

# – Entwurf –

## Begründung

### **Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften**

#### **A. Allgemeiner Teil**

##### **1. Zielsetzung**

Das Landespersonalvertretungsgesetz wurde umfassend zuletzt im Jahr 1995 novelliert. Die darauf beruhende Struktur des Landespersonalvertretungsgesetzes bildet noch im Wesentlichen die Arbeitswelt der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe zu Beginn der neunziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts ab. Seither war der öffentliche Sektor tief greifenden Veränderungen unterworfen. Davon zeugen unter anderem ein Wandel der Verwaltung, der an den Wirkungen ihres Handelns in der Gesellschaft und an den Erfordernissen der Bürgerinnen und Bürger orientiert ist, sowie Verwaltungsreformen, umfassende Einsparprogramme und das Ziel der Haushaltskonsolidierung. Zur Erhöhung der Effizienz und Effektivität öffentlichen Handelns haben Elemente betriebswirtschaftlicher Steuerung und der Dezentralisierung der Budgetverantwortung in den Verwaltungen des Landes und in kommunalen Verwaltungen Einzug gehalten. Begleitet wurde der damit einhergehende Wandel durch die expansive Entwicklung der Informations- und Bürokommunikationstechnologie, weg von der Großrechnerwelt und hin zu Arbeitsplatzrechnern, mit verstärktem Einsatz von Telearbeit. Auch die Beschäftigungsverhältnisse waren grundlegenden Reformen des Dienst- und Tarifrechts unterzogen, wobei Gesichtspunkten der Stärkung der Eigenverantwortlichkeit von Dienststellen und Beschäftigten sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie starkes Gewicht beigemessen wurde. All die beispielhaft genannten Veränderungsprozesse münden in Bedürfnisse der Beschäftigten nach aktiver Teilhabe an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Dies gilt umso mehr, als in dieser Zeit auch durch die Rechtsprechung anerkannt wurde, dass die Begrenzungen, die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst aus verfassungsrechtlichen Gründen erfahren muss, durch Ausschöpfung gegebener Gestaltungsmöglichkeiten ausgeglichen werden kann.

Vor diesem Hintergrund soll das Landespersonalvertretungsgesetz eine grundlegende Novellierung erfahren. Die Novellierung soll die eingetretenen Entwicklungen und Modernisierungen in der Leitung, den Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen

sowie der Informations- und Bürotechnologie aufgreifen und das Personalvertretungsrecht sachgerecht fortentwickeln. Dabei ist das Spannungsfeld, in dem sich öffentliche Verwaltungen aufgrund der strikten Rechtsbindung und im Bewusstsein der Mitverantwortung zur Haushaltskonsolidierung bewegen, bei der Ausprägung der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst maßgebend zu berücksichtigen. Die Eigenverantwortung der Dienststellen und der Personalvertretungen soll vor Ort gestärkt werden, Mitbestimmungsrechte sollen zeitgemäß ausgestaltet werden. Grundlage ist das bewährte Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, das auch weiterhin die Gemeinsamkeit der Aufgaben und die echte Partnerschaft zwischen Dienststellenleiter und Personalvertretung unterstreicht und bei Interessengegensätzen von einer mit dem ernstesten Willen zur Einigung geprägten Suche nach einem für beide Teile tragbaren Ausgleich ausgeht. Dabei gilt es überflüssige Bürokratie zu vermeiden und abzubauen und die Effektivität und Effizienz der Aufgabenerfüllung der öffentlichen Verwaltung zu wahren. Von diesen Beweggründen geleitet, soll das Landespersonalvertretungsgesetz an die modernen Erfordernisse der Verwaltung und die berechtigten Interessen der Beschäftigten nach aktiver Teilhabe an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen angepasst werden.

## **2. Ergebnisoffener Dialogprozess**

Das Innenministerium hat zur Vorbereitung der Novellierung des Personalvertretungsrechts weit im Vorfeld vorgeschriebener Beteiligungs- und Anhörungsverfahren einen breit angelegten und ergebnisoffenen Dialog mit Gewerkschaften und Berufsverbänden, Personalvertretungen, Interessenvertretungen, den kommunalen Landesverbänden und weiteren öffentlich-rechtlichen Körperschaften sowie anderen Institutionen geführt, um einen Überblick über deren Vorstellungen und Wünsche zur Novellierung des Personalvertretungsrechts zu erlangen. Im Rahmen zahlreicher Gespräche und schriftlicher Beteiligungen wurde eine Vielzahl von Forderungen, Anregungen und Änderungsvorschlägen vorgetragen. Folgende Stellen haben sich an dem Dialogprozess mit schriftlichen Stellungnahmen beteiligt:

- Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Baden-Württemberg,
- Beamtenbund Baden-Württemberg,
- Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands Landesverband Baden-Württemberg / DHV - Die Berufsgewerkschaft e. V. Landesverband Baden-Württemberg,
- Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Baden-Württemberg,
- Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Baden-Württemberg,
- Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union in ver.di Baden-Württemberg,

- Deutscher Journalisten-Verband Landesverband Baden-Württemberg e.V.,
- Gemeindetag Baden-Württemberg,
- Städtetag Baden-Württemberg,
- Landkreistag Baden-Württemberg,
- Kommunaler Arbeitgeberverband Baden-Württemberg e. V.,
- Ministerien des Landes,
- Rechnungshof Baden-Württemberg,
- Regierungspräsidien,
- Südwestrundfunk (SWR),
- Sparkassenverband Baden-Württemberg,
- Landesbausparkasse Baden-Württemberg,
- Allgemeine Ortskrankenkasse Baden-Württemberg,
- Landesverband der Betriebskrankenkassen Baden-Württemberg,
- Kassenärztliche Vereinigung Baden-Württemberg,
- Kassenzahnärztliche Vereinigung Baden-Württemberg,
- Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg,
- Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes Baden-Württemberg,
- Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden in Baden-Württemberg,
- Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs,
- Hauptpersonalrat beim Innenministerium,
- Hauptpersonalrat beim Justizministerium,
- Hauptpersonalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschafts- und Sonderschulen beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport,
- Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte im Sparkassenverband Baden-Württemberg,
- Gesamtpersonalrat des Südwestrundfunks.

Das Verfahren hat allseits ein positives Echo gefunden. Es erbrachte am Ende eine Sammlung von nahezu 1.000 Forderungen, Anregungen und Änderungsvorschlägen, die teils nur gering von einander abweichen, teils aber auch gegenläufig sind. Den

Forderungen der Gewerkschaften, Berufsverbände, Personalvertretungen und Interessenvertretungen, die sich für eine weitreichende Ausweitung der Rechte der Personalvertretungen und für eine Rücknahme der mit dem Dienstrechtsreformgesetz erfolgten Änderungen des Landespersonalvertretungsgesetzes ausgesprochen haben, steht die Haltung der Kommunalen Landesverbände und des Kommunalen Arbeitgeberverbands Baden-Württemberg teilweise diametral gegenüber, wobei Letztere aber zumindest für die Beibehaltung des Status quo plädieren.

Aus der Fülle von Vorschlägen, Forderungen und Anregungen haben sich im Wege eines ausgewogenen Ausgleichs die zwanzig folgenden Eckpunkte für die Fortentwicklung des Landespersonalvertretungsgesetzes herauskristallisiert, die wiederum allen am Dialogprozess Beteiligten vorgestellt und - soweit erwünscht - mit ihnen erörtert wurden.

### **3. Inhalt**

In den folgenden zentralen Punkten (allgemein bekannt als Eckpunkte) soll das Landespersonalvertretungsgesetz fortentwickelt werden:

- Zeitgemäßer Beschäftigtenbegriff

Beschäftigte sollen grundsätzlich alle Personen sein, die in der Dienststelle tatsächlich beschäftigt sind oder ausgebildet werden, unabhängig vom formalen Bestehen eines Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses. Beschäftigte sollen auch Personen sein, deren Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Dienststelle besteht, die aber durch Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung außerhalb der Dienststelle eingesetzt werden.

- Wahlrecht interessengerecht gestalten

Die Wahlberechtigung soll grundsätzlich allen Beschäftigten zuerkannt werden, selbst wenn diese durch Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung in Dienststellen anderer Dienstherrn oder Arbeitgeber, insbesondere in Jobcentern nach § 6d des Sozialgesetzbuchs Teil II, eingegliedert sind.

Die Wählbarkeit soll hingegen auf die tatsächliche Eingliederung in diejenige Dienststelle abstellen, bei welcher der Personalrat gebildet wird. Auf eine Mindestverwendungsdauer soll es dabei nicht ankommen, abgesehen von einer zweimonatigen Dienststellenzugehörigkeit wegen wahlorganisatorischer Erfordernisse. Ausschlussgründe von der Wählbarkeit sollen eng gefasst werden.

- Angemessene Personalratsgrößen

Die Mitgliederzahl der Personalräte soll in Dienststellen ab 1.500 Beschäftigten und in Dienststellen mit großen Belegschaftsanteilen außerhalb des Hauptorts erhöht werden. Die Mitgliederzahl von Gesamtpersonalräten und Hauptpersonalräten soll in Anbetracht der verantwortungsvollen Aufgabenwahrnehmung allgemein angehoben werden.

- Geschlechtergerechtigkeit verbessern

Für die Einreichung von Wahlvorschlägen soll eine verpflichtende Geschlechterquote eingeführt werden.

- Amtszeit sachgerecht verlängern

Die regelmäßige Amtszeit der Personalvertretungen soll von vier Jahren auf fünf Jahre verlängert werden.

- Gemeinsame Beschlussfassung stärken

Die prinzipielle Gruppentrennung im Personalrat (Beamte / Arbeitnehmer) soll aus Verfassungsgründen gewahrt bleiben. Neue Optionsmöglichkeiten bei Beschlussfassungen sollen den Personalvertretungen ermöglichen, dabei ihren örtlichen Gegebenheiten besser Rechnung tragen zu können.

- Geschäftsführung effektiver gestalten

Erleichterte und klarstellende Bestimmungen zur Geschäftsführung, etwa zur Beschlussfassung und zu Personalratssitzungen, sollen dem Personalrat mehr Raum lassen, seine Geschäfte zeitgerecht und effektiv erledigen zu können.

- Arbeitsgemeinschaften ermöglichen

Arbeitsgemeinschaften von Personalräten sollen zur Ermöglichung des Austausches in Angelegenheiten, die sie gemeinsam berühren, ermöglicht werden. Zugleich soll die bestehende Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden bei den obersten Landesbehörden (ARGE-HPR) mit Anhörungsrechten gesetzlich verankert werden.

- Freistellungen angemessen ausgestalten

Die Freistellungen von Personalratsmitgliedern sollen neu bemessen und auf das allgemein verbreitete Niveau anderer Personalvertretungsrechte angehoben werden.

Die persönliche Rechtsstellung von Personalratsmitgliedern soll durch einen erweiterten Veränderungsschutz und verbesserte Schulungsansprüche gestärkt werden.

- Wirtschaftsausschuss einrichten

Zur frühzeitigen und turnusmäßigen Unterrichtung des Personalrats über die die Beschäftigten wesentlich berührende wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Dienststelle soll ein beratender Ausschuss (Wirtschaftsausschuss) zugelassen werden.

- Informationsrechte ausbauen

Die Unterrichts- und Teilnahmerechte des Personalrats sollen klargestellt und gestärkt sowie im Sinne prozessbegleitender Informationsrechte und Beteiligungen ausgebaut werden.

- Fristen flexibler gestalten

Die Regelfrist bei Mitbestimmung und Mitwirkung soll auf grundsätzlich drei Wochen, die Eilfrist in dringenden Fällen auf grundsätzlich eine Woche festgesetzt werden. Die Verbindlichkeit dieser Fristen soll dabei für abweichende Verständigungen geöffnet werden; generell oder im Einzelfall sollen Dienststelle und Personalrat kürzere oder längere Fristen vereinbaren können.

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit stärken

Der Inhalt der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Personalrat soll durch Verpflichtungen präzisiert werden, zu Anträgen des Personalrats zeitnah Stellung zu nehmen und ihn vom Unterlassen einer bereits zugestimmten Maßnahme zu unterrichten.

- Neue Beteiligungsrechte einräumen

Die Beteiligungsformen der vollen Mitbestimmung, der eingeschränkten Mitbestimmung, der Mitwirkung und der Anhörung sollen erhalten bleiben. Dabei soll es bei ausdrücklich eingeräumten Beteiligungsrechten bleiben, die jedoch grundsätzlich in die stärkste rechtlich vertretbare Beteiligungsform gestellt werden sollen.

Personalangelegenheiten sollen aufgrund ihrer Auswirkungen auf die Erfüllung der Amtsaufgaben grundsätzlich in die eingeschränkte Mitbestimmung gestellt und soweit die Wirkungen für die Gesamtheit der Beschäftigten hinter den Individualinteressen Einzelner zurücktreten davon abhängig gemacht werden, dass die Beschäftigten die Mitbestimmung beantragen. Außerdem sollen neue Beteiligungstatbestände eingeführt werden.

In sonstigen Angelegenheiten, insbesondere bei organisatorischen Maßnahmen, sollen - soweit soziale Auswirkungen auf die Gesamtheit der Beschäftigten berührt sind - neue und erweiterte Beteiligungstatbestände vorgesehen werden. Entsprechend der typischen Tragweite der Beschäftigtenbetroffenheit sollen die neuen Tatbestände der Mitbestimmung oder Mitwirkung zugeordnet werden.

- Ausnahmecharakter des Evokationsrechts

An dem Recht, einen bindenden Beschluss der Einigungsstelle im Einzelfall aufgrund wesentlicher Beeinträchtigung der Regierungsverantwortung aufheben zu können, sog. „Evokationsrecht“, soll aus Verfassungsgründen festgehalten werden. Die Zuständigkeit für die Ausübung des Evokationsrechts soll jedoch von der bisher aufhebungsbefugten obersten Dienstbehörde auf die Landesregierung, bei Gemeinden, Gemeindeverbänden sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts auf das Hauptorgan übertragen werden.

- Mehr Dienstvereinbarungen ermöglichen

Alle nicht auf Einzelpersonen bezogenen Beteiligungstatbestände sollen für den Abschluss von Dienstvereinbarungen geöffnet werden. Die Evokationskündigung soll durch ein allgemeines beidseitiges Kündigungsrecht ersetzt werden. Die Nachwirkung soll in Fällen voller Mitbestimmung vereinbart werden können, wobei nur die nach Kündigung zur Weitergeltung vereinbarten Regelungen unter Evokationsvorbehalt bleiben sollen.

- Initiativrecht verbreitern

Das förmliche Initiativrecht des Personalrats soll grundsätzlich in allen Angelegenheiten, die seiner Mitbestimmung und Mitwirkung unterliegen, ausgeübt werden können, ausgenommen höchstpersönliche Einzelmaßnahmen ohne Auswirkungen auf die Gesamtheit der Beschäftigten. Das allgemeine Antragsrecht des Personalrats bleibt dadurch unberührt.

- Personalversammlungen als Ausspracheforum stärken

Personalversammlungen sollen grundsätzlich während der Arbeitszeit anberaumt werden. Rechte der Beschäftigten sollen gestärkt und Teilnahmerechte klargestellt werden.

- Zustimmungsverweigerungsgründe entfallen

Die Regelungen über die Verweigerung der Zustimmung des Personalrats in personellen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten sollen gestrichen werden. Die Zustimmung darf indes nicht willkürlich verweigert werden, sondern nur aus Gründen, die im Rahmen des Mitbestimmungsrechts liegen.

#### **4. Alternativen**

Als Alternative zu der vorgeschlagenen Stärkung der Mitbestimmung und den Verbesserungen der Personalratsarbeit käme die Beibehaltung des derzeitigen Personalvertretungsrechts in Betracht. Die Beibehaltung des Status quo würde jedoch nicht dem Bild einer modernen Verwaltung entsprechen, die Veränderungen und Reformen der vergangenen Jahrzehnte unberücksichtigt lassen und den Beschäftigten die verstärkte Teilhabe an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und ihres Arbeitsumfelds verweigern. Dadurch könnte die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten beeinträchtigt werden, die tragendes Element der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Hand sind.

#### **5. Finanzielle Auswirkungen**

Der Ausbau der Informationsrechte, neue Beteiligungsrechte und eine Verbreiterung des Initiativrechts sowie die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses und die Weiterentwicklung des Beschäftigtenbegriffs können die Zahl der Beteiligungsfälle erhöhen und in den Dienststellen zu einem nicht näher bezifferbaren Verwaltungsauf-



wand führen. Mehraufwand kann in Einzelfällen auch entstehen, wenn die selten abgehaltenen, außerordentlichen Personalversammlungen künftig als Arbeitszeit gelten, soweit dies nicht bereits bisher nach Entscheidung einer Dienststellenleitung der Fall gewesen ist. Auch dieser damit verbundene finanzielle Mehraufwand ist nicht bezifferbar. Finanzielle Auswirkungen können auch mit der angemessenen Erhöhung der Personalratsgrößen und mit der Erhöhung der Freistellungsstaffel einher gehen. Zwar werden in der Praxis erfahrungsgemäß nicht immer Freistellungen in Anspruch genommen oder nur teilweise beansprucht. Dennoch steht zu erwarten, dass es infolge der Anhebung der Freistellungsstaffel und des damit einhergehenden Anspruchs zu weiteren Freistellungen kommen wird. Die Dienststellen sind im Hinblick auf die Konsolidierung des Haushalts jedoch gehalten, einen entstehenden Mehraufwand mit den vorhandenen personellen und sächlichen Mitteln zu tragen.

Gemeinsame Personalversammlungen mehrerer Dienststellen sind hingegen in aller Regel kostenneutral, da zeit- und kostenaufwändigere Einzelversammlungen entbehrlich werden. Auch die gesetzliche Verankerung der ARGE-HPR erfolgt kostenneutral, da deren Beteiligung in allgemeinen und ressortübergreifenden Angelegenheiten bereits derzeit aufgrund des Ministerratsbeschlusses vom 29. November 1983 erfolgt. Insoweit zeichnet die gesetzliche Verankerung die bestehende Praxis nach.

## **6. Konnexitätsprinzip**

Der Gemeindetag Baden-Württemberg, Städtetag Baden-Württemberg und Landkreistag Baden-Württemberg sowie der Kommunale Arbeitgeberverband Baden-Württemberg haben in einer gemeinsamen Stellungnahme vom 29. Januar 2013 im Hinblick auf die beabsichtigte Erhöhung der Freistellungsstaffel die Frage der Konnexität aufgeworfen. Sie vertreten die Auffassung, dass die beabsichtigte Erhöhung der Freistellungsstaffel zu erheblichen Mehrkosten für die Städte, Gemeinden und Landkreise führen werde, die ihnen vom Land zu ersetzen wären.

Durch die beabsichtigte Erhöhung der Freistellungsstaffel wird das Konnexitätsprinzip nach Artikel 71 Absatz 3 der Landesverfassung (LV) mit der Folge eines finanziellen Ausgleichs für die Gemeinden und Gemeindeverbände jedoch nicht ausgelöst. Ausgleichspflichtig im Sinne des Artikel 71 Absatz 3 Satz 3 LV sind diese Belastungen nämlich nur unter den in Artikel 71 Absatz 3 LV genannten Voraussetzungen.

