich.

§ 18 GIG WO MV

Folgende Handlungen sind vorzunehmen:

- Öffnen der Wahlurne.
- Vergleichen der Zahl der in der Urne enthaltenen Wahlumschläge mit der Zahl der nach dem Wählerinnenverzeichnis abgegebenen Stimmen.
- Entnahme der Stimmzettel aus den Wahlumschlägen.
- Prüfung der einzelnen Stimmzettel auf ihre Gültigkeit.

Ungültig sind Stimmzettel:

1. die nicht in einem Wahlumschlag abgegeben sind,
 2. die eine abweichende Größe, Farbe, Beschaffenheit oder Beschriftung haben,
 3. die ein besonderes Merkmal, einen Zusatz oder einen Vorbehalt enthalten oder
 4. aus denen sich der Wählerinnenwille nicht zweifelsfrei ergibt.
- Hierzu gehören auch leere Stimmzettel.

Die ungültigen Stimmzettel werden mit einer fortlaufenden Nummer versehen und mit den Wahlunterlagen gesondert aufbewahrt.

- Auszählung der abgegebenen Stimmen. Das Auszählungsergebnis sollte mehrmals überprüft werden.
- Fertigung der Wahlniederschrift über das Ergebnis der Wahl - § 19 der GIG WO MV ist genau zu beachten.

§ 19 GIG WO MV

Was muss nach Feststellung des Wahlergebnisses gemacht werden?

- Der Wahlvorstand unterrichtet die zur Gleichstellungsbeauftragten Gewählte und ihre Stellvertreterin unverzüglich, d. h. unmittelbar nach Fertigstellung der Wahlniederschrift, **schriftlich** über ihre Wahl. Erklärt die Gewählte nicht binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand, dass sie die Wahl ablehnt, so gilt die Wahl als angenommen. Das Gleiche gilt auch für die Stellvertreterin. § 20 GIG WO MV
Beispiel:
Die Gewählte kann die Wahl ablehnen, wenn sie auch in den Personalrat gewählt wurde und sie entschieden hat, im Personalrat zu arbeiten.
- Das Wahlergebnis wird für zwei Wochen (Dauer der Einspruchsfrist) ausgehängt und ggf. auch im Intranet veröffentlicht. § 21 GIG WO MV
- Zeitgleich sind die Dienststellenleitung und der Personalrat zu unterrichten.
- Nach den zwei Wochen werden
 - die Aushänge durch den Wahlvorstand abgenommen. § 22 GIG WO MV
 - Die Wahlunterlagen der neu gewählten Gleichstellungsbeauftragten übergeben.

Damit ist der Wahlvorstand von seiner Tätigkeit entlastet.

Für weitere Nachfragen steht Frau Wäntig, FHöVPR M-V, zur Verfügung (Tel.: 03843.283517; E-Mail: w.waentig@fh-guestrow.de)