Allen Varianten für eine mögliche Ausgleichspflicht nach Artikel 71 Absatz 3 Satz 3 LV ist gemein, dass es sich zunächst um eine öffentliche Aufgabe im Sinne des Artikel 71 Absatz 3 Satz 1 LV handeln muss. Nach dem Urteil des Staatsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 14. Oktober 1993 (ESVGH 44, 8 ff.) ist darunter „nur ein

konkretes Aufgabengebiet im Sinne bestimmter zu erledigender Verwaltungsangelegenheiten“ zu verstehen. Es muss sich um eine verwaltungsmäßig gegenüber der Bevölkerung oder für diese wahrzunehmende Aufgabe im Zusammenhang mit der Ausführung von Gesetzen handeln. Ob es sich dabei um Bereiche der Eingriffsverwaltung, der Leistungsverwaltung oder der daseinsvorsorgenden Verwaltung handelt, ist unerheblich; sie sind von der Qualifizierung als Aufgabe im Sinne des Artikel 71 Absatz 3 Satz 1 LV ebenso umfasst wie beispielsweise das Bereitstellen von öffentlichen Einrichtungen für die Einwohner oder Trägerschaftsaufgaben hinsichtlich Straßen oder Schulen. Allen Aufgaben ist gemeinsam, dass sie von den Gemeinden oder Gemeindeverbänden gegenüber der Bevölkerung oder für diese zu erledigen sind, ihnen also eine Außenwirkung zukommt. Rein verwaltungsinterne Tätigkeiten oder Organisationsaufgaben, die nur der Unterstützung oder Vorbereitung der Erledigung von Sachaufgaben dienen, wie beispielsweise Personalwesen, Organisation, Haushalts- und Vermögensverwaltung der Kommunen sind nicht gemeint (vgl. Drs. 14/2441 Seite 6).

Die Aufgaben der Personalvertretung im öffentlichen Dienst haben keine Außenwirkung, sie wirken rein intern und dienen insbesondere der Vorbereitung von Personalentscheidungen beziehungsweise von personalrelevanten und sozialen Angelegenheiten in einem weiten Sinne. Damit wird der Aufgabenbegriff des Artikels 71 Absatz 3 LV nicht erfüllt. Die beabsichtigte Erhöhung der Freistellungsstaffel verursacht interne personalwirtschaftliche Veränderungen. Sie hat als entscheidende Auswirkung allenfalls eine zusätzliche finanzielle Belastung, während der Kreis der nach außen wirkenden Sachaufgaben nicht verändert wird. Solange die Gemeinden und Gemeindeverbände aber nicht zu einem konkreten Aufgabengebiet bestimmter mit Außenwirkung gegenüber den Bürgern zu erledigender Verwaltungsangelegenheiten verpflichtet werden, greift das Konnexitätsprinzip nicht.

## **7. Aus der Regelung resultierende Kosten für die Privatwirtschaft**

Keine.

## **B. Einzelbegründung**

### **Zu Artikel 1 (Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes)**

#### **Zu Nummer 1 (Überschrift)**

Die Gesetzesüberschrift soll auf die verbreitet verwendete und allgemein übliche Kurzbezeichnung beschränkt werden. Dies entspricht den Bezeichnungen anderer dienstrechtlicher Gesetze des Landes.

Die bisher angebrachte Fußnote, die dem Zitiergebot der EU-Richtlinie 2002/14/EG Rechnung trägt, bleibt erhalten.

#### **Zu Nummer 2 (§ 1)**

Anpassung an den üblichen Sprachgebrauch in den dienstrechtlichen Gesetzen des Landes.

#### **Zu Nummer 3 (§ 2)**

Zu Buchstabe a

Der Wortlaut des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit soll ausdrücklich um den diesen schon bisher prägenden Aspekt der „Partnerschaft“ zwischen Dienststelle und Personalvertretung ergänzt werden.

Zu Buchstabe b

Zur Verwaltungsvereinfachung und Entlastung der Dienststellenleitung soll es genügen, dass Gewerkschaften und ihre Beauftragten die Dienststelle und nicht mehr die Dienststellenleitung davon unterrichten müssen, wenn sie die Dienststelle aufsuchen wollen.

#### **Zu Nummer 4 (§§ 3 und 4)**

Zu § 3

Die Paragrafenüberschrift soll den Inhalt der Bestimmung aussagekräftiger wiedergeben. Zugleich soll durch die Ergänzung um den Abweichungsausschluss aufgrund von Dienstvereinbarungen klargestellt werden, dass von den gesetzlichen Vorschriften selbst im Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalrat nicht abgewichen werden darf, soweit dies nicht ausdrücklich zugelassen ist. Dies ist bereits geltendes Recht. Nachdem jedoch der Anwendungsbereich für Dienstvereinbarungen gegen-

über dem bisherigen restriktiven Zulässigkeitskatalog erweitert werden soll, ist die Klarstellung angezeigt.

#### Zu § 4

Die Paragrafenüberschrift soll an den neuen Regelungsinhalt angepasst werden, da nunmehr in dieser Bestimmung auch die Gruppengliederung (§§ 5 bis 7 LPVG-alt) geregelt werden soll.

Der Beschäftigtenbegriff nach Absatz 1 soll alle Personen erfassen, die in der Dienststelle tatsächlich beschäftigt sind oder ausgebildet werden. Grundsätzlich sollen alle Personen, die weisungsabhängig von der Dienststellenleitung in der Dienststelle arbeiten, ohne Rücksicht auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses Beschäftigte sein. Sie sollen damit den Personalrat mitwählen können und von der Vertretung durch den Personalrat erfasst werden. Mit dem Weisungs- oder Direktionsrecht der Dienststelle korrespondieren Fürsorge- und Schutzpflichten, beispielsweise im Bereich des Arbeitsschutzes, deren Einhaltung der Personalrat zu überwachen hat. Damit ist gerechtfertigt, den Beschäftigtenbegriff umfassender als bisher zu bestimmen. Außerdem soll mit dem erweiterten Beschäftigtenbegriff die Vielfalt heutiger Beschäftigungsverhältnisse erfasst werden. Es soll weniger die Art der rechtlichen Bindung an die Dienststelle als mehr die tatsächliche Eingliederung in die Dienststelle entscheidend sein.

Gleichfalls soll in dem neuen Beschäftigtenbegriff berücksichtigt werden, dass gelegentlich Beschäftigte nur dienst- oder arbeitsvertraglich einer Dienststelle zuzurechnen sind, sie aber aufgrund beamtenrechtlicher oder tarifvertraglicher Vorschriften im Wege der Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung tatsächlich bei einer anderen Stelle eingesetzt sind, beispielsweise in Jobcentern. Da Beschäftigte in diesen Fällen zumindest formal ihrer Stammdienststelle verbunden bleiben und diese gewisse personelle Maßnahmen ihnen gegenüber trifft, sollen sie personalvertretungsrechtlich auch als Beschäftigte ihrer Stammdienststelle weiter gelten.

Vom Beschäftigtenbegriff nach Absatz 1 sollen danach insbesondere erfasst werden:

- Personen im Sinne von § 12a des Tarifvertragsgesetzes, weil sie bei Erfüllung ihres Vertrags arbeitnehmerähnlich in der Dienststelle eingesetzt werden,
- Personen in Leiharbeitsverhältnissen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und Personen, die aufgrund eines Gestellungsvertrages in der Dienststelle tätig sind oder ausgebildet werden,
- Personen, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in der Dienststelle eingesetzt werden,

- Erwerbsfähige Arbeitssuchende, die in der Dienststelle eine Arbeitsgelegenheit nach § 16d des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) wahrnehmen (so genannte Ein-Euro-Jobs),
- geringfügig Beschäftigte, Vertretungen, Aushilfen, Praktikanten, Volontäre,
- Telearbeiter, das heißt Personen, die gelegentlich oder regelmäßig ihre Tätigkeit außerhalb der Dienststelle ausüben,
- Ehrenbeamte nach § 91 des Landesbeamtengesetzes und der zugrundeliegenden Rechtsvorschriften, wie zum Beispiel ehrenamtliche Bürgermeister, ehrenamtliche Amtsverweser und ehrenamtliche Ortsvorsteher,
- Personen, die einen Bundesfreiwilligendienst leisten oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr nach dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten absolvieren.

Nicht zum Kreis der Beschäftigten sollen nach Absatz 2 gehören:

- Personen in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis, zum Beispiel Minister und Politische Staatssekretäre,
- Richter und Staatsanwälte, außer in Fällen einer Verwendung in Verwaltungsbehörden und ähnlichem außerhalb von Gerichten und Staatsanwaltschaften,
- ehrenamtliche Tätige, mit Ausnahme von Ehrenbeamten,
- Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden,
- Personen, die aufgrund eines Werk-, Werklieferungs- oder Geschäftsbesorgungsvertrages in den Räumlichkeiten der oder für die Dienststelle arbeiten, zum Beispiel Mitarbeiter des Kantinenpächters, Angehörige einer externen Reinigungsfirma, denn sie unterliegen dem Direktionsrecht des Unternehmens, welches in der Dienststelle die vertraglich vereinbarte Leistung erbringt, nicht aber unmittelbaren Weisungen der Dienststelle. Gleiches gilt etwa für selbstständige Handwerker, die Aufträge für die Dienststelle erledigen. Nicht erfasst werden von der Ausnahmen aber die arbeitnehmerähnlich Beschäftigten nach § 12a des Tarifvertragsgesetzes, die ausdrücklich (Absatz 1) als Beschäftigte gelten.

Es handelt sich hierbei um eine abschließende Aufzählung. Im Zweifel sind daher Personen, die nicht den Fallgruppen des Absatzes 2 zugeordnet werden können, als Beschäftigte anzusehen.

Die Bestimmung der Gruppe der Beamten im Sinne dieses Gesetzes in Absatz 3 entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 5 Nummer 1 und § 6 LPVG-alt.

Beschäftigte, die nicht der Gruppe der Beamten zugehören, sollen nach Absatz 4 die Gruppe der Arbeitnehmer bilden und als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten.

### **Zu Nummer 5 (§§ 5 bis 7)**

Folgeänderung zu Nummer 3 § 4. Die bisher in den §§ 5 bis 7 LPVG-alt enthaltenen Regelungen zur Gruppenbildung sollen neu gefasst in § 4 Absatz 3 und 4 überführt werden.

### **Zu Nummer 6 (§ 9)**

Zu Buchstabe a

Diese Vorschrift entspricht im Wesentlichen § 9 Absatz 1 LPVG-alt.

Zur Klarstellung soll der Begriff der Verwaltungsstellen durch den allgemeineren Begriff der Stellen ersetzt werden. Ausschlaggebend für den Begriff der Dienststelle ist nicht, ob sie Verwaltungsaufgaben wahrnehmen, sondern vielmehr, dass sie einen selbstständigen organisatorischen Aufgabenbereich haben und innerhalb der Verwaltungsorganisation in dem in der öffentlichen Verwaltung möglichen Umfang verselbstständigt sind und dem Leiter der Einrichtung eine mit deren organisatorischer Verselbstständigung verbundene Regelungskompetenz im personellen, sachlichen oder sozialen Bereich zukommt, die Grundlage für das in § 2 geforderte vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenwirken zwischen Dienststelle und Personalvertretung ist.

Neu aufgenommen werden soll in die Definition der Dienststelle aus systematischen Gründen das Karlsruher Institut für Technologie (KIT), das nicht von dem herkömmlichen Hochschulbegriff erfasst wird, weil es auch Forschungseinrichtung ist. Die Regelung steht in unmittelbarem Zusammenhang mit § 94c Nummer 1, der die interne Dienststellengliederung des KIT näher bestimmt.

Die früheren Materialprüfungsanstalten sind zu einer Materialprüfungsanstalt zusammengeschlossen worden, die heute eine zentrale Einrichtung der Universität Stuttgart ist. Die Personalvertretung kann durch den Personalrat der Universität wahrgenommen werden. Die eigenständige Personalratsfähigkeit der „Materialprüfungsanstalten“ soll deshalb entfallen.

Zu Buchstabe b

Eigenbetriebe sind nach § 9 Absatz 1 grundsätzlich selbstständige personalvertretungsrechtliche Dienststellen mit eigenem Personalrat. Eine Zusammenfassung von Eigenbetrieb und Verwaltung ist nur über § 9 Absatz 3 möglich. Diese Qualifizierung ist kostenintensiv und stößt vor allem bei kleineren Betrieben auf wenig Verständnis,

da die Beschäftigten oftmals sowohl für Aufgaben des Eigenbetriebs als auch der Verwaltung herangezogen werden. Meist ist nur technisches Personal voll dem Eigenbetrieb zugeordnet. Eigenbetriebe mit in der Regel nicht mehr als 50 Beschäftigten sollen deshalb im Interesse einer effektiven Personalvertretung nicht als Dienststelle im Sinne von Absatz 1 gelten, ihre Beschäftigten sollen als Beschäftigte der Gemeinde oder des Gemeindeverbands gelten. Damit soll auch ein Beitrag zur Entbürokratisierung geleistet und insbesondere bei Gemeinden mit kleinen Eigenbetrieben einer „Zersplitterung“ von Personalräten entgegen gewirkt werden. Unbenommen bleibt es, nach § 9 Absatz 2 Eigenbetriebe durch Entscheidung des Dienststellenleiters (auf Antrag der Beschäftigten oder vom Amts wegen) zu selbstständigen. Die vorgesehene Regelung soll das Regel-Ausnahme-Verhältnis umkehren.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Klarstellung des Gewollten. Außenstellen, Nebenstellen und Teile einer Dienststelle nach Absatz 1 oder einer nach Absatz 3 zusammengefassten Dienststelle sollen unter den näher genannten Voraussetzungen zu einer selbstständigen Dienststelle im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes erklärt oder zu einer solchen zusammengefasst werden können.

Zu Buchstabe d

Für die in Absatz 3 geregelte Aufhebung der Zusammenfassung mehrerer Dienststellen eines Verwaltungszweigs zu einer Dienststelle im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes soll es nicht mehr wie bisher der Zustimmung der Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten, sondern nur der Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststellenteile bedürfen, die aus dem Zusammenschluss ausscheiden wollen oder sollen. Das bisherige Zustimmungserfordernis der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten schränkt die Entscheidungsfreiheit erheblich ein. Vor allem beim Zusammenschluss von Dienststellen mit erheblich voneinander abweichenden Beschäftigtenzahlen, kann der bisherige Zustimmungsvorbehalt ein Ausscheiden oder eine Aufhebung des Zusammenschlusses nahezu unmöglich machen, wenn sich die Beschäftigten der größeren Dienststelle nicht betroffen fühlen und deshalb der Abstimmung fernbleiben. Die Aufhebung eines solchen Zusammenschlusses von Dienststellen berührt aber in erster Linie die personalvertretungsrechtliche Situation der wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststellenteile, die aus dem Zusammenschluss ausscheiden wollen oder sollen. Dementsprechend soll das Zustimmungserfordernis auf sie beschränkt werden.

Der durch Absatz 4 eingeführte besondere Personalrat der Beschäftigten des Landes bei den Landratsämtern soll entfallen. Ihm wird bei Maßnahmen übergeordneter Dienststellen, die einzelne Beschäftigte des Landes bei Landratsämtern betreffen,

von der zuständigen Stufenvertretung lediglich Gelegenheit zur Äußerung gegeben, mithin kommt ihm nur die Funktion eines „Anhörungspersonalrats“ zu. Die Sondervertretung für Beschäftigte des Landes hatte früher größere Bedeutung, als der Anteil der Landesbeschäftigten in den Landratsämtern noch geringer und deshalb die Vertretung durch eigene Mitglieder im (gemeinsamen) Personalrat beim Landratsamt, der sowohl von den Beschäftigten des Landkreises als auch von den dem Landratsamt zugeteilten Beschäftigten des Landes gewählt wird, schwerer zu erreichen war. Die Sondervertretung gibt es seit dem Personalvertretungsgesetz von 1953. Durch die Kreisreform sind räumlich größere Landkreise entstanden und vor allem sind durch die Verwaltungsstrukturreform weitere Geschäftsbereiche in die Landratsämter eingegliedert worden. Deshalb sind mittlerweile verhältnismäßig mehr Beschäftigte des Landes in den Landratsämtern tätig. Diesen Beschäftigten ist es daher eher möglich, eigene Vertreter in den (gemeinsamen) Personalrat zu wählen, der auch für die Interessen der Beschäftigten des Landes gegenüber der Stufenvertretung eintritt. Gefördert werden soll die Vertretung von Landesbeschäftigten im (gemeinsamen) Personalrat durch die Neuregelung in § 18 Absatz 2. Durch die Entwicklungen in der Personalausstattung in den Landratsämtern ist der Bedarf für eine zudem kompetenzmäßig eingeschränkte Sondervertretung nicht mehr gegeben. Die Abschaffung des besonderen Personalrats der Beschäftigten des Landes erspart Wahlaufwand und Verwaltungskosten und ist insoweit ein Beitrag zur Kostenverringering.

Im Übrigen soll Absatz 4 keine weitere Änderung erfahren.

### **Zu Nummer 7 (§ 9a)**

Zu Buchstabe a

Die Paragrafenüberschrift soll den um den beamtenrechtlichen Unfallschutz erweiterten Inhalt der Vorschrift aussagekräftiger wiedergeben.

Zu Buchstabe b

Die Vorschrift des § 9a LPVG-alt soll neuer Absatz 1 werden.

Zu Buchstabe c

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen § 47a LPVG-alt und soll aus systematischen Gründen als Absatz 2 übernommen werden. Durch die Verschiebung des Regelungsstandorts soll klargestellt werden, dass zum geschützten Personenkreis nicht nur die Mitglieder von Personalvertretungen sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen gehören, sondern alle Beamtinnen und Beamte, die Aufgaben und Befugnisse nach dem Landespersonalvertretungsgesetz wahrnehmen, also etwa auch Mitglieder von Wahlvorständen oder Mitglieder in Wirtschaftsausschüssen.



## **Zu Nummer 8 (§ 10)**

Die Verschwiegenheitspflicht ist in § 10 LPVG-alt nicht ausreichend geregelt. Dies führt in der Praxis zu Rechtsunsicherheiten und möglicherweise zu Rechtsverstößen. Die Vorschrift soll entsprechend neu gefasst und systematisch klarer gegliedert werden. Die Ausnahmen von der Verschwiegenheitspflicht sollen aus Gründen der Rechtsklarheit erschöpfend aufgezählt werden. So soll die Verschwiegenheitspflicht über die bisherigen Ausnahmen hinaus zum Beispiel nicht gelten gegenüber von Stufenvertretungen anzuhörenden Personalräten, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der übergeordneten Dienststelle, der obersten Dienstbehörde oder dem anzurufenden obersten Organ einer Körperschaft, der bei der übergeordneten Dienststelle oder der obersten Dienstbehörde gebildeten Stufenvertretung sowie für Mitglieder des Wirtschaftsausschusses gegenüber Mitgliedern der Personalvertretung. Letzteres ist notwendig, da der Wirtschaftsausschuss ein Gremium zur Unterrichtung der Personalvertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten sein soll, jedoch die Verschwiegenheitspflicht nicht für Ausschussmitglieder, die nicht Personalratsmitglied sind, gegenüber den Mitgliedern des Personalrats gilt.

In dem neu einzufügenden Absatz 3 soll vorgesehen werden, dass unabhängig von der gesetzlichen Regelung die Dienststellen in Einzelfällen von der Verschwiegenheitspflicht entbinden können.

## **Zu Nummer 9 (§§ 11 und 12)**

Das aktive und passive Wahlrecht soll an neue Dienststellen- und Beschäftigungsformen sowie an den flexiblen Personaleinsatz angepasst werden.

Zu § 11

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht formal im Wesentlichen § 11 Absatz 1 LPVG-alt, erhält jedoch aufgrund des veränderten Beschäftigtenbegriffs einen umfassenderen Gehalt. Die Wahlberechtigung soll grundsätzlich allen Beschäftigten zukommen. Maßgebend wird auf die Eingliederung in oder dienstrechtliche und arbeitsvertragliche Bindung an die Dienststelle angeknüpft. Dadurch kann auch ein mehrfaches Wahlrecht entstehen, etwa in einem Jobcenter nach § 6d SGB II und in der Entsendedienststelle, sofern das Wahlrecht nicht zu derselben Personalvertretung mehrfach ausgeübt wird.

Personen, welche am Wahltag nicht mehr oder noch nicht wieder in die Dienststelle tatsächlich eingegliedert sind, sollen wegen des gelockerten Dienstbezugs nicht wahlberechtigt sein. Als maßgeblicher Zeitraum, nach welchem von einer tatsächlichen Ausgliederung aus der Dienststelle auszugehen ist, sollen wie bisher sechs Monate angenommen werden. Dementsprechend sollen Beschäftigte, die seit sechs

Monaten ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt beurlaubt sind (Nummer 2), sowie Teilzeitbeschäftigte im Freistellungsjahr, welche am Wahltag noch mehr als sechs Monate vom Dienst freigestellt sind (Nummer 3), nicht wahlberechtigt sein. Ausgeschlossen sind auch wie bisher Beschäftigte, welche Altersteilzeit im Blockmodell ausüben und sich am Wahltag in der Freistellung befinden (Nummer 4).

Weiterhin besteht kein Wahlrecht, wenn es infolge Richterspruchs aberkannt ist (Nummer 1).

Wird während der Elternzeit eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, ist der Dienstbezug wieder hergestellt, was klarstellend durch Satz 2 zum Ausdruck kommen soll.

Beschäftigte, welche zur Dienst- oder Arbeitsleistung in die Dienststelle eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers im Wege der Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung eingegliedert sind, deren Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur abgebenden Dienststelle aber bestehen bleibt, bleiben in der abgebenden Dienststelle wahlberechtigt (Mehrfachwahlberechtigung). Diese Bestimmung korrespondiert mit dem erweiterten Beschäftigtenbegriff nach § 4 Absatz 1 Satz 2, wonach die vorgenannten Personen personalvertretungsrechtlich auch als Beschäftigte ihrer Stammdienststelle gelten. § 11 Absatz 2 LPVG-alt soll daher gestrichen werden.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 11 Absatz 3 LPVG-alt und wird um den klarstellenden Zusatz ergänzt, dass es sich bei der Berufsausbildung der Arbeitnehmer um eine dem Vorbereitungsdienst der Beamten entsprechende Ausbildung handeln muss, also keine Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz handeln kann. Weiterhin wird klargestellt, dass eine Bestimmung der Stammbehörde durch die oberste Dienstbehörde lediglich dann erforderlich werden soll, sofern die Ausbildung bei mehreren Stellen erfolgt.

Zu § 12

Anders als bei der Wahlberechtigung soll hinsichtlich der Wählbarkeit auf die tatsächliche Eingliederung in die Dienststelle, bei welcher der Personalrat gebildet ist, abgestellt werden. Denn effektive Personalratsarbeit kann nicht aus der Ferne geleistet werden beziehungsweise die Leitung der Beschäftigungsdienststelle muss nicht für Personalratsarbeit in einer anderen Dienststelle Arbeitsbefreiung genehmigen. Dies gilt nicht, wenn eine Eingliederung in mehrere Dienststellen vorliegt, beispielsweise bei Teilabordnungen. Ausgeschlossen sollen nur Wahlberechtigte werden, die zur Arbeitsleistung vollständig in eine andere Dienststelle eingegliedert sind als die Dienststelle, bei welcher die Personalvertretung gewählt wird.

#### Zu Absatz 1

Durch den Verweis auf § 4 Absatz 1 Satz 1 im Einleitungssatz des Absatzes soll klar gestellt werden, dass Beschäftigte, die an eine andere Dienststelle abgeordnet sind und ähnliches, mangels tatsächlicher Eingliederung bei der abordnenden Dienststelle nicht wählbar sind.

Wegen formaler Wahlerfordernisse für die Aufstellung von Wahlvorschlägen soll als Wählbarkeitsvoraussetzung neben der Vollendung des 18. Lebensjahrs (Nummer 1) lediglich eine Eingliederungsdauer in die Dienststelle von zwei Monaten am Wahltag (Nummer 2) verlangt werden. Letzteres ist aus wahlrechtsformalen Gründen allein deshalb erforderlich, weil Bewerber für die Mitgliedschaft im Personalrat auf einen Wahlvorschlag aufgenommen werden müssen. Dies setzt voraus, dass sie der Dienststelle bereits eine gewisse Zeit vor dem Wahltag angehören.

Die bisherigen Wählbarkeitsvoraussetzungen einer gewissen Mindestdauer der Zugehörigkeit zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde und zu öffentlichen Verwaltungen oder Betrieben sollen gestrichen werden. Die Beschäftigten sollen mit ihrer Wahlentscheidung selbst bestimmen können, ob sie Kandidatinnen oder Kandidaten, die über keine lange Erfahrung in der Verwaltung verfügen, ihr Vertrauen schenken wollen.

#### Zu Absatz 2

##### Zu Satz 1

Da der Ausschluss von der Wählbarkeit schwer in das Persönlichkeitsrecht eingreift, bedarf es hierfür besonderer rechtfertigender Gründe. Weiterhin (entspricht § 12 Absatz 2 LPVG-alt) soll keine Wählbarkeit bestehen, wenn sie infolge Richterspruchs aberkannt ist (Nummer 1). Ein die Wählbarkeit ausschließender Grund liegt auch dann vor, wenn durch die gleichzeitige Vertretung von Belangen der Dienststelle und der Beschäftigten Interessenkollisionen unvermeidbar sind. Aufgrund ihrer umfassenden Vertretungsbefugnis für die Dienststelle sind der Leiter der Dienststelle und sein ständiger Vertreter generell von der Wählbarkeit ausgeschlossen (Nummer 2). Ebenso soll die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin von der Wählbarkeit ausgenommen werden, da diese kraft ihres Amtes unmittelbar an die Dienststellenleitung angebunden sind (Nummer 5).

Bei Beschäftigten, die in Personalangelegenheiten verantwortlich entscheiden (Nummer 3) und den ihnen zugeordneten Sachbearbeitern (Nummer 4) soll künftig danach unterschieden werden, wie umfassend die Personalentscheidungsbefugnis ist. Wer umfassend in Personalangelegenheiten entscheiden kann oder solche Entscheidungen vorbereitet, soll wie bisher (§ 12 Absatz 3 LPVG-alt) von der Wählbarkeit ausgeschlossen werden.

## Zu Satz 2

Beschäftigte, die nicht ständig selbstständige Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen oder vorbereiten, sollen wählbar sein, wenn Personalentscheidungen nur einen untergeordneten Teil ihrer Gesamtaufgaben ausmachen (zum Beispiel gelegentliche Entscheidungen im Rahmen dezentraler Budgetierung beziehungsweise Einstellung von Saisonkräften). Gleiches gilt für Sachbearbeiter, die für Beschäftigte entsprechende Entscheidungen vorbereiten. In den vorgenannte Fällen wäre ein genereller Ausschluss der Wählbarkeit unverhältnismäßig. Interessenkollisionen können in diesen Fällen sachgerecht durch Befangenheitsausschlüsse vermieden werden.

## **Zu Nummer 10 (§ 13)**

Folgeänderung.

## **Zu Nummer 11 (§ 14)**

Absatz 1 entspricht mit redaktionellen Änderungen § 14 Absatz 1 LPVG-alt. Klargestellt wird, dass drei Beschäftigte wählbar sein müssen und Personalräte nicht von Gesetzes wegen gebildet werden, sondern in Abhängigkeit von der Bereitschaft der Beschäftigten, solche zu wählen und eine Wahl zum Mitglied des Personalrats anzunehmen, gebildet werden können.

In Absatz 2 soll über die bisherige Regelung in § 14 Absatz 2 LPVG-alt hinaus vorgesehen werden, dass sogenannte Kleinstdienststellen von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer benachbarten Dienststelle nur zugeteilt werden können, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten in geheimer Abstimmung zustimmt. Ebenso wie es letztendlich in der Hand der wahlberechtigten Beschäftigten liegt, ob sie einen Personalrat wählen oder nicht, soll es der Entscheidung der Beschäftigten einer sogenannten Kleinstdienststelle überlassen bleiben, ob sie personalvertretungsrechtlich einer benachbarten Dienststelle zugeteilt und mithin von dem Personalrat bei dieser Dienststelle vertreten werden oder ohne Personalvertretung bleiben wollen. Das Abstellen auf das Zustimmungserfordernis der Beschäftigten entspricht somit auch dem Zustimmungserfordernis bei der Zusammenlegung von Dienststellen nach § 9 Absatz 3.

Nach Absatz 3 soll die Anzahl von Ein-Personen-Personalräten dadurch verringert werden, dass diese nur noch in kleinen Dienststellen bis 14 und nicht mehr in Dienststellen bis 20 Beschäftigten vorgesehen werden. Auf diese Weise wird nützlicher Meinungs-austausch mehrerer Mitglieder gefördert. Die Mitgliederzahlen von Personalräten mittlerer Größe bis 1.500 Beschäftigten haben sich im Wesentlichen als effektiv und angemessen erwiesen und sollen deshalb nicht verändert werden.

Jedenfalls ist nicht dargetan und auch sonst nicht ersichtlich, dass die sachgerechte Aufgabenerledigung bisher gelitten habe. Auch die Stärkung der Mitbestimmungsrechte verlangt nicht nach mehr Personalratsmitgliedern, vielmehr nach effektiven Praktiken, die durch weitere Änderungen im Personalvertretungsrecht ermöglicht werden. Veränderungen an der Personalratsgröße sollen deshalb punktuell nur an Stellen erfolgen, die mit grundlegenden Strukturänderungen des Dienststellenaufbaus verbunden sind. Forderungen, die Größen der mit anderen Funktionen und Befugnissen ausgestatteten Betriebsräte zu übertragen, verkennen die Einbindung der Personalräte in die von strikter Rechtsbindung, hierarchischen Aufsichtsstrukturen und Haushaltsdisziplin gekennzeichneten öffentlichen Verwaltungen und Betriebe. Ferner darf nicht außer Acht bleiben, dass ab einer bestimmten Basisgröße des Personalrats dessen Arbeitsaufwand nicht parallel zum Anstieg der Belegschaftsgröße zunimmt, sondern Synergien einsetzen. Deshalb wird auch die um zwei Mitglieder angehobene Obergrenze beibehalten, weil mit größeren Gremien keine effizientere Arbeit verbunden sein muss. Durch Verwaltungsstrukturänderungen ist die Zahl von Dienststellen mit größerer Belegschaft gestiegen, was dadurch berücksichtigt werden soll, dass die Anzahl der Personalratsmitglieder bereits bei mehr als 1.500 Beschäftigten (anstelle 2.000 Beschäftigten) um zwei weitere Mitglieder erhöht werden soll. In der Folge davon setzt die bisherige weitere Staffelung ab mehr als 2.000 Beschäftigten darauf auf bis zu einer Höchstzahl von 27 Mitgliedern. Nachdem die Größenstaffelung voll aufgezählt werden soll, ist eine besondere Höchstzahlbegrenzung entsprechend dem § 14 Absatz 4 LPVG-alt nicht mehr vorzusehen.

Wie bisher schon soll sich die Mitgliederzahl des Personalrats nach der Zahl der so genannten „In-der-Regel-Beschäftigten“ richten. Gemeint ist damit die absehbare Normzahl von Beschäftigten während der überwiegenden Amtszeit des zu wählenden Personalrats, was eine gewisse Prognose über die Personalentwicklung voraussetzt. In Absatz 3 Satz 2 soll dafür die Legaldefinition getroffen werden, dass dies der Personalbestand ist, der voraussichtlich in mehr als der Hälfte der Amtszeit des Personalrats in der Dienststelle vorhanden sein wird (vgl. auch Absatz 5).

Liegen Außenstellen, Nebenstellen oder Teile von Dienststellen räumlich vom Dienstort der Hauptdienststelle entfernt, soll sich nach Absatz 4 die Anzahl der Personalratsmitglieder in größeren Dienststellen um zwei Mitglieder erhöhen, wenn der Anteil der außerhalb des Hauptorts Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl mindestens ein Drittel, oder um vier Mitglieder erhöhen, wenn dieser Anteil mindestens die Hälfte beträgt. Als Dienstort ist danach die politische Gemeinde anzunehmen. Die neue Regelung soll nicht für kleinere Dienststellen gelten, weil sonst das Verhältnis zwischen Personalratsgröße und Beschäftigtenzahl nicht mehr angemessen wäre. Der Mindestschwellenwert von mehr als 600 Beschäftigten wird beispielsweise bei einer Dienststelle mit Außenstellen und dieser Beschäftigtenzahl dazu füh-

ren, dass 15 Personalratsmitglieder zu wählen sind; diese Erhöhung der Personalratsmitgliederzahl um zwei Drittel führt zu einer Mitgliederzahl, die 2,5 Prozent der Beschäftigten ausmacht. In einer kleineren Dienststelle mit beispielsweise 51 Beschäftigten würde sich hingegen ohne den Mindestschwellenwert die Mitgliederzahl von fünf auf neun Mitglieder fast verdoppeln und 18 Prozent der Beschäftigten könnten Personalratsmitglieder sein. Solche Missverhältnisse sollen vermieden werden.

Bei Beschäftigten, die sowohl am Hauptsitz, als auch außerhalb eingesetzt werden, soll es auf den überwiegenden Teil der Arbeitszeit ankommen. Die höhere Sitzzahl soll es Beschäftigten in entfernt gelegenen Außenstellen erleichtern, Vertreter aus den eigenen Reihen im Personalrat zu platzieren. Mit dem Ziel, durch höhere Sitzzahlen die Außenstellenvertretung zu stärken, soll den Beschäftigten die Berücksichtigung bei ihrer Wahlentscheidung erleichtert werden. Der Wählerwille wird freilich nicht beeinflusst, indem etwa die Beachtung verbindlicher Quoten oder Sitzzuteilungen festgelegt werden soll. Damit soll auch Forderungen nach Sitzgarantien entsprechend dem System der unechten Teilortswahl und Bestrebungen zur Bildung von eigenen Außenstellenpersonalräten mit einem Gesamtpersonalrat begegnet und ein ausuferndes Wahlrecht vermieden werden.

Absatz 5 entspricht mit redaktionellen Änderungen § 14 Absatz 5 LPVG-alt. Klargestellt soll werden, dass für die Zahl der in der Regel Beschäftigten, nach der sich wiederum die Zahl der Mitglieder des Personalrats richtet, die am zehnten Arbeitstag vor Erlass des Wahlausschreibens absehbar vorhandenen Beschäftigten maßgebend sind, also nach den Verhältnissen an diesem Stichtag die absehbare Beschäftigtenzahl festzulegen ist.

## **Zu Nummer 12 (§ 15)**

Zu Buchstabe a

Der bisherige § 15 Absatz 1 LPVG-alt, der sowohl die Vertretung nach Geschlechtern als auch nach Gruppen beinhaltet, soll aus redaktionellen Gründen zur Verbesserung der Klarheit des Gesetzes in zwei Absätze aufgeteilt werden. Absatz 1 soll der Geschlechtergerechtigkeit dienen.

Zur Erfüllung des Auftrags des Grundgesetzes, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, soll die Vertretung der Interessen von Frauen und die Repräsentanz von Frauen in Personalvertretungen effektiver als bisher gesichert werden. Der Grad der Teilhabe an Beteiligungsprozessen ist Indikator für die tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter. Bisher ist empfohlen, dass Männer und Frauen im Personalrat entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle vertreten sein sollen. Diese 1995 durch das Landesgleichberechtigungsgesetz geschaffene Soll-Bestimmung hat mit dazu beigetra-

gen, dass die Anzahl weiblicher Personalratsmitglieder gestiegen ist. Gleichwohl soll künftig verbindlich sichergestellt werden, dass beide Geschlechter im Personalrat entsprechend ihrer Stärke repräsentiert sein können. Frauen und Männer sollen deshalb bei der Bildung des Personalrats grundsätzlich entsprechend ihrem Anteil an den in der Regel Beschäftigten der Dienststelle sowie in jeder Gruppe (Arbeitnehmer / Beamte) zu berücksichtigen sein. Die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit setzt dabei an der Einreichung der Wahlvorschläge an, nicht an der Wahlentscheidung der Wahlberechtigten. Sofern die Beschäftigten eines Geschlechts von der Möglichkeit, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch machen, sollen sie bis zur nächsten regelmäßigen Personalratswahl die Chance auf Vertretung verlieren; die entsprechenden Sitze sollen demnach den Beschäftigten des anderen Geschlechts zufallen.

Zu Buchstabe b

Absatz 1a entspricht mit redaktionellen Änderungen § 15 Absatz 1 Satz 2 bis 5 LPVG-alt.

Zu Buchstabe c

Absatz 2 soll bestimmen, dass der Wahlvorstand feststellen muss, wie hoch der Anteil an Frauen und Männern bei den in der Regel Beschäftigten insgesamt und in den einzelnen Gruppen ist. Er soll sodann die Verteilung der Sitze auf die Gruppen und innerhalb der Gruppen auf die Geschlechter nach den Grundsätzen der Verhältniswahl errechnen und im Wahlausschreiben bekannt geben. Die Einreicher von Wahlvorschlägen sollen grundsätzlich verpflichtet sein, Frauen und Männer entsprechend der vom Wahlvorstand ermittelten Geschlechterquote in den Wahlvorschlag aufzunehmen. Die verpflichtende Geschlechterquote soll auch für Wahlvorschläge bei den Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie bei den Wahlen für den Gesamtpersonalrat, die Stufenvertretungen und den Ausbildungspersonalrat gelten.

Die Verpflichtung, die Geschlechterquote zu beachten, trifft die Einreicher beziehungsweise Träger von Wahlvorschlägen, sie gilt nicht für die Bekundung des Wählerwillens. Es soll den Wahlberechtigten unbenommen von einer Geschlechterquote frei stehen, welchen Frauen und Männern sie bei der Wahl ihr Vertrauen schenken wollen. Insbesondere sollen auch die Möglichkeit des Kumulierens und Panaschierens nicht durch die verbindliche Beachtung von Geschlechterquoten beschränkt werden. Die verpflichtende Geschlechterquote für Wahlvorschläge soll für nach Inkrafttreten des Gesetzes erstmals neu gewählte Personalvertretungen, nicht für die amtierenden gelten.

Absatz 3 dient dem Minderheitenschutz. Mit dem Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 11. Oktober 2005 (GBl. S. 658) sind für die Personalratswahlen die bis dahin bestehenden drei Gruppen (Beamte, Angestellte und

Arbeiter) auf zwei Gruppen (Beamte und Arbeitnehmer) reduziert worden. Dementsprechend soll der Minderheitenschutz durch eine entsprechende Erhöhung der für die mindestens zugestandene Zahl von Sitzen maßgeblichen Zahl der Gruppenangehörigen angepasst werden.

### **Zu Nummer 13 (§ 16)**

Über eine von § 15 abweichende Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen sollen nur die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe und nicht mehr wie bisher auch die nicht wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe abstimmen können. Allein die wahlberechtigten Beschäftigten wählen die Mitglieder des Personalrats. Dementsprechend sollen sie allein und nicht auch die nicht wahlberechtigten Beschäftigten über eine von § 15 abweichende Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen vor der Neuwahl in getrennten geheimen Vorabstimmungen beschließen. Der Beschluss über eine solche Verteilung soll der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe bedürfen; die Mehrheit nur der an der Vorabstimmung teilnehmenden Gruppenangehörigen soll nicht ausreichend sein.

### **Zu Nummer 14 (§ 17)**

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Änderung

Zu Doppelbuchstabe bb

Folgeänderung entsprechend Nummer 13 (§ 16 Absatz 1 Satz 1).

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe c

Nach Absatz 4a sollen Wahlvorschläge mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten müssen, wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze auf Frauen und Männer im Personalrat zu erreichen. Dabei soll es ausreichend sein, wenn auf dem Wahlvorschlag so viele Bewerberinnen und Bewerber aufgeführt werden, dass die vom Wahlvorstand ermittelten Sitzzahlen für jedes Geschlecht erreicht werden. Werden auf einem Wahlvorschlag mehr Bewerberinnen und Bewerber aufgeführt, als Mitglieder zu wählen sind, greift die Geschlechterquote für die über der Sitzzahl liegenden Kandidaten auf dem Wahlvorschlag nicht verbindlich, gleichwohl sollte es dem Wahlvorschlagsträger anempfohlen sein, sich für den kompletten Wahlvorschlag nach der Geschlechterverteilung in der Dienststelle zu richten. Dies soll jedoch nicht Aufgabe des Wahlvorstands sein, darauf hinzuwirken.



Wird der Verpflichtung, zumindest für die zu besetzende Sitzzahl des Personalrats die Geschlechterquote zu beachten, ohne Begründung nicht nachgekommen, sollen Wahlvorschläge zur Nachbesserung oder Begründung der Nichtberücksichtigung der Geschlechterquote vom Wahlvorstand unter Fristsetzung zurückzugeben sein. Wenn fristgerecht nicht nachgebessert oder keine Begründung gegeben wird, soll ein Wahlvorschlag als ungültig zurückzuweisen sein. Begründete Abweichungen von der Geschlechterquote müssen hingegen vom Wahlvorstand anerkannt werden. Für die Rückgabe nicht quotengerecht eingereichter Wahlvorschlägen zur Nachbesserung oder Begründung sind Ausführungsbestimmungen in der Wahlordnung zu treffen. Die Begründung für ein Abweichen von der für eine anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat und innerhalb der Gruppen auf Frauen und Männer erforderlichen Mindestzahl von Bewerberinnen und Bewerbern soll mit dem Wahlvorschlag bekannt zu geben sein und damit für die Wahlentscheidung der Wahlberechtigten transparent gemacht werden.

### **Zu Nummer 15 (§ 18)**

Absatz 1 entspricht im Wesentlichen § 18 LPVG-alt, ergänzt um die Aufforderung an die Beschäftigten, dass der Personalrat sich auch aus Vertretern verschiedener Organisationseinheiten der Dienststelle zusammensetzen soll. Hierdurch wird auch bekräftigt, dass Bewerberinnen und Bewerber aus Außenstellen, Nebenstellen oder Teile von Dienststellen auf Wahlvorschlägen zum Zuge kommen sollen. Die Beschäftigten sollen dies vor allem bei der Einreichung der Wahlvorschläge berücksichtigen.

Nach Absatz 2 sollen die Beschäftigten des Landkreises und des Landes entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten dem Personalrat beim Landratsamt angehören. Damit geht die an die Beschäftigten an den Landratsämtern gerichtete Aufforderung einher, bei der Einreichung der Wahlvorschläge die Beschäftigten des Landkreises und des Landes entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten des Landratsamts und entsprechend ihren Anteilen an den Gruppen zu berücksichtigen. Diese Vorschrift soll nach dem Wegfall der besonderen Personalvertretung der Beschäftigten des Landes bei den Landratsämtern (vgl. zu Nummer 6 Buchstabe d) der personalvertretungsrechtlichen Integration dieser Beschäftigten in den Landratsämtern dienen.

### **Zu Nummer 16 (§ 19)**

Die Regelungsgegenstände dieser Vorschrift sollen aus systematischen Gründen in die §§ 26, 27 eingefügt werden. § 19 LPVG-alt soll daher aufgehoben werden.

### **Zu Nummer 17 (§§ 20 bis 23)**

Die §§ 20 bis 23 sollen neu gegliedert werden.

## Zu § 20

Gegenstand von § 20 ist die Besetzung des Wahlvorstandes sowie die Bestellung von Ersatzmitgliedern. Die Bestimmung zur Bestellung des Wahlvorstandes soll nach § 21 verschoben werden.

### Zu Absatz 1

Mit redaktioneller Anpassung soll in Satz 1 die Besetzung des Wahlvorstandes mit drei wahlberechtigten Beschäftigten klargestellt werden (entspricht § 20 Absatz 1 Satz 1 LPVG-alt). Satz 2 entspricht § 20 Absatz 1 Satz 2 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung. Die Regelung in Satz 3 zur Vertretung beider Geschlechter im Wahlvorstand war bisher in § 20 Absatz 1 Satz 3 als Soll-Bestimmung enthalten und soll als zwingende Vorschrift ausgestaltet werden. Hiermit soll eine effektive Vertretung von Frauen in Wahlvorständen, die ebenfalls als Personalvertretung gelten, bewirkt werden.

### Zu Absatz 2

Die Regelung greift die Bestimmung in § 20 Absatz 1 Satz 1 LPVG-alt auf mit der Ergänzung, dass auch ein stellvertretender Vorsitzender zu bestellen sein soll.

### Zu Absatz 3 und 4

Insbesondere die Aufnahme von Bestimmungen zur Bestellung von Ersatzmitgliedern entspricht dem praktischen Bedürfnis der Praxis nach Rechtssicherheit. Waren bisher keine Ersatzmitglieder bestellt, musste im Falle des Ausscheidens eines Wahlvorstandsmitglieds zunächst erst der Personalrat ein neues Mitglied bestellen. Dies kann vermieden werden, wenn von vornherein bereits Ersatzmitglieder für die Fälle der vorübergehenden Verhinderung eines Mitglieds des Wahlvorstands oder des dauerhaften Ausscheidens aus dem Wahlvorstand bestellt werden. Hierdurch soll aber auch die Bereitschaft der Beschäftigten zur Übernahme von Wahlvorstandsaufgaben gefördert werden, weil Druck, das Wahlverfahren unbedingtdurchstehen zu müssen, verringert wird. Die vorgesehenen Bestimmungen in Absatz 3 zur Bestellung von Ersatzmitgliedern sind angelehnt an die Vorschriften zum Eintritt von Ersatzmitgliedern für Mitglieder im Personalrat (§ 31).

Aus der tragenden Funktion des Vorsitzenden für die Einleitung und Durchführung der Wahl soll folgen, dass der Vorsitzende bei einer lediglich zeitweiligen Verhinderung durch den stellvertretenden Vorsitzenden vertreten werden soll (Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 1). Dies entspricht der geübten Praxis. Gleichwohl soll ein Ersatzmitglied als einfaches Mitglied in den Personalrat vorübergehend nachrücken. Scheidet der Vorsitzende jedoch endgültig aus dem Wahlvorstand aus, soll nach Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 2 eine Neubestimmung des Vorsitizes aus dem Kreis der verbliebenen Mitgliedern des Wahlvorstands und dem eingerückten Ersatzmitglied durch den Perso-

nalrat erforderlich werden. Das nach Satz 2 nachrückende Ersatzmitglied soll nicht zugleich die Vorsitzfunktion wahrnehmen, es sei denn, der Personalrat überträgt es ihm. Unbeschadet bleibt die vollständige Neubestellung des Wahlvorstands durch den Personalrat, wenn weder das nachgerückte Ersatzmitglied noch die verbliebenen Mitglieder die Vorsitzfunktion zu übernehmen bereit sind und ihr Amt niederlegen. In entsprechender Anwendung des § 31 Absatz 4 ist davon auszugehen, dass weitere Ersatzmitglieder nicht einrücken.

#### Zu § 21

Die Vorschrift soll die Wahl oder Bestellung des Wahlvorstands regeln. Die Regelungsgegenstände von § 20 LPVG-alt und § 21 LPVG-alt sollen zusammengefasst werden. Um einen ausreichenden Zeitraum für die Wahlvorbereitung zu gewährleisten, sollen außerdem die Zeitpunkte für die Bestellung des Wahlvorstands und für die Einberufung einer Personalversammlung durch den Leiter der Dienststelle um jeweils vier Wochen vorverlegt werden. Dadurch soll Zeitdruck von den Wahlvorständen genommen und so einer Fehleranfälligkeit entgegen gewirkt werden.

#### Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht mit der Erweiterung um die Bestellung des stellvertretenden Vorsitzenden und die Vorverlegung des Starttermins § 20 Absatz 1 Satz 1 LPVG-alt.

Die Regelung in Absatz 2 entspricht in redaktioneller Neufassung § 20 Absatz 2 und § 21 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen § 22 LPVG-alt. Durch die Formulierung „Findet die einberufene Personalversammlung nicht statt“ soll klargestellt werden, dass vor Bestellung des Wahlvorstands durch den Leiter der Dienststelle zumindest eine Einberufung der Personalversammlung stattgefunden haben muss. Erst wenn diese, etwa mangels Beteiligung, nicht zustande kommt, kann die Zuständigkeit des Dienststellenleiters eintreten. Dies entspricht der Auffassung von Rechtsprechung und überwiegender Meinung in der Literatur.

#### Zu § 22

Die Paragrafenüberschrift soll den neuen Inhalt der Vorschrift wiedergeben.

Absatz 1 Satz 1 entspricht § 1 Absatz 1 Satz 1 der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz (LPVGWO); die Sätze 2 und 3 entsprechen § 3 Satz 1 und 2 LPVGWO. Aus rechtssystematischen Gründen sollen diese wesentlichen Vorschriften zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl hierher übernommen werden.

Absatz 2 entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 23 Absatz 1 Satz 1 LPVG-alt. Da der Zeitraum für Einleitung und Durchführung der Wahl insgesamt verlängert werden soll, soll auch die Vorlauffrist für die Einleitung der Wahl von sechs Wochen auf zwei Monate verlängert werden.

Absatz 3 entspricht mit redaktionellen Folgeänderungen § 23 Absatz 1 Satz 2 LPVG-alt und soll um den klarstellenden Zusatz in Satz 3 ergänzt werden, dass der Wahlvorstand in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 und des Absatz 2 unverzüglich den Wahltag festzusetzen und die Wahl einzuleiten hat.

Zu § 23

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 23 Absatz 2 LPVG-alt. Im Hinblick darauf, dass künftig die Nutzung elektronischer Informations- und Kommunikationstechnik nicht ausgeschlossen werden soll, wurden die Wörter „durch Aushang“ gestrichen.

#### **Zu Nummer 18 (§ 23a)**

Der Regelungsgegenstand des § 34 Absatz 1 LPVG-alt soll aus systematischen Gründen in den neuen § 23a LPVG verschoben werden.

#### **Zu Nummer 19 (§ 24)**

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung. Außerdem soll der Schutz vor Gehaltskürzungen infolge der in Absatz 2 genannten Betätigungen umfassend gewährleistet sein. Deshalb sollen neben den bislang genannten „Dienstbezügen“ auch die „sonstigen Bezüge“ im Sinne des Landesbesoldungsgesetzes erfasst werden; der Begriff „Dienstbezüge“ soll daher durch den umfassenderen Begriff „Besoldung“ ersetzt werden.

#### **Zu Nummer 20 (§§ 26 und 27)**

Zu § 26

Gegenstand des § 26 soll neben der Regelung der Amtszeit des Personalrats die bisher in § 19 Absatz 1 enthaltene Regelung zum Wahlzeitraum sein. Die Überschrift soll entsprechend angepasst werden.

Zu Absatz 1

Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats soll in Satz 1 auf fünf Jahre festgesetzt und damit um ein Jahr verlängert werden. Regelmäßige Personalratswahlen sind künftig alle fünf Jahre durchzuführen.

Der Kontinuität und Qualität der Personalratsarbeit ist die längere Dauer der Amtszeit zuträglich. Es fällt weniger Einarbeitungsaufwand neuer Personalratsmitglieder an und die während der Amtszeit gewonnenen Erfahrungen und Kenntnisse können länger eingesetzt werden. Demgegenüber sind Verfestigungen bestehender Personalratsstrukturen nicht zu erwarten. Die regelmäßige Erneuerung der Legitimation des Personalrats zur Repräsentation aller Beschäftigten einer Dienststelle ist auch bei einer um ein Jahr verlängerten Amtszeit noch ausreichend sichergestellt.

Die Regelung in Satz 2 entspricht § 26 Absatz 1 Satz 2 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Die Änderung in Satz 3 ist Folge der in Absatz 2 vorgesehenen Verschiebung des regelmäßigen Wahlzeitraums um einen Monat und die Erstreckung auf vier Monate.

Um etwaige Lücken zwischen Ablauf der Amtszeit des Personalrats und dem Wahltag der Neuwahl zu schließen, soll durch die Regelung in dem neuen Satz 4 bestimmt werden, dass der alte Personalrat die Geschäfte entsprechend bis zum Wahltag weiterführen soll, längstens bis zum 31. Juli.

Da die Amtszeit des geschäftsführenden Personalrats bereits abgelaufen sein wird und ihm damit keine volle Legitimation mehr zukommt, soll er nach Satz 5 nicht befugt sein, Maßnahmen zu beantragen oder Dienstvereinbarungen zu schließen, welche den neu gewählten Personalrat binden könnten. Durch die Übergangsregelung soll lediglich gewährleistet werden, dass die laufenden Personalratsgeschäfte abgewickelt werden können.

Zu Absatz 2

Die Bestimmung in Satz 1 zum Wahlzeitraum entspricht § 19 Absatz 1 LPVG und soll aus Gründen des Sachzusammenhangs hierher verschoben werden. Weiterhin soll der regelmäßige Wahlzeitraum um einen Monat verschoben und um einen Monat verlängert werden, auf den Zeitraum vom 1. April bis 31. Juli. Hierdurch wird ein einheitlicher Wahlzeitraum mit den Wahlen im Schulbereich erreicht. Hinzu kommt, dass der Zeitpunkt der Personalratswahlen im Laufe der Jahre zunehmend an das Ende des regelmäßigen Wahlzeitraums gerückt ist. Durch die Verschiebung des Wahlzeitraums kann dieser wieder besser ausgenutzt werden. Außerdem kann durch die Verlängerung des Wahlzeitraums die Wahlvorbereitung während der in dieser Zeit häufig anfallenden Ferien und Feiertage günstiger gestaltet werden.

Sätze 2 und 3 entsprechen mit redaktionellen Änderungen § 19 Absatz 3 LPVG-alt.

Zu § 27

Zu Absatz 1

In Absatz 1 Satz 1 soll die Regelung in § 19 Absatz 2 LPVG-alt im Wesentlichen übernommen werden.

Zu Nummer 1

Die Festlegung von zwei Stichtagen („20 Monate“ und „40 Monate“) soll gerade auch im Hinblick auf die Verlängerung der Amtszeit des Personalrats den Bedarf an Übergangsregelungen (§ 106) verringern. Denn der Neuwahl des Personalrats durch die Beschäftigten kommt der Vorrang zu vor „Übergangslösungen“ wie der Bildung eines Übergangspersonalrats aufgrund einer Entscheidung des Ordnungsgebers. Auch die Herabsenkung des Quorums auf ein Drittel führt in der Praxis schneller zu Neuwahlen, insbesondere bei größeren Umgliederungen von Dienststellen.

Nummer 2 soll um den klarstellenden Zusatz ergänzt werden, wonach Vergleichsgröße zur Ist-Mitgliederzahl die vorgeschriebene Soll-Mitgliederzahl nach § 14 Absatz 3 ist.

Die Nummern 3 bis 6 entsprechen § 19 Absatz 3 bis 6 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Satz 2 entspricht § 26 Absatz 2 LPVG-alt mit redaktioneller Anpassung.

Satz 3 soll die Vertretungsbefugnis des geschäftsführenden Personalrats wie nach § 26 Absatz 1 beschränken.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 27 LPVG-alt mit folgender Klarstellung in Satz 1. Es soll hervorgehoben werden, dass für die Frage, ob eine in der Dienststelle bisher vertretene Gruppe noch durch Mitglieder des Personalrats vertreten ist, eintretende Ersatzmitglieder zu berücksichtigen sind.

## **Zu Nummer 21 (§ 29)**

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Ergänzung um den Tatbestand des Rücktritts des gesamten Personalrats in der neuen Nummer 2a knüpft an die Regelung in § 27 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 an. Hiermit soll klargestellt werden, dass die Mitgliedschaft des einzelnen Mitglieds durch Rücktritt des gesamten Gremiums erlischt ohne dass es einer Niederlegung des Amtes im Sinne von § 29 Absatz 1 Nummer 2 in jedem Einzelfall bedarf.

Zu Doppelbuchstabe bb

Durch die Erweiterung um die Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse soll eine klarstellende Anpassung insbesondere auch an den umfassenden Beschäftigtenbegriff nach § 4 vorgenommen werden. Maßgeblich ist in jedem Fall das Ausscheiden aus der Dienststelle als Beschäftigter, wenn also die Eingliederung in die Arbeitsorganisation beendet wird.

Zu Doppelbuchstabe cc

Klarstellende Anpassung an die Änderungen in den §§ 4, 11 und 12, insbesondere an § 11 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 4. Das längere oder dauerhafte Ausscheiden aus der Arbeitsorganisation durch Freistellungen ohne formale Beendigung des Dienstverhältnisses führt bisher schon zum Verlust der Mitgliedschaft im Personalrat. Dies soll jedoch im Interesse der Rechtsklarheit ausdrücklich aufgeführt werden.

Zu Buchstabe b

Die Regelung entspricht § 96 Satz 1 LPVG-alt, welcher aus systematischen Gründen nach § 29 verschoben werden soll.

## **Zu Nummer 22 (§ 30)**

Zu Absatz 1

Redaktionelle Anpassung an das geänderte Landesdisziplinarrecht.

Zu Absatz 2

Es soll für Auszubildende klargestellt werden, dass die Mitgliedschaft im Personalrat auch ruht, solange ein Ausbildungsabschnitt in einer anderen Dienststelle abgeleistet wird.

Zu Absatz 3

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 96 Satz 2 LPVG-alt, welcher aus systematischen Gründen nach § 29 verschoben werden soll.

## **Zu Nummer 23 (§ 31)**

Zu Buchstabe a

Der Eintritt von Ersatzmitgliedern soll auch ausdrücklich für den Fall des Ruhens der Mitgliedschaft im Personalrat vorgesehen werden.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Anpassung an Absatz 1.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung.

### **Zu Nummer 24 (§§ 32 und 33)**

Zu § 32

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 32 Absatz 1 Satz 1 bis 3 LPVG-alt.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 33 LPVG-alt. Mit der Änderung von Satz 1 soll die Zuwahl weiterer Mitglieder in den Vorstand nicht mehr von einer bestimmten Größe des Personalrats abhängig gemacht werden (bisher ab elf Mitgliedern) und somit auch für kleinere Personalräte ermöglicht werden.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 32 Absatz 1 Satz 4 LPVG-alt.

Zu Absatz 4

Satz 1 entspricht § 32 Absatz 1 Satz 5 LPVG-alt. Durch Satz 2 soll eine Klarstellung erfolgen, dass es dem Vorstand möglich ist, andere Mitglieder des Personalrats zur Erledigung laufender Geschäfte heranzuziehen. Damit soll einer Forderung aus der Praxis nachgekommen werden; zulässig ist die Heranziehung bereits jetzt.

Zu § 33

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 32 Absatz 2 LPVG-alt.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 32 Absatz 3 LPVG-alt.

### **Zu Nummer 25 (§ 34)**

Zu Buchstabe a

Der bisherige § 34 Absatz 1 LPVG-alt soll aus systematischen Gründen wegen des zeitlichen Zusammenhangs mit den Personalratswahlen und der Zuständigkeit des Wahlvorstands bei den Regelungen über den Wahlvorstand angesiedelt werden.

Zu Absatz 1



Die Regelung entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 34 Absatz 2 LPVG-alt und wegen des Sachzusammenhangs § 36 Absatz 1 Satz 2 LPVG-alt. Die weiteren Änderungen in Satz 3 und 4 sollen die Teilnahmerechte anderer Vertreter an den Sitzungen des Personalrats klarer darstellen als bislang in § 34 Absatz 2 Satz 3 LPVG-alt.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 36 Absatz 1 Satz 3 LPVG-alt mit der klarstellenden Erweiterung, dass der Leiter der Dienststelle zu Tagesordnungspunkten, an denen er teilnehmen soll, zu laden ist. Dies soll mit seinem Teilnahmerecht an den Sitzungen nach Absatz 4 korrespondieren.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa und cc

Das bislang in § 34 Absatz 3 Satz 1 LPVG-alt angesiedelte Antragsrecht der Beauftragten für Chancengleichheit soll als neue Nummer 3 nach Satz 2 überführt und mit einem klarstellenden Zusatz versehen werden, dass ein Antrag nach Satz 1 nur in Angelegenheiten zutrifft, die besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern betrifft. Die Angleichung an die Formulierung in Nummer 1 und 2 soll mit dem Teilnahmerecht an den Sitzungen in § 36 Absatz 6 konform gehen und entspricht einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis in Übereinstimmung mit der Literatur.

Das bislang in § 34 Absatz 3 Satz 2 Nummer 3 LPVG-alt normierte Antragsrecht des Vertrauensmanns der Zivildienstleistenden soll nach Wegfall des Zivildienstes und Aufhebung des Gesetzes über den Vertrauensmann der Zivildienstleistenden gestrichen werden.

Doppelbuchstabe bb

Entspricht § 34 Absatz 3 Satz 2 Nummer 2 LPVG-alt mit einer klarstellenden Erweiterung, dass der Personenkreis der schwerbehinderten Beschäftigten besonders betroffen sein muss; dies entspricht § 95 Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 2 des Sozialgesetzbuches IX.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Anpassung

Zu Buchstabe d

Die Regelung entspricht § 34 Absatz 5 LPVG-alt mit einer Ausweitung des Teilnahmerechts von Fall zu Fall für Beauftragte des Gesamtpersonalrats. Die Neuregelung in Satz 2 entspricht einem praktischen Bedürfnis und soll klarstellen, dass die Einberufung des Personalrats nicht fehlerhaft ist, wenn nach der Entscheidung des Perso-

nalrats die Einladung von Beauftragten der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrats nur kurzfristig erfolgt.

### **Zu Nummer 26 (§§ 36 und 37)**

Zu § 36

Die Überschrift des § 36 LPVG-alt soll aufgrund des neuen Inhalts erweitert werden.

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 36 Absatz 1 Satz 1 LPVG-alt.

Zu Absatz 2

Bisher wäre es ein Verstoß gegen die Nichtöffentlichkeit, Büropersonal zur Fertigung der Niederschrift über die Personalratssitzung hinzuzuziehen. Die Protokollierung muss bisher zwingend von einem Mitglied des Personalrats übernommen werden. Dies hindert dieses Mitglied jedoch möglicherweise, aktiv an den Beratungen des Personalrats teilzunehmen oder verzögert die Beratungen. Es soll daher dem Personalrat ermöglicht werden, soweit ihm im Rahmen des Erforderlichen Büropersonal zur Verfügung steht, die Niederschrift durch eine Assistentkraft aufnehmen zu lassen. Die hinzugezogene Assistentkraft unterliegt dabei der Verschwiegenheitspflicht nach § 10.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 37 LPVG-alt. Die Regelung soll grundsätzlich beibehalten werden, da die vertrauensvolle Zusammenarbeit gegenseitige Informationsrechte erfordert und die Dienststelle ohne Kenntnis über die Hinzuziehung von Gewerkschaftsvertretern keine Möglichkeit hat, einen Vertreter der Arbeitgebervereinigung als Tarifpartner der Gewerkschaften rechtzeitig einzuladen.

Der neu vorgesehene Satz 4 leitet sich aus dem Grundrecht der Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung ab. Beschäftigte können zwar davon ausgehen, dass ihre Angelegenheiten, soweit sie der Personalratsbeteiligung unterliegen, im Personalrat personenbezogen erörtert werden. Die Hinzuziehung von externen Beauftragten ist ihnen jedoch nicht allgemein transparent, weshalb auf die vorherige schriftliche Zustimmung abzustellen sein soll.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 41 Absatz 1 LPVG-alt.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht § 41 Absatz 2 LPVG-alt.

#### Zu Absatz 6

Satz 1 entspricht § 41 Absatz 4 Satz 1 LPVG-alt mit einer Erweiterung des Teilnahmerechts der Beauftragten für Chancengleichheit. In Fällen, in denen auf ihren Antrag eine Angelegenheit auf die Tagesordnung des Personalrats gesetzt wurde, soll sie auch ohne Beschluss des Personalrats teilnehmen dürfen. Satz 2 entspricht § 41 Absatz 4 Satz 2 LPVG-alt.

#### Zu Absatz 7

Der Personalrat soll im Einzelfall sachkundige Personen aus der Dienststelle sowie sonstige Auskunftspersonen aus der Dienststelle anhören können. Dadurch soll dem allgemeinen Informationsanspruch des Personalrats (§ 68a) mit Rechnung getragen werden. Der Leiter der Dienststelle soll im Hinblick auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit davon zu unterrichten sein. Das Anhörungsrecht soll jedoch nicht beinhalten, dass die angehörten Personen bei Beratung und Beschlussfassung zugegen sein dürfen.

#### Zu Absatz 8

Es ist von der Rechtsprechung anerkannt, dass der Personalrat betroffene Beschäftigte in deren eigenen personellen Angelegenheiten anhören kann. Dies soll mit der Neuregelung entsprechend rechtlich klargestellt werden. Die Unterrichtung des Dienststellenleiters und der Ausschluss von Beratung und Beschlussfassung sollen Absatz 7 entsprechen.

#### Zu § 37

##### Zu Absatz 1, 3 bis 5

Entspricht mit einer redaktionellen Anpassung § 36 Absatz 2 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

##### Zu Absatz 2

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur beabsichtigten Zulassung der Wählbarkeit von in Personalsachen von nicht umfassender Bedeutung entscheidungsbefugten Personen und zurarbeitenden Sachbearbeitern nach § 12 Absatz 2 Satz 2.

Die Zulassung der Wählbarkeit soll durch den Ausschluss wegen Befangenheit dahingehend ausgeglichen werden, dass Personalratsmitglieder, die zur Beschlussfassung heran stehende Maßnahmen bei der Dienststelle verantwortlich mit vorbereitet haben, in diesen Fällen im Personalrat weder beratend noch beschließend mitwirken dürfen. Der Ausschluss soll jedoch nicht nur in Personalsachen gelten, sondern auch in anderen Angelegenheiten, welche die Dienststelle in den Personalrat einbringt.

Die Anhörung als sachverständige Person aus der Dienststelle wird dadurch nicht ausgeschlossen.

### **Zu Nummer 27 (§ 38)**

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Anpassung, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe b

Erleichternde und klarstellende Bestimmungen zur Geschäftsführung sollen dem Personalrat mehr Raum lassen, seine Geschäfte zeitgerecht und effektiv zu erledigen. Die Regelungen sollen die Geschäftsführung des Personalrats erleichtern und in Routinefällen Entlastungen bringen, sollen eine rasche Beschlussfassung unterstützen und für Klarstellung bisheriger Verfahrensweisen sorgen. Dabei handelt es sich um Optionen, von denen der Personalrat bei Bedarf Gebrauch machen kann.

Zu Absatz 3

In Anlehnung an die bereits bestehende Möglichkeit für Stufenvertretungen soll auch der örtliche Personalrat künftig unter eng gefassten Voraussetzungen im schriftlichen Umlaufverfahren beschließen können.

Zu Absatz 4

Die bislang in § 39 LPVG-alt enthaltenen Regelungen sollen unter Beibehaltung der prinzipiellen Gruppentrennung im Personalrat hinsichtlich der Beschlussfassung erweitert werden. Dies soll den Personalräten gestatten, ihren örtlichen Gegebenheiten besser Rechnung zu tragen.

Das Gruppenprinzip in der Ausprägung, dass nach gemeinsamer Beratung in Gruppenangelegenheiten eine getrennte Beschlussfassung durchzuführen ist, soll zugunsten einer auch gemeinsamen Beschlussfassung abgewandelt werden. Nicht nur gemeinsame, auch Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, sollen generell gemeinsam beschlossen werden können. Zur Wahrung des Gruppenprinzips soll eine Gruppe jedoch dem ungeachtet die Möglichkeit haben, sich das alleinige Beschlussrecht entweder generell durch Geschäftsordnungsregelung oder im Einzelfall zurückzuholen. Das Einspruchsrecht einer Gruppe bei einer erwarteten Benachteiligung der Gruppe soll erhalten bleiben.

### **Zu Nummer 28 (§ 39)**

Als weitere Option zur effektiveren Gestaltung der Personalratsarbeit sollen Personalräte die Möglichkeit erhalten, Ausschüsse zu bilden, das Prinzip der generellen Behandlung im Gesamtgremium soll dadurch jedoch nicht aufgegeben werden.

Personalräte mit elf und mehr Mitgliedern sollen künftig generell Ausschüsse zur Vorberatung bilden können (Absatz 1 bis 3). In kleinerem Umfang soll der Personalrat seine Befugnisse in einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten und in Mitwirkungsangelegenheiten durch entsprechende Geschäftsordnungsregelung auf Ausschüsse übertragen können (Absatz 4). Dabei sind die Teilnahmerechte an Personalratssitzungen von Dienststellenleiter, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, von der Beauftragten für Chancengleichheit, von Beauftragten des Gesamtpersonalrats und der Stufenvertretung sowie der Gewerkschaften zu beachten. In Anlehnung an das Einspruchsrecht der Gruppen sowie der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegen Beschlüsse des Personalrats nach § 40 soll hier eine Rückübertragung vom beschließenden Ausschuss auf den Personalrat ermöglicht werden; desgleichen in den Fällen, in denen der Ausschuss die Zustimmung verweigern oder Einwendungen erheben will (Absatz 5). Hierdurch soll die Verantwortlichkeit des Personalrats als Gesamtgremium gesichert werden.

### **Zu Nummer 29 (§ 39a)**

Als weitere Option zur effektiveren Gestaltung der Personalratsarbeit soll die Übertragung von Entscheidungsbefugnissen des Personalrats auf den Vorstand ermöglicht werden.

Bereits bisher konnte der Personalrat nach § 72 Absatz 8 und 9 LPVG-alt seine Befugnisse in Mitwirkungsangelegenheiten auf den Vorstand übertragen. Mit der Neuregelung in § 39a soll dies nun darüber hinaus auch in einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten möglich sein. In welchem Umfang die Ausübung der Befugnisse übertragen wird, soll in der Geschäftsordnung zu bestimmen sein. Sollen Einwendungen erhoben, die Zustimmung verweigert werden oder besteht im Vorstand oder Ausschuss keine Einigkeit, soll der Personalrat entscheiden (Absatz 2).

### **Zu Nummer 30 (§ 40)**

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Regelung entspricht § 40 Absatz 1 Satz 1 LPVG-alt mit folgenden Änderungen. Die bislang in § 40 Absatz 3 LPVG-alt geregelten Einspruchsrechte der Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung sollen inhaltsgleich nach Satz 1 verlagert werden. Außerdem soll die Aussetzungsfrist aufgrund der allgemeinen Neufestsetzung der Beteiligungsfristen auf eine Woche festgelegt werden.

Zu Doppelbuchstabe bb

Entspricht § 40 Absatz 1 Satz 3 LPVG-alt mit einer klarstellenden Änderung. Es entspricht einem praktischen Bedürfnis, insbesondere im Hinblick auf den Grundsatz vertrauensvoller Zusammenarbeit, dass sich maßgebende Beteiligungsfristen nur verlängern sollen, wenn die Dienststelle über die Aussetzung von Beschlüssen Kenntnis erlangt.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung.

### **Zu Nummer 31 (§ 41)**

Redaktionelle Folgeänderung.

### **Zu Nummer 32 (§ 42)**

Zu Buchstabe a

Sprachliche Anpassung ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe b

Die Neuregelung berücksichtigt die Teilnahme- und Antragsrechte der genannten Vertretungen und Beauftragten für Chancengleichheit nach § 34 Absatz 3 und § 36. Wer an der Sitzung teilgenommen hat, soll auch Kenntnis von der Niederschrift erlangen dürfen. Schriftliche Auszüge sollen zulässig sein, aber nicht die Regel darstellen.

### **Zu Nummer 33 (§ 43)**

Der Geschäftsordnung soll künftig eine größere Bedeutung für die Personalratsarbeit während der Amtszeit zukommen. Aus Gründen der Rechtssicherheit und Verlässlichkeit für die Dienststelle und andere Vertretungen sollen Verfahrensregelungen, insbesondere solche, die im Rahmen von gebotenen Flexibilisierungen und Optionsmöglichkeiten genutzt werden sollen, in der Geschäftsordnung getroffen werden. Da die Geschäftsordnung nur mit der Mehrheit aller Mitglieder beschlossen werden kann, kommt ihr im Gegensatz zu Einzelbeschlüssen größere Verbindlichkeit zu.

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 2

Die Neuregelung soll für eine kontinuierliche und verlässliche Zusammenarbeit im Hinblick auf die Handlungsfähigkeit der Dienststelle, insbesondere in förmlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten sorgen. Entsprechend dem Grund-

satz der partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit muss sich die Dienststelle darauf verlassen können, dass auch zu Ferien- oder Urlaubszeiten ein beschlussfähiger Personalrat ansprechbar ist. Bei der regelmäßigen Erreichbarkeit ist auf die Funktionszeiten der Verwaltung, die sich üblicherweise mit den personalratsrelevanten Angelegenheiten befasst, abzustellen, hingegen nicht auf die Gesamtarbeitszeit der Dienststelle, etwa Versorgungsbetriebe oder Krankenhäuser, die rund um die Uhr und an Wochenenden und Feiertagen einsatzbereit sind.

Zu Absatz 3

Es entspricht dem Grundsatz der partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass die Geschäftsordnung der Dienststelle zur Kenntnis zu geben ist. Sie muss in der Lage sein, sich auf die Arbeitsstrukturen des Personalrats einstellen zu können.

### **Zu Nummer 34 (§ 44)**

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe b

Die Neuregelungen sollen das schon bisher gegebene Recht der Beschäftigten auf Besuch der Sprechstunden des Personalrats ohne Verlust von Arbeitszeit oder Gehalt im Sinne einer Klarstellung verdeutlichen. Eventuell bestehende Hemmschwellen, zum Beispiel für Teilzeitbeschäftigte oder Beschäftigte in Außenstellen ohne eigene Personalvertretung, sollen damit abgebaut werden.

### **Zu Nummer 35 (§ 45)**

Zu Buchstabe a

Es soll eine Anpassung an den üblichen Sprachgebrauch (Büropersonal statt Schreibkräfte) sowie die Klarstellung erfolgen, dass zum Geschäftsbedarf inzwischen durch den technischen Fortschritt auch die in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik gehört.

Zu Buchstabe b

Es ist die Klarstellung beabsichtigt, dass die in der Dienststelle durch den technischen Fortschritt inzwischen üblichen Wege und Medien zur Information und Kommunikation auch von Personalvertretungen genutzt werden können. Damit sollen neben den seither üblichen Bekanntmachungen am Schwarzen Brett auch schriftliche Mitteilungen an die Beschäftigten sowie die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationsmedien, wie zum Beispiel E-Mail oder Intranets, ermöglicht werden.

### **Zu Nummer 36 (Fußnote)**

Redaktionelle Änderung. Die amtliche Fußnote zu Nummer 36 soll gestrichen werden. Sie bezieht sich auf unmittelbar für die Länder geltende Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes, die inzwischen in das Landespersonalvertretungsgesetz vollinhaltlich übernommen sind.

### **Zu Nummer 37 (§ 47)**

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Regelung soll eine Klarstellung mit Blick auf § 1 Absatz 2 und 3 des Landesbeamtengesetzes Baden-Württemberg bezwecken.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Personalratsaufgaben sollen grundsätzlich während der Arbeitszeit ausgeführt werden. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, sollen die Mitglieder des Personalrats nicht dadurch benachteiligt werden, dass sie ihre ehrenamtliche Personalratsarbeit während der Freizeit erbringen müssen. Daher besteht der Anspruch auf Freizeitgleich, wenn ein Mitglied des Personalrats notwendigerweise über die Arbeitszeit hinaus beansprucht wird. Der bisherige Begriff der Beanspruchung über die „regelmäßige“ Arbeitszeit hinaus ist bereits derzeit dahingehend auszulegen, dass auf die individuelle Arbeitszeit des jeweiligen Mitglieds abzustellen ist (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Februar 2005, 7 AZR 95/04, zur Teilzeitbeschäftigung). Durch die Änderung soll dies klarer zum Ausdruck gebracht werden. Insbesondere für teilzeitbeschäftigte Mitglieder des Personalrats soll damit die Rechtssicherheit verbessert werden. Letzteres verschafft auch dem in § 5 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie in § 75 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes in der jeweils geltenden Fassung niedergelegten Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte Geltung.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung aufgrund der neuen Gliederung in §§ 47a bis 47c.

### **Zu Nummer 38 (§ 47a)**

Der § 47a LPVG-alt, der Regelungen zum Unfallschutz beinhaltet, soll nach § 9a verschoben werden (Begründung vgl. dort). Neuer Regelungsinhalt sollen die Vorschriften über Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Mitglieder des Personalrats werden.

Zu Absatz 1

Der Absatz entspricht im Wesentlichen dem § 47 Absatz 5 LPVG-alt.



Der Schulungsanspruch von Personalratsmitgliedern soll auch auf diejenigen Ersatzmitglieder erstreckt werden, bei denen mit hoher Sicherheit zu erwarten ist, dass sie in absehbarer Zeit dauerhaft nachrücken oder zumindest regelmäßig als Vertreter in den Personalrat eintreten werden. In diesen Fällen ist es im Hinblick auf die Gewährleistung der reibungslosen Arbeitsfähigkeit des Personalrats berechtigt, den in Frage kommenden Ersatzmitgliedern eine Schulung zu ermöglichen, die in der Regel auf Grundschulungen beschränkt sein dürften. Verschiedentlich anerkennen Rechtsprechung und Literatur einen derartigen Schulungsanspruch bereits (vgl. beispielsweise Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 19. September 2001, 7 ABR 32/00, oder Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 3. November 1993, 17 P 93.2535). Für die auf Nachrückerlisten an vorderen Stellen positionierten Ersatzmitglieder wird lediglich die geltende Rechtslage klargestellt. Insofern entsteht kein zusätzlicher Aufwand für die Dienststellen.

Ferner soll im Weiteren für die Teilnehmer an Schulungsveranstaltungen klargestellt werden, dass über die individuelle Arbeitszeit hinausgehende Schulungszeiten durch Dienstbefreiung ausgeglichen werden. Auch notwendige Schulungszeiten gelten als Personalratsarbeit und sollen nicht auf die Freizeit angerechnet werden können. Darin läge ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot. Insbesondere für teilzeitbeschäftigte Schulungsteilnehmer soll damit diesbezüglich die Rechtssicherheit verbessert werden.

Zu Absatz 2

Der Absatz entspricht im Wesentlichen dem § 47 Absatz 6 LPVG-alt mit sprachlichen Anpassungen und Folgeänderungen.

Es ist außerdem beabsichtigt, den Anspruch auf die Teilnahme an Personalrätekonferenzen auf vier Teilnahmemöglichkeiten bezogen auf das Kalenderjahr zu verändern. Die bisherige strikte Bindung an das Kalendervierteljahr soll aufgegeben werden, weil die Terminierung derartige Konferenzen weniger an Jahresquartalen orientiert wird, insbesondere zu Ferienzeiten, als mehr an der durchaus jahreszeitlich schwankenden Nachfrage nach Bildungsangeboten.

### **Zu Nummer 39 (§§ 47b und 47c)**

Die Freistellung von Personalratsmitgliedern von deren dienstlichen Tätigkeit sowie Schutz und Berufsbildungsanspruch von freigestellten Personalratsmitgliedern werden in den beiden Paragraphen neu strukturiert.

Zu § 47b

Zu Absatz 1

Satz 1 lautet ohne inhaltliche Änderung wie § 47 Absatz 3 Satz 1 LPVG-alt. Ihm schließen unmittelbar die Sätze 2 und 3 an, die dem bisherigen Absatz 4 entsprechen, aber hinsichtlich der Bemessungsgrundlage und der Freistellungsstaffel grundlegend verändert werden sollen.

Durch die wachsende Teilzeitbeschäftigung in Dienststellen wächst zugleich der Anteil teilzeitbeschäftigter Mitglieder in den Personalräten. Zur Berücksichtigung dieser Entwicklung soll der zeitliche Umfang von Freistellungen demzufolge nicht mehr nach „Mitgliedern“, sondern nach dem „Arbeitszeitumfang von Vollzeitbeschäftigten“ bemessen werden. Damit soll vorgebeugt werden, dass teilzeitbeschäftigte Personalratsmitglieder bei Freistellungen unberücksichtigt bleiben, aus der Befürchtung heraus, dass das dem Personalrat zustehende Freistellungskontingent teilweise verfallen könnte. Damit soll zugleich eine Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Personalratsmitglieder vermieden werden.

Des Weiteren ist beabsichtigt, den Freistellungsanspruch nicht mehr unmittelbar aus der Zahl der „in der Regel Beschäftigten“ abzuleiten. Künftig soll an die Zahl der in den Personalrat zu wählenden Mitglieder angeknüpft werden, wie sie sich aus § 14 ergibt. Auf die tatsächlich gewählten Mitglieder, weil etwa die Regelzahl an Mitgliedern nicht erreicht wird oder Mitglieder während der Amtszeit ohne Ersatz ausscheiden, soll es nicht ankommen. Die Umstellung auf die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats ist geboten, weil gesetzlich die Möglichkeit eröffnet werden soll, dass in Dienststellen mit Außenstellen bei gleicher Beschäftigtenzahl andere Größenklassen für die Personalratsbesetzung maßgebend sein können. Auf diese Weise wird das Verhältnis zwischen Mitgliederzahl und Freistellungen betont und losgelöst von schwankenden Beschäftigtenzahlen in einem angemessenem Verhältnis gehalten werden.

Neben diesen Änderungen der formalen Bemessungsgrundlagen, mit denen noch keine inhaltliche Änderungen verfolgt werden, soll der Freistellungsumfang für die Personalräte verbessert werden.

Von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Personalratsmitglieder entlasten die Arbeitsorganisation derjenigen Organisationseinheiten, in denen die Personalratsmitglieder eingesetzt sind. Mit der formalen Entbindung von den dienstlichen Aufgaben muss die Personalratstätigkeit nicht nebenher und oftmals zulasten der Dienstgeschäfte erledigt werden oder werden die Kolleginnen und Kollegen eines Personalratsmitglieds zusätzlich beansprucht. Dies könnte die Übernahme einer Personalratstätigkeit unattraktiv machen. Außerdem ist die mit der Gesetzesnovelle grundsätzlich beabsichtigte Stärkung der Personalräte durch mehr Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte mit dem derzeit geltenden Umfang von Freistellungen nicht mehr in die Praxis umzusetzen, ohne die Personalratsmitglieder und ihre Organisationseinheiten zu überfordern. Dementsprechend soll die Freistellungsstaffel insgesamt

auf ein moderat erhöhtes Niveau gebracht werden. Die erste vollständige Freistellung soll demnach statt derzeit ab 601 Beschäftigten (entspricht einem Personalrat mit elf Mitgliedern) bereits bei einem Personalrat mit neun Mitgliedern (entspricht derzeit 301 bis 600 Beschäftigten) einsetzen. Dies entspricht im Übrigen der Regelung in der Mehrzahl der anderen Personalvertretungsrechte. Die stundenweisen Teilfreistellungen bei kleineren Personalräten sollen erhalten bleiben. Mit jeder Stufe zunehmender Personalratsgröße sollen Freistellungen von jeweils einem weiteren Mitglied beansprucht werden können. Die neue Freistellungsstaffelung stellt sich daher im Vergleich zu bisher für Personalräte in der Regelgröße wie folgt dar:

	Neu	Alt
Freistellungen	Personalräte (≈ Beschäftigte)	Beschäftigte (= Personalräte)
1	9 (über 300)	über 600 (11)
2	11 (über 600)	über 1000 (13)
3	13 (über 1000)	über 2500 (15)
4	15 (über 1500)	über 4000 (19)
5	17 (über 2000)	über 5500 (21)
6	19 (über 3000)	über 7000 (23)
7	21 (über 4000)	über 8500 (23)
8	23 (über 5000)	über 10000 (25)
9	25 (über 7500)	über 11500 (25)
10	27 (über 10000)	über 13000 (25)

Dies bedeutet für den größten Personalrat mit künftig 27 Mitglieder einen Freistellungsanspruch von zehn vollen Freistellungen, der nach derzeitiger Regelung erst ab 13.000, künftig jedoch schon ab 10.000 Beschäftigten möglich wäre. Aufgrund der Begrenzung der Mitgliederzahl von Personalräten ergibt sich daraus auch eine Begrenzung der Freistellungsmöglichkeiten.

Für die Dienststellen erfordert die neue Freistellungsstaffel grundsätzlich einen erhöhten Personalaufwand, wenn die neuen Schwellenwerte überschritten werden und der mögliche höhere Freistellungsumfang vom Personalrat tatsächlich beansprucht wird. Wie die Verhältnisse in den einzelnen Dienststellen liegen und inwieweit die Personalräte von ihren Ansprüchen vollumfänglich Gebrauch machen werden, lässt sich nicht vorhersagen und - auch modellhaft - nicht vorausberechnen. In mittelgroßen Dienststellen bis 2000 Beschäftigten sind jedoch höchstens zwei zusätzliche Freistellungen, in ungünstigen Fällen größerer Dienststellen (z. B. 5200 Beschäftigte) ausnahmsweise auch vier zusätzliche Freistellungen möglich.

Satz 3 entspricht unverändert dem § 47 Absatz 4 Satz 2 LPVG-alt.

Zu Absatz 2

Die gesetzlich vorgegebene Freistellungsstaffel nach Absatz 1 Satz 2 beruht auf einer gesetzlichen Vermutung des im Normalfall erforderlichen Freistellungsaufwands und dient darüber hinaus der Verwaltungsvereinfachung, weil der erforderliche Aufwand für eine ordnungsgemäße Aufgabendurchführung des Personalrats nicht weiter nachgewiesen werden muss. Die Regelfreistellung soll jedoch insoweit flexibilisiert werden, als einvernehmliche Abweichungen zwischen Personalrat und Dienststelle vereinbart werden können. Dabei kommen sowohl höhere als auch niedrigere Freistellungen in Betracht. Über die Form des Einvernehmens sollen keine Bestimmungen getroffen werden. Abweichungen können im Einzelfall oder auch durch Dienstvereinbarung vereinbart werden. In der Regel wird eine einvernehmliche Abweichung dadurch zustande kommen, dass der Personalrat keinen Freistungsumfang geltend macht oder ein geringeres als ihm zustehendes Freistungskontingent beantragt und die Dienststelle dieses bewilligt. Es können Interessen daran bestehen, dass der Personalrat mehr Freistellungen erhält, etwa befristet für ein Projekt oder dauerhaft für die Amtszeit, oder dass der Personalrat die Freistungsmöglichkeiten nicht ausschöpft, etwa aufgrund personeller Engpässe. Die Vereinbarung eines anderen Freistungskontingents soll Personalrat und Dienststelle jedoch nicht völlig freigestellt bleiben. Die Regelung gestattet zwar Abweichungen von den für den Regelfall vorgegebenen Freistungsansprüchen nach Satz 2, jedoch nur im Rahmen des nach Satz 1 auch für abweichende Vereinbarungen weiter geltenden Erfordernisgrundsatzes. Auch lediglich teilweise Freistellungen sind insoweit möglich. Einigen sich Personalrat und Dienststelle über beabsichtigte Abweichungen nicht, bleibt es zunächst bei der gesetzlichen Regel. Der Personalrat oder die Dienststelle können jedoch das Stufenverfahren nach § 73 und gegebenenfalls die zuständige Personalvertretung oder die oberste Dienstbehörde das Einigungsstellenverfahren nach § 74 Absatz 1 beantragen; die Einigungsstelle entscheidet eine derartige innerdienstlichen Angelegenheit sodann endgültig entsprechend § 74 Absatz 2 Satz 1 und 2. Eine Klärung des Anspruchs auf Freistellung im verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahren nach § 86 Absatz 1 Nummer 3 bleibt unberührt.

Zu Absatz 3

Die Bestimmung soll festlegen, welche Mitgliederzahl des Personalrats zu welchem Zeitpunkt für die Freistellung maßgebend sein soll. Dabei soll zum einen auf die Zahl der tatsächlich zu wählenden Mitglieder des Personalrats und zum anderen auf den Zeitpunkt der Antragstellung abgestellt werden (Satz 1).

Nach der Rechtsprechung ist der Personalrat verpflichtet, während seiner Amtszeit eine Reduzierung der Zahl der Freistellungen hinzunehmen, wenn eindeutig fest-

steht, dass der nach der Freistellungsstaffel maßgebliche Schwellenwert erheblich und dauerhaft unterschritten wird (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 9. Juli 2008, 6 PB 12/08). Durch die gesetzliche Regelung soll bestimmt werden, dass eine erhebliche Verringerung erst vorliegt, wenn sich die Mitgliederzahl des Personalrats im Falle einer fiktiven Neuwahl um mehr als zwei Mitglieder verringern würde (Satz 2). Damit sollen zur Vereinfachung Schwankungen in geringerem Umfang nicht zu Änderungen in der Freistellung führen müssen. Die Regelung soll allerdings nur greifen, wenn die bewilligten Freistellungen der bisher maßgeblichen Mitgliederzahl des Personalrats entsprechen, also das Freistellungskontingent vollständig ausgeschöpft ist.

Unbeschadet dieser grundsätzlichen Verpflichtung zur Anpassung der Freistellungen, sollen Personalrat und Dienststelle davon einvernehmlich abweichen können (Satz 3).

Zu Absatz 4

Der Absatz entspricht mit einer redaktionellen Änderung dem § 47 Absatz 3 Satz 2 und 3 LPVG-alt.

Zu § 47c

Zu Absatz 1

Der Absatz entspricht mit sprachlicher Angleichung an Absatz 2 Satz 1 dem § 47 Absatz 3 Satz 4 LPVG-alt, ohne dass damit eine inhaltliche Änderung verbunden sein soll.

Zu Absatz 2

Der Absatz entspricht mit redaktionellen Ergänzungen dem § 47 Absatz 7 LPVG-alt.

## **Zu Nummer 40 (§ 48)**

Zu Absatz 1 und 2

Beide Absätze entsprechen in neuer Gliederung und sprachlicher Anpassung im Wesentlichen dem § 48 Absatz 1 LPVG-alt. Neu aufgenommen werden in den Arbeitsplatzschutz von Mitgliedern des Personalrats sollen die Fälle der Zuweisung und der Personalgestellung. Diese stehen in ihrer Wirkung den Versetzungen und Abordnungen gleich, weil das Personalratsmitglied aus der Dienststelle ausgegliedert wird und damit aus dem Personalrat ausscheiden muss.

Die Erhaltung des konkret zugewiesenen Arbeitsplatzes ist von großer Wichtigkeit für die Personalratsmitglieder. Sie sollen vor Maßnahmen bewahrt werden, die sie an der unabhängigen Wahrnehmung ihres Ehrenamtes hindern können. Neu aufge-

nommen werden soll daher außerdem die Umsetzung innerhalb der Dienststelle, auch wenn sie nicht mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist. Der Bedarf ist hierfür gegeben, weil nicht von der dienstlichen Tätigkeit freigestellte Personalratsmitglieder in eine andere Arbeitsorganisation eingegliedert würden, in der die Personalratstätigkeit unter Umständen nur unter erschwerten Bedingungen erledigt werden könnte. In der Regel besteht auf dem bisherigen Arbeitsplatz eine Übereinkunft, die dienstliche Aufgaben und Personalratstätigkeit in Einklang bringen. Dies soll nicht durch eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz gefährdet werden. Umsetzungen im Einvernehmen mit dem Personalratsmitglied werden davon nicht berührt.

Zu Absatz 3

Der Absatz entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 48 Absatz 2 LPVG-alt.

Zu Absatz 4

Der Absatz entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 48 Absatz 3 LPVG-alt.

Zu Absatz 5

Die Regelung beabsichtigt, den Arbeitsplatzschutz von Personalratsmitgliedern auf Ersatzmitglieder zu erstrecken, so lange diese in den Personalrat eingetreten sind, also für die Dauer ihrer Mitgliedschaft im Personalrat. Dies kommt demnach nicht für einmalige Vertretungen in Frage, sondern nur, wenn das Ersatzmitglied ein Mitglied des Personalrats dauerhaft oder für längere Zeit ersetzen soll. Für diese Fälle ist der Arbeitsplatzschutz sachgerecht. Dies gilt aufgrund verbreiteter Auffassung in Rechtsprechung und Literatur bereits jetzt und stellt insofern keine vollkommene Neuregelung dar.

### **Zu Nummer 41 (§ 48a)**

Die Regelungen entsprechen mit redaktionellen Folgeänderungen ohne inhaltliche Änderung dem bisherigen § 48 Absatz 4 bis 8 LPVG-alt.

### **Zu Nummer 42 (§ 49)**

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung. Aus systematischen Gründen sollen der bisherige § 49 Absatz 1 Satz 2 LPVG-alt nach § 50 Absatz 1 Satz 2 und der bisherige § 49 Absatz 1 Satz 3 LPVG-alt nach § 53 Absatz 1 verschoben werden.

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 4

Ausdrücklich sollen gemeinsame Personalversammlungen mehrerer Dienststellen zur Behandlung gemeinsamer Angelegenheiten zugelassen werden, wenn ein Ge-

samtpersonalrat besteht (Fälle des § 9 Absatz 2), welcher für die Dienststellen zuständig ist, oder wenn Dienststellen derselben juristischen Person nach § 1 unter derselben Leitung stehen (zum Beispiel im Falle einer Gemeinde, die einen Eigenbetrieb führt, da dieser nach der Rechtsprechung in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht grundsätzlich als selbstständige Dienststelle gilt).

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht dem § 52 Satz 3 LPVG-alt. Durch die Verschiebung der Verhaltenspflichten und des Verbots der parteipolitischen Betätigung nach § 49 soll klar gestellt werden, dass diese für alle Personalversammlungen gelten. Personalversammlungen gehören zur dienstlichen Sphäre, dementsprechend gelten die dienst- und arbeitsrechtlichen Grundpflichten; Personalversammlungen sind insoweit kein rechtsfreier Raum.

### **Zu Nummer 43 (§§ 50 bis 53)**

Zu § 50

Die Paragrafenüberschrift wird an den veränderten Inhalt der Bestimmung angepasst, deren Regelungsgehalt die Einberufung der Personalversammlung ist.

Zu Absatz 1

Die Vorschrift soll die Einberufung und Festlegung der Tagesordnung der Personalversammlung durch den Personalrat, welche durch förmlichen Einberufungsbeschluss erfolgt, und die Einladung, die der Vorsitzende des Personalrats vornimmt, regeln. Die Bestimmung über die Pflicht zur Erstattung des Tätigkeitsberichts soll nach § 52 Absatz 1 verschoben werden, da der Tätigkeitsbericht den in der Personalversammlung zu behandelnden Angelegenheiten unterfällt.

Zu Absatz 2

Folgeänderung aus Absatz 1. Die Berechtigung des Personalrats zur Einberufung von Personalversammlungen ergibt sich nunmehr aus Absatz 1. Im Übrigen entspricht die Regelung § 50 Absatz 2 LPVG-alt.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 50 Absatz 3 LPVG-alt, wobei die Umstellung der Reaktionsfrist von zwölf Arbeitstagen auf drei Wochen eine flexiblere Gestaltung ermöglichen soll.

Zu § 51

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 51 Absatz 1 LPVG-alt. Die arbeitszeitliche Behandlung von außerordentlichen Versammlungen, Teilversammlungen und getrennten Versammlungen soll sich nicht von der Behandlung regelmäßiger Versammlungen unterscheiden. Alle Personalversammlungen, auch außerordentliche, gemeinsame oder Teilversammlungen sollen grundsätzlich während der Arbeitszeit stattfinden. Auf diese Weise soll dem Zweck der Personalversammlung, ein Forum zum Informationsaustausch zwischen den Beschäftigten und dem Personalrat zu bieten, besser entsprochen werden.

In Satz 2 wird „Dienstbezüge“ durch „Besoldung“ ersetzt, da auch sonstige Bezüge im Sinne des Landesbesoldungsgesetzes erfasst sein sollen. Der Begriff „Besoldung“ ist umfassender.

Erstrecken sich Personalversammlungen über die Arbeitszeit hinaus, was insbesondere für Teilzeitbeschäftigte der Fall sein kann, oder finden sie gänzlich außerhalb der Arbeitszeit statt, soll vorgesehen werden, den Teilnehmern in dem die Arbeitszeit übersteigenden Umfang Dienstbefreiung zu gewähren. Durch den neu aufgenommenen Verweis auf § 47 Absatz 2 Satz 2 soll klargestellt werden, dass für den Anspruch auf Freizeitausgleich auf die individuelle Arbeitszeit des jeweiligen Teilnehmers abzustellen ist, was insbesondere Bedeutung für Teilzeitbeschäftigte hat.

Da der Anspruch auf Dienstbefreiung nicht mehr auf Personalversammlungen, welche der Erstattung des Tätigkeitsberichts dienen oder auf Wunsch des Leiters der Dienststelle einberufen wurden, beschränkt ist, sollen die Worte „in den Fällen des Satzes 1“ in § 51 Absatz 1 Satz 3 gestrichen werden.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 51 Absatz 1 Satz 4 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu § 52

Zu Absatz 1

Die Pflicht zur Erstattung des Tätigkeitsberichts (entspricht § 50 Absatz 1 LPVG-alt) einmal im Kalenderjahr soll in eine „Soll-Bestimmung“ umgewandelt werden. Die Bestimmung, wonach der Personalrat einmal in jedem Kalenderhalbjahr einen Tätigkeitsbericht erstatten soll, wird damit entbehrlich. Hiermit soll eine zeitlich flexiblere Handhabung von Personalversammlungen bewirkt werden, ohne strikt an das Kalenderjahr oder Kalenderhalbjahr gebunden zu sein.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht mit Ergänzung § 52 Satz 2 LPVG-alt. Wirtschaftliche Angelegenheiten werden ausdrücklich in den Themenkatalog der Angelegenheiten, die in



der Personalversammlung behandelt werden können, aufgenommen. Da die Personalversammlung primär ein Austauschforum zwischen Beschäftigten und Personalrat ist, ist keine obligatorische Behandlung bestimmter Themen vorgesehen. Diese inhaltliche Flexibilität in der Auswahl der Themen soll durch die „Kann-Formulierung“ verdeutlicht werden.

#### Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 entspricht § 52 Satz 1 LPVG-alt und wurde um den gemeinsame Personalversammlungen betreffenden Zusatz ergänzt. Zwar ist in einer gemeinsamen Personalversammlung eine gemeinsame Beratung von Angelegenheiten möglich. Anträge an den Personalrat müssen jedoch getrennt von den Beschäftigten einer Dienststelle beschlossen werden und an den jeweils zuständigen Personalrat gestellt werden. Für Stellungnahmen der Personalversammlung zu Beschlüssen des Personalrats gilt Entsprechendes.

#### Zu Absatz 4

Absatz 4 soll die Rechte und das Informationsbedürfnis der Beschäftigten stärken, indem eine Pflicht des Personalrats zur Unterrichtung der Beschäftigten über die Behandlung der Anträge und den Fortgang der in der Personalversammlung behandelten Angelegenheiten vorgesehen wird. Wann und wie die Unterrichtung erfolgt, soll den Personalräten überlassen bleiben; jedenfalls wird die Information spätestens in der folgenden Personalversammlung erfolgen müssen, zumindest in Form einer Unterrichtung über den Sachstand.

#### Zu § 53

Die Überschrift der Bestimmung soll den neuen und umfassenden Regelungsinhalt beschreiben. Der Paragraf soll insgesamt deutlicher gegliedert werden.

#### Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 49 Absatz 1 Satz 3 LPVG-alt.

#### Zu Absatz 2

Die Ausnahmen von dem Nichtöffentlichkeitsgrundsatz sollen abschließend in diesem Absatz aufgeführt werden. Sie entsprechen im Wesentlichen den bisherigen Regelungen, die über verschiedene Einzelregelungen verteilt sind.

Den teilnahmeberechtigten Beauftragten der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrats sowie den Beauftragten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung besteht, soll beratende Stimme eingeräumt werden. Nach der Rechtsprechung (beispielsweise VGH Mannheim vom 15. Oktober 1991, 15 S 388/91) besteht ein Ent-

sendungsrecht nur für die jeweils nächsthöhere Stufenvertretung, nicht für die über-nächste Stufenvertretung.

Den Teilnahmeberechtigten soll die Anberaumung der Personalversammlung nicht nur gegebenenfalls, sondern stets mitzuteilen sein. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Beauftragte der Gewerkschaften oder der Arbeitgebervereinigung auch in Fällen sofort teilnehmen können, in welchen der Personalrat den Ausschluss eines Beauftragten vorschlägt und die Personalversammlung diesen Vorschlag zurückweist.

Zu Absatz 3

Das Widerspruchsrecht des Personalrats gegen die Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen, welches bisher in Absatz 1 enthalten ist, soll in ein Vorschlagsrecht des Personalrats umgewandelt werden und im neuen Absatz 3 verankert werden. Über den Ausschluss entscheidet dann die Personalversammlung mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Beschäftigten. Die Möglichkeit zum Ausschluss von Beauftragten der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen durch Beschluss der Personalversammlung soll jedoch weiterhin erhalten bleiben, denn die Personalversammlung ist keine Veranstaltung dieser Organisationen. Insoweit wird auch das Recht auf Koalitionsfreiheit nicht tangiert.

Ein Ausschluss von Beauftragten der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, durch die Personalversammlung auf Vorschlag des Personalrats kommt dann aufgrund der vorrangigen Spezialregelung nicht in Betracht, wenn die Dienststellenleitung von ihrer Befugnis nach Absatz 4, die Arbeitgebervereinigung hinzuzuziehen, Gebrauch macht.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 53 Absatz 2 LPVG-alt.

### **Zu Nummer 44 (Überschrift)**

Redaktionelle Anpassung der Überschrift an die vorgesehenen Neuregelungen in den §§ 55a und 55b.

### **Zu Nummer 45 (§ 54)**

Zu Absatz 2

Die Mitgliederzahl des Gesamtpersonalrats soll von fünf auf neun Mitglieder bei bis zu 1.000 Beschäftigten gestaffelt bis zu 19 Mitglieder bei mehr als 10.000 Beschäftigten erhöht werden. Für kleine Gesamtdienststellen soll eine Größenstaffel bei bis zu 500 Beschäftigten von sieben Mitgliedern vorgeschaltet werden. Die höhere Mitgliederzahl von Gesamtpersonalräten soll deren Zuständigkeit für Maßnahmen, die

über den Bereich einer einzigen Dienststelle hinausgehen, berücksichtigen und entspricht damit einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis. Dies sind in der Regel weniger routinemäßige Personaleinzelfälle, dafür häufiger übergreifend konzeptionelle Angelegenheiten der Gesamtdienststelle. Mitgliederzahlen unweit unterhalb der Stufen der örtlichen Personalräte sind dementsprechend angemessen. Die Erhöhung folgt somit einem praktischen Bedarf der täglichen Personalratsarbeit.

Zu Absatz 3

Zu Satz 1

Die Regelung entspricht § 54 Absatz 3 Satz 1 LPVG-alt mit redaktionellen Anpassungen an die neue Paragrafenfolge unter Einbeziehung von § 47b. Dadurch soll die verbindliche Freistellungsstaffel für Personalräte nach § 47b Absatz 1 Satz 2 auch für Gesamtpersonalräte eingeführt werden. Die Freistellung soll sich künftig danach richten, denn die Aufgaben des Gesamtpersonalrats sind denen der örtlichen Personalräte vergleichbar, nur erstrecken sich dessen Zuständigkeiten auf einzelne, dienststellenübergreifende Angelegenheiten. Mit der Anwendung der verbindlichen Freistellungsstaffel soll für einen Gesamtpersonalrat ab neun Mitgliedern, und damit faktisch für jeden Gesamtpersonalrat, mindestens eine Freistellung im Umfang einer Vollzeitarbeitskraft entstehen.

Zu Nummer 1

Diese klarstellende Neuregelung entspricht einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis, dass das Wahlrecht zum gleichen Personalrat nur einmal ausgeübt werden kann, auch wenn ein Beschäftigter mehreren Dienststellen angehört, etwa durch Teilzuweisung.

Zu Nummer 2

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 54 Absatz 3 Satz 2 und 3 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 3

Diese Neuregelung steht im Zusammenhang mit dem Teilnahmerecht von Beauftragten des Gesamtpersonalrats an Sitzungen des Personalrats nach § 34 Absatz 5. Es entspricht einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis, dass Vertreter von Personalräten an Sitzungen des Gesamtpersonalrats teilnehmen können, wenn es um die eigene Dienststelle geht. In Einzelfällen, durch Beschluss des Gesamtpersonalrats, war die Zuziehung als sachkundige Person bereits bislang möglich.

## **Zu Nummer 46 (§ 55)**

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Mitgliederzahl des Bezirkspersonalrats soll im oberen Bereich nicht verändert werden; lediglich für kleine Geschäftsbereiche sollen neue Größenstaffeln mit drei und fünf Mitgliedern vorgeschaltet werden, um die Größenrelation zu den Hauptpersonalräten zu wahren, bei denen ebenfalls eine solche Anpassung erfolgen soll. Ein gleichartig breites und wechselndes Aufgabenspektrum wie bei den Hauptpersonalräten besteht jedoch bei Bezirkspersonalräten nicht, die überwiegend mit Personalentscheidungen im nachgeordneten Bereich befasst werden.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Mitgliederzahl des Hauptpersonalrats soll von sieben auf elf Mitglieder bei bis zu 3.000 Beschäftigten gestaffelt auf bis zu 19 Mitglieder bei mehr als 20.000 Beschäftigten erhöht werden. Für kleine Geschäftsbereiche soll eine Größenstaffel bei bis zu 500 Beschäftigten von fünf Mitgliedern, bis zu 1.000 Beschäftigten von sieben Mitgliedern und bis zu 2.000 Beschäftigten von neun Mitgliedern vorgeschaltet werden. Die höhere Mitgliederzahl soll die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats für Maßnahmen berücksichtigen, die über den Bereich einer einzigen Dienststelle hinausgehen, in der Regel also weniger routinemäßige Personaleinzelfälle, dafür häufiger übergreifend konzeptionelle Angelegenheiten der Gesamtdienststelle. Damit soll anerkannt werden, dass die konstruktive Mitarbeit des Hauptpersonalrats bei vielerlei Fragestellungen und frühzeitigen Hinzuziehungen die Verteilung der anfallenden Aufgaben auf mehrere Schultern erfordert. Die Erhöhung entspricht daher einem Bedürfnis der Praxis.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa bis ee

Redaktionelle Anpassungen an die neue Paragrafenfolge ohne inhaltliche Änderung.

Zu Doppelbuchstabe ff

Zu Nummer 7

Diese Neuregelung steht im Zusammenhang mit dem Teilnahmerecht von Beauftragten der Stufenvertretungen an Sitzungen des Personalrats nach § 34 Absatz 5. Es entspricht einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis, dass Vertreter von Personalräten an Sitzungen von Stufenvertretungen teilnehmen können, wenn es um die eigene Dienststelle geht. In Einzelfällen war durch Beschluss der Stufenvertretung die Zuziehung als sachkundige Person bereits bislang möglich. Das Anhörungsrecht der örtlichen Personalräte wird dadurch nicht berührt.

Zu Nummer 8

Mit dem Ausschluss von § 47b Absatz 1 Satz 2 soll die Anwendung der verbindlichen Freistellungsstaffelung für die Stufenvertretungen ausgeschlossen werden. Die Anforderung an Haupt- und Bezirkspersonalräte sind unterschiedlich und unterscheiden sich sehr von denen örtlicher Personalräte. Eine für alle geltende Staffelung könnte nur den geringsten Freistellungsbedarf berücksichtigen und damit Unterschieden nicht gerecht werden. Diese sachlichen Unterschiede sollen daher wie bisher durch Einzelentscheidungen nach dem Grundsatz der Erforderlichkeit berücksichtigt werden, verbunden mit der flexiblen Möglichkeit, Freistellungen bei Bedarf während der Amtszeit verändern zu können.

Zu Buchstabe c

Diese Neuregelung entspricht einem Bedürfnis der wahlrechtlichen Praxis und soll die Vorbereitung und Durchführung der Wahl von Stufenvertretungen bei den Landratsämtern erleichtern, insbesondere nachdem es einen Wahlvorstand für die Wahl des besonderen Personalrats der Landesbeschäftigten nicht mehr geben wird.

### **Zu Nummer 47 (§§ 55a und 55b)**

Zu § 55a

Arbeitsgemeinschaften von Personalräten fördern den Informations- und Meinungsaustausch in gemeinsam betreffenden Angelegenheiten; derzeit bestehen sie meist außerhalb des Personalvertretungsrechts. Um einerseits den Schutz der Personalratsarbeit auch bei Tätigkeiten in Arbeitsgemeinschaften klarzustellen, zum Beispiel den Unfallschutz, andererseits aber auch Pflichten zu verdeutlichen, zum Beispiel Neutralitätsgebot, Verschwiegenheitspflicht, soll die Bildung von Arbeitsgemeinschaften für die Abstimmung der Personalratsarbeit unter gewissen Voraussetzungen dem Grunde im Gesetz nach anerkannt werden.

Personalräte derselben Verwaltungsstufe, desselben Verwaltungszweigs oder mehrerer Verwaltungen und Betriebe nach § 1 sollen Arbeitsgemeinschaften bilden können, sofern dies dem Meinungsaustausch in gemeinsam betreffenden Angelegenheiten förderlich ist (Absatz 1).

Allgemeine Vorschriften über die Geschäftsführung, Kostentragung und die Rechte und Pflichten von Personalratsmitgliedern sollen für entsprechend anwendbar erklärt werden, wobei die anfallenden Kosten für die in die Arbeitsgemeinschaft entsandten Mitglieder jeweils als Kosten der allgemeinen Personalratsarbeit der Dienststelle des entsendenden Personalrats gelten sollen (Absatz 2).

§ 94b LPVG-alt (Arbeitsgemeinschaft der Personalräte der Universitätsklinik) soll als Sonderregelung beibehalten und als Absatz 3 in die neue Vorschrift eingefügt werden.

Durch Absatz 4 soll klargestellt werden, dass Arbeitsgemeinschaften nicht anstelle der Personalvertretungen Entscheidungen treffen können.

Zu § 55b

Als besondere Arbeitsgemeinschaft soll die Arbeitsgemeinschaft der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte bei den obersten Dienstbehörden (ARGE-HPR) gesetzlich verankert werden (Absätze 1, 2 und 6 Satz 1 bis 3). Die ARGE-HPR war bereits bisher aufgrund von Ministerratsbeschlüssen anerkannt. Sie wird bei ressortübergreifenden Angelegenheiten unterrichtet, die die Beschäftigten unmittelbar belasten und eine förmliche Personalratsbeteiligung auslösen würden, wenn es nicht um ressortübergreifende Angelegenheiten ginge. Mit der gesetzlichen Verankerung soll nunmehr für die ARGE-HPR eine rechtssichere Grundlage geschaffen und die Beteiligungen in Form der Anhörung konkretisiert werden. Mitbestimmungsrechte dürfen der ARGE-HPR hingegen nicht zugewiesen werden, da sie nicht über die Legitimation aufgrund einer Wahl durch die Beschäftigten verfügt. Gleichwohl soll damit die Vertretung der Interessen der Landesbeschäftigten gegenüber der Landesregierung und den Ministerien nachhaltig gestärkt werden, da die ARGE-HPR unabhängig von Gewerkschaften und Berufsverbänden die Binnensicht der Beschäftigten vertritt. Außerdem soll ein Forum geboten werden, das die Abstimmung und den Erfahrungsaustausch zwischen den Hauptpersonalräten verbessert.

Die ARGE-HPR soll nach Absätzen 3 und 4 anzuhören sein vor Entscheidungen der Landesregierung, die für die Beschäftigten in den Geschäftsbereichen der obersten Dienstbehörden unmittelbar belastende Regelungen enthalten, sowie vor Entscheidungen von obersten Dienstbehörden, die Beschäftigte in den Geschäftsbereichen anderer oberster Dienstbehörden betreffen, wenn § 85 Absatz 5 und 6 keine Anwendung findet und wenn nicht nach gesetzlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften zu beteiligen sind. Die Anhörung soll für allgemeine Maßnahmen gelten, die der Beteiligung eines Personalrats unterliegen würden, wenn sie von einer Dienststelle für ihre Beschäftigten getroffen würden; nicht dagegen bei Maßnahmen in einzelnen personellen Angelegenheiten.

Darüber hinaus soll die ARGE-HPR grundsätzliche Angelegenheiten behandeln und Stellungnahmen abgeben können, die für die Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde hinausgehen (Absatz 5). Dies soll auch für Angelegenheiten gelten, in denen ein Beteiligungsrecht der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände besteht, etwa bei Anhörungen zu dienstrechtlichen Gesetz- und Verordnungsentwürfen.

Die gesetzliche Verankerung der ARGE-HPR soll kostenneutral erfolgen, da sie in allgemeinen und ressortübergreifenden Angelegenheiten bereits jetzt aufgrund des

Ministerratsbeschlusses vom 29. November 1983 beteiligt wird. Insoweit soll die gesetzliche Verankerung die bestehende Praxis nachzeichnen: Aufwendungen für einzelne Mitglieder der ARGE-HPR (insbesondere Reisekosten, Arbeitszeitausgleich, Freistellung) fallen im Rahmen des Vorsitzes im Hauptpersonalrat an. Sie sollen von der obersten Dienstbehörde, deren Geschäftsbereich das jeweilige Mitglied angehört, getragen werden und sind nicht besonders ausgewiesen. Die allgemein für die Tätigkeit der ARGE-HPR anfallenden Kosten entsprechend § 45 (zum Beispiel Sachaufwand, Büropersonal) trägt zurzeit das Innenministerium zusammen mit den Kosten für den Hauptpersonalrat, wobei künftig Mittel anteilig zu derjenigen obersten Dienstbehörde umetatisiert werden sollen, deren Geschäftsbereich der Vorsitzende der ARGE-HPR angehört (Absatz 6 Satz 4).

### **Zu Nummer 48 (§ 56)**

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Anpassung ohne inhaltliche Änderung sowie Folgeänderung zur Verlängerung der Amtszeit auf fünf Jahre (vgl. Nummer 20).

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Anpassung ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Anpassung an die neue Paragrafenfolge unter Einbeziehung neuer Mitbestimmungs- und Mitwirkungstatbestände.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Anpassung an die neue Paragrafenfolge ohne inhaltliche Änderung.

### **Zu Nummer 49 (Überschrift)**

Redaktionelle Anpassung der Überschrift.

### **Zu Nummer 50 (§ 57)**

Zu Buchstabe a

Folgeänderung zu Buchstabe b.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zur beabsichtigten Ausweitung des Beschäftigtenbegriffs (vgl. Nummer 4). Die bisher im Absatz 2 genannten Personengruppen, die kein unmittelbares

Dienstverhältnis zur Dienststelle haben, sollen nach der Neuregelung ohnehin in den Beschäftigtenbegriff einbezogen sein, so dass Absatz 2 aufgehoben werden kann.

### **Zu Nummer 51 (§ 58)**

Redaktionelle Anpassung ohne inhaltliche Änderung.

### **Zu Nummer 52 (§ 59)**

Sprachliche Anpassung, ohne inhaltliche Änderung.

### **Zu Nummer 53 (§ 60)**

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa und bb

Auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen soll für das Einreichen der Wahlvorschläge die Geschlechterquote gelten. Dabei soll die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit ausschließlich bei der Einreichung der Wahlvorschläge ansetzen und nicht bei der Wahlentscheidung der Wahlberechtigten. Es soll daher auf die entsprechenden Bestimmungen für die Personalratswahlen verwiesen werden (vgl. hierzu Begründung zu Nummern 12 und 14).

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 1a

Zur Vereinfachung des Wahlverfahrens in Dienststellen mit wenigen Jugendlichen und Auszubildenden sollen Wahlversammlungen ermöglicht werden. Dies entspricht einem Bedürfnis der Praxis.

Zu Absatz 1b

Diese Bestimmung soll sicherstellen, dass die um sechs Monate verlängerte Amtszeit mit der auf fünf Jahre verlängerten Amtszeit der Personalräte zumindest bei den regelmäßigen Personalratswahlen im Frühjahr zusammenfallen. Für die im Wechsel in der Zwischenzeit im Herbst stattfindenden Wahlen soll ein entsprechend neuer Wahlzeitraum vorgesehen werden.

Zu Buchstabe c

Infolge der beabsichtigten Verlängerung der Amtszeit der Personalräte auf fünf Jahre soll auch die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung um sechs Monate auf zweieinhalb Jahre verlängert werden. Da die Dauer verschiedener Ausbildungen bereits bisher kaum noch mit der zweijährigen Amtszeit konform gingen, ist mit der Verlängerung auch keine nennenswert höhere Fluktuation durch vorzeitiges Ausscheiden nach Ende der Ausbildung zu erwarten. In Verbindung mit der Neuregelung



nach Buchstabe b, wonach im Wechsel jede zweite Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung mit den Personalratswahlen zusammenfallen soll, überwiegen die Vorteile durch zu erwartende Synergieeffekte bei der Wahlvorbereitung.

Zu Satz 2

Klarstellung des Endes der Amtszeit in Anlehnung an § 26 Absatz 1 Satz 3.

Zu Satz 3

Redaktionelle Anpassung an die neue Paragrafenfolge, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Satz 4

Redaktionelle Anpassung, ohne inhaltliche Änderung.

### **Zu Nummer 54 (§ 61)**

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat keine eigenständigen Beteiligungsrechte. Da sie aber ein Beratungsgremium ist, das vom Personalrat nach dessen Beteiligungsrechten auch bei allgemeinen Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden hinzuzuziehen ist, sollen ihre Aufgaben sowie Informations- und Teilnahmerechte entsprechend §§ 68 und 68a ausgestaltet werden.

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Regelung entspricht § 61 Absatz 1 Nummer 1 LPVG-alt. Die Erweiterung um Fragen der Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeits- oder Dienstverhältnis soll die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung noch besser in die Lage versetzen, sich beim Personalrat für die Belange von Auszubildenden einzusetzen.

Zu Doppelbuchstabe bb

Sprachliche Anpassung, mit der eine Angleichung an die Aufgaben der Personalvertretung nach § 68 Absatz 1 Nummer 10 bezweckt werden soll.

Zu Doppelbuchstabe cc

Mit der Erweiterung um die Nummern 5 und 6 soll eine Angleichung an die Aufgaben der Personalvertretung nach § 68 Nummer 6 und 11 bezweckt werden.

Zu Buchstabe b

Mit den neuen Teilnahmerechten eines Mitglieds der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung an Vorstellungs- und Personalgesprächen soll eine Angleichung an die Informations- und Teilnahmerechte der Personalvertretung bezweckt werden.

Zu Buchstabe c

Die Regelung entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 61 Absatz 2 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe d

Zu Doppelbuchstabe aa und bb

Mit dem erweiterten Informationsrecht der Jugend- und Auszubildendenvertretung soll eine Angleichung an die entsprechenden Informationsrechte der Personalvertretung bezweckt werden.

Zu Buchstabe e

Folgeänderung durch die Verschiebung des bisherigen Absatzes 4 nach § 66 Absatz 1 Satz 7.

Zu Buchstabe f

Redaktionelle Anpassung, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe g

In Anlehnung an die entsprechenden Regelungen für den Personalrat soll die Jugend- und Auszubildendenvertretung eigene Sprechstunden abhalten können.

### **Zu Nummer 55 (§§ 62)**

Zu Buchstabe a bis c

Redaktionelle Anpassungen an die geänderte Paragrafenfolge, ohne inhaltliche Änderung.

### **Zu Nummer 56 (§ 63)**

Die Regelungen zur Jugend- und Auszubildenden-Versammlung entsprechen den beabsichtigten Regelungen zur Personalversammlung (vgl. Nummer 43 ff.), da die Jugend- und Auszubildenden-Versammlung entsprechend den allgemeinen Personalversammlungsrechten zu behandeln ist. So soll jede Jugend- und Auszubildenden-Versammlung während der Dienstzeit stattfinden können. Auch soll eine gemeinsame Jugend- und Auszubildenden-Versammlung mehrerer Dienststellen stattfinden können.

### **Zu Nummer 57 (§ 64)**

Zu Buchstabe a

Anpassung der Überschrift an den erweiterten Inhalt der Vorschrift.

Zu Buchstabe b

Neben den bereits bestehenden Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollen auch Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretungen grundsätzlich ermöglicht werden. Sie sollen bedarfsabhängig bei den Stufenvertretungen eingerichtet werden können. Damit soll die zentrale Wahrnehmung der Interessen von Beschäftigten im Sinne von § 57 gestärkt werden. Ein zusätzlicher Wahlaufwand soll dadurch vermieden werden, dass die Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretungen durch Entsendungen besetzt werden.

### **Zu Nummer 58 (§ 65)**

Zu Buchstabe a

Die Regelung soll der Stärkung des Datenschutzes beim Umgang mit personenbezogenen Daten dienen.

Zu Buchstabe b

Die Neufassung des Absatzes 3 beabsichtigt in Satz 1 zunächst eine Klarstellung bezüglich des Verhältnisses dieses Absatzes zu Absatz 2. Die Änderungen in Satz 2 sollen einem praktischen Bedürfnis für die Speicherung dieser Grunddaten Rechnung tragen. Mit Satz 3 und 4 soll ebenfalls als Anregung aus der Praxis eine Klarstellung im Gesetz erfolgen.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Änderung.

### **Zu Nummer 59 (§ 66)**

Zu Buchstabe a

Wurde in der Dienststelle ein Wirtschaftsausschuss eingerichtet, soll es grundsätzlich bei den Vierteljahresgesprächen zwischen Dienststelle und Personalvertretung bleiben. Dienststelle und Personalvertretung sollen sich aber nach Satz 3 einvernehmlich darauf verständigen können, zweimal im Jahr von den gemeinschaftlichen Besprechungen abzusehen, wenn die entsprechenden Themen im Wirtschaftsausschuss ausreichend behandelt worden sind. Denn es ist davon auszugehen, dass die entscheidenden wirtschaftlichen Fragestellungen eingehender und intensiver im Wirtschaftsausschuss behandelt werden können.

Da öffentliche Verwaltungen zunehmend von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflusst werden, die Einfluss auf die Vorgänge haben, welche die Beschäftigten besonders berühren, soll der Personalrat nach Satz 4 mindestens zweimal im Jahr über die von einem Wirtschaftsausschuss zu behandelnden Angelegenheiten unterrichtet werden, sofern in der Dienststelle ein Wirtschaftsausschuss nicht eingerichtet wurde. Die Notwendigkeit, einen Wirtschaftsausschuss einzurichten, wenn genügend

Zeit und Gelegenheit besteht, in den Vierteljahresgesprächen die dienststellenrelevanten Themen zu behandeln, wird dadurch herabgesetzt. Insbesondere in kleineren Dienststellen oder Dienststellen ohne ausgeprägte wirtschaftliche Ausrichtung wird dies eine geeignete Alternative zur Bildung des Wirtschaftsausschusses darstellen.

Zu Buchstabe b

Die Regelung entspricht § 66 Absatz 1 Satz 4 und § 61 Absatz 4 LPVG-alt mit Anpassung an die Sprachregelung im Achten Teil. Die Bestimmungen sollen aus systematischen Gründen hier zusammengeführt werden. Zudem soll der Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht nur ein Teilnahmerecht, sondern auch beratende Stimme eingeräumt werden.

Zu Buchstabe c

Indem der Beauftragten für Chancengleichheit das Recht zur Teilnahme an den Vierteljahresgesprächen mit beratender Stimme eingeräumt werden soll, soll die Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Beauftragten für Chancengleichheit einerseits und andererseits der Personalvertretung in Angelegenheiten, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen, gefördert werden.

## **Zu Nummer 60 (§ 68)**

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Die in Absatz 1 Nummer 1 normierte Grundaufgabe der Personalvertretung, aus der sich alle weiteren Aufgaben nach Absatz 1 Nummer 2 bis 11 ableiten lassen, soll ausgeweitet werden auf Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen oder im Rahmen der Aufgabenerledigung der Dienststelle der Förderung des Gemeinwohls dienen. Die Personalvertretung vertritt die Interessen der Beschäftigten grundsätzlich umfassend. An der Aufgabenerfüllung der Dienststelle wirkt sie zwar ebensowenig mit, wie ihr ein unmittelbarer Auftrag zur Gemeinwohlförderung zukommt. Soweit jedoch die Beschäftigten in ihrer Gesamtheit mit der Gemeinwohlförderung betraut sind, ist eine Befassung der Personalvertretung auch mit derartigen Themen zulässig. Denn der Personalrat nimmt seine Aufgaben nicht isoliert, sondern auch im Blick auf die gesellschaftlich orientierte Aufgabenerfüllung der Dienststelle wahr, stets im Sinne einer umfassenden Berücksichtigung der Beschäftigtenbelange.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die bislang in § 83 Absatz 1 LPVG-alt normierten allgemeinen Aufgaben beim Arbeitsschutz sollen mit den anderen allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung zusammengeführt und daher als neuer Absatz 2a gefasst werden, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Doppelbuchstabe cc bis ff

Die in Nummer 2 bis 11 konkretisierten, aus der Grundnorm in Nummer 1 abgeleiteten Fallbeispiele sollen an den heutigen Sprachgebrauch angepasst (Nummer 6, 9 und 10) und um ein weiteres, zeitgemäßes Fallbeispiel erweitert werden (Nummer 11). Eine Ausdehnung des Aufgabenkreises der Personalvertretung ist damit nicht bezweckt, da generell der Bezug zu den Beschäftigtenbelangen erhalten bleibt.

Zu Buchstabe b

Der Inhalt der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Personalrat soll durch die Verpflichtung präzisiert werden, zu Anträgen des Personalrats zeitnah Stellung zu nehmen. Der Leiter der Dienststelle soll daher zu schriftlichen Anträgen und Vorschlägen nach Absatz 1 innerhalb von drei Wochen schriftlich Stellung zu nehmen haben oder einen Zwischenbescheid erteilen müssen. Eine Ablehnung soll er begründen müssen. Die Neuregelung entspricht einem praktischen Bedürfnis. Damit wird eine Reaktionspflicht der Dienststelle, die der Personalrat nach dem Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit erwarten darf, zur Akzentuierung desselben besonders hervorgehoben.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung.

## **Zu Nummer 61 (§§ 68a und 68b)**

Zu § 68a

Zu Absatz 1 bis 3

Vertrauensvolle partnerschaftliche Zusammenarbeit von Dienststelle und Personalrat gründet unerlässlich auf einem Informationsgleichstand von Dienststelle und Personalrat, soweit Kenntnisse für die dem Personalrat obliegenden Aufgaben objektiv erforderlich, zumindest aber hilfreich und förderlich sind. Die Informationspflicht bezieht sich auf alle Aufgaben, die dem Personalrat zugewiesen sind, nicht nur auf förmliche Beteiligungsverfahren, sondern auch auf allgemeine Aufgaben und die Überwachungsfunktion des Personalrats. Der Personalrat ist zwar kein Aufsichtsorgan. Ihm kommt nicht die Überwachung der Aufgabenerfüllung und des Dienstbetriebs umfassend zu, denn dies ist Sache von Aufsichtsbehörden und Dienstvorgesetzten. Der Personalrat hat aber darüber zu wachen, dass die Belange der Gesamtheit der Beschäftigten nach Recht und Billigkeit gewahrt werden. Ihm stehen deshalb die Informationen zu, die notwendig sind, um Rechtsverstößen und Unbilligkeiten möglichst schon im Vorfeld entgegenwirken zu können. Dies soll insbesondere durch folgende Neuregelungen sichergestellt werden.

Die Sätze 1 bis 3 entsprechen mit redaktioneller Änderung § 68 Absatz 2 LPVG-alt.

Die Unterrichts- und Teilnahmerechte des Personalrats sollen des weiteren klar gestellt und gestärkt sowie im Sinne prozessbegleitender Informationsrechte und Beteiligungen folgendermaßen ausgebaut werden:

- Vor Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, soll der Personalrat frühzeitig und fortlaufend unterrichtet werden (Absatz 1 Satz 4). Bei der Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben, insbesondere der Überwachungsfunktion, ist der Personalrat so frühzeitig zu unterrichten, dass er die Möglichkeit hat, auf Maßnahmen Einfluss zu nehmen. Bei Organisationsentscheidungen, wie beispielsweise der Umstrukturierung von Behörden oder der Einführung neuer Führungsmechanismen, muss die Information des Personalrats entsprechend frühzeitig erfolgen, um die kollektiven Interessen der Gesamtheit der Beschäftigten sicherstellen zu können; die frühzeitige Beteiligung ist einer umfassenden Unterrichtung zu einem späteren Zeitpunkt vorzuziehen. Die später erforderlich werdenden förmlichen Beteiligungsverfahren setzen zu spät an. Deshalb soll hier die prozessbegleitende Mitbestimmung vorgesehen werden.
- An Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung derartiger Maßnahmen dienen, soll der Personalrat mit beratender Stimme teilnehmen können (Absatz 1 Satz 5).
- An Vorstellungs- oder Eignungsgesprächen, welche die Dienststelle im Rahmen geregelter oder auf Übung beruhender Auswahlverfahren zur Vorbereitung mitbestimmungspflichtiger Maßnahmen, insbesondere Einstellungen, Aufstieg, durchführt, soll ein vom Personalrat benanntes Mitglied des Personalrats teilnehmen können (Absatz 2 Satz 2).
- Bei Einstellungen sollen dem Personalrat auf Verlangen die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber vorzulegen sein, soweit dem nicht berechnigte Belange der Bewerber entgegenstehen (Absatz 2 Satz 1)
- Dienstliche Beurteilungen sollen dem Personalrat zur Kenntnis zu geben sein, wenn der Beschäftigte dies verlangt; ansonsten sollen die Gesamtergebnisse (Gesamturteil, -punktezahl, -note) der Beurteilungen dem Personalrat anonymisiert mitzuteilen sein (Absatz 3 Satz 3 und 4).
- An allgemeinen Besprechungen zur Abstimmung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe unter verschiedenen Vorbeurteilern, welche die Dienststelle durchführt oder durchführen lässt, soll dem Personalrat Gelegenheit zur Teilnahme gegeben werden (Absatz 3 Satz 2). Dabei soll es sich um Schulungen, Informationsveranstaltungen und Vergleichbares handeln, die allgemein etwa über die bei Beurteilungen zu beachtenden Bestimmungen und Rechtsprechung unterrichten, nicht hingegen um konkrete Orientierungsrunden, Beurteilungskonferenzen oder ähnliches, in denen Beurteilungen bestimmter Beschäftigter,

Gruppen von Beschäftigten oder Organisationseinheiten behandelt werden. Wegen der dagegen sprechenden Gründe des Persönlichkeitsschutzes soll an Abstimmungsgesprächen über Beurteilungen der einzelnen Beschäftigten das Teilnahmerecht nicht eingeräumt werden.

- An Personalgesprächen, einschließlich Beurteilungsgesprächen (Letzteres entspricht § 68 Absatz 3 LPVG-alt), mit entscheidungsbefugten Vertretern der Dienststelle soll auf Verlangen des Beschäftigten ein Mitglied des Personalrats teilnehmen können. Insoweit wird das geltende Recht klarstellend normiert (Absatz 3 Satz 1).

Soweit es um Jugendliche und Auszubildende geht, sollen auch der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechende Beteiligungsrechte zukommen (vgl. § 61 Absatz 2a und 3).

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 4 LPVG-alt mit der Ausweitung auf Prüfungen für alle Beschäftigten. Der Personalrat soll auch bei Prüfungen, die eine Dienststelle für Beamte ihres Bereichs abnimmt, anwesend sein dürfen. Prüfungen im Sinne dieser Norm sind nach der Rechtsprechung alle von der Dienststelle vorzunehmenden, in einem förmlichen Verfahren geregelten Feststellungen des Kenntnisstands und der Fähigkeiten der Beschäftigten.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht § 68 Absatz 4 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Absatz 6

Die Regelung entspricht § 83 Absatz 2 bis 5 LPVG-alt. Die Regelungen über Teilnahme- und Informationsrechte des Personalrats in Arbeitsschutzangelegenheiten sollen hierher übernommen und so mit den anderen Informations- und Teilnahme- und Beteiligungsrechten zusammengeführt werden.

Zu § 68b

Öffentliche Verwaltungen sind besonders in Betrieben, fortschreitend auch in den klassischen Verwaltungsbereichen von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflusst. Aus betriebswirtschaftlichen Steuerungsinstrumenten werden Erkenntnisse gewonnen, die Grundlage für Entscheidungen mit Folgen für die Beschäftigten werden können. Es erscheint daher sachgerecht, bewährte Gremien aus der privatwirtschaftlichen Mitarbeiterbeteiligung unter Anerkennung der Besonderheiten der öffentlichen Verwaltungen in das Landespersonalvertretungsgesetz zu übernehmen. Durch den Wirtschaftsausschuss als Beratungs- und Informationsgremium an der

Schnittstelle zwischen Dienststelle und Personalvertretung soll der Personalrat in die Lage versetzt werden, teilweise komplexe wirtschaftliche Zusammenhänge, die für die Dienststelle maßgebend sind, nachzuvollziehen. Durch die regelmäßige Befassung mit wirtschaftlichen Themen können Informationen angemessen geprüft, aus kollektiver Beschäftigtensicht bewertet und eventuelle Risiken aufgezeigt werden.

#### Zu Absatz 1

Ab einer Größe der Personalvertretung von mindestens sieben Mitgliedern (entspricht mindestens in der Regel 151 Beschäftigten) soll vorgesehen werden, dass auf Antrag der Personalvertretung ein Wirtschaftsausschuss gebildet wird (Satz 1). Die Bildung eines Wirtschaftsausschusses soll daher im Regelfall zu erfolgen haben, wenn die Personalvertretung dies entsprechend beantragt, nur in atypischen Fällen kann die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses unterbleiben. In kleineren Dienststellen ist die Bildung nicht vorgesehen, kann aber gleichwohl erfolgen. In derartigen Dienststellen könnte es aber auch genügen, dass die von einem Wirtschaftsausschuss zu behandelnden Themen in den üblichen Vierteljahrsgesprächen (§ 66) behandelt werden. Mit dieser Größenschwelle für die Einrichtung soll sichergestellt werden, dass den unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Dienststellen angemessen Rechnung getragen werden kann. Welche generelle Aufgaben und welche Funktion dem Wirtschaftsausschuss in der Dienststelle zukommen, soll in Satz 2 generell, und in Absatz 3 im Näheren, beschrieben werden. Hieraus wird deutlich, dass es sich bei dem Wirtschaftsausschuss um keine Personalvertretung oder kein Gremium einer Personalvertretung handelt, sondern um eine Einrichtung eigener Art, die den Personalrat in wirtschaftlichen Fragen unterrichten soll. Dazu bedient sich der Wirtschaftsausschuss auch fachlicher Berater aus der Dienststelle, mit denen die anstehenden wirtschaftlichen Angelegenheiten erörtert werden. Insofern ist auch Satz 3 als klarstellender Zusatz zu verstehen, wonach Befugnisse und Aufgaben der Personalvertretungen durch die Tätigkeit des Wirtschaftsausschusses unberührt bleiben.

#### Zu Absatz 2

Der Unterrichtsanspruch des Wirtschaftsausschusses soll grundsätzlich in Anlehnung an den Unterrichtsanspruch des Personalrats (§ 68a Absatz 1) ausgestaltet werden. Er soll rechtzeitig und umfassend von der Dienststelle über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unterrichtet werden müssen und die erforderlichen Unterlagen sollen ihm vorzulegen sein. Die Vorlagepflicht an den Wirtschaftsausschuss soll allerdings nicht bestehen, sofern ein besonderes Geheimhaltungsinteresse besteht. Dies ist der Fall, wenn durch die Vorlage Dienst- oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet würden, etwa auch von Bietern in Vergabeverfahren oder Auftragnehmern der Dienststelle.



### Zu Absatz 3

In der Vorschrift sollen beispielhaft einzelne Angelegenheiten aufgeführt werden, welche der Sache nach wirtschaftlicher Art sind und Gegenstand der Beratungen des Wirtschaftsausschusses sein können. Zu einem großen Teil soll es sich dabei um Angelegenheiten handeln, in denen später bei konkreter Umsetzung durch die Dienststelle ein Beteiligungsrecht bestehen könnte. Mit der Nummer 12 sollen zudem in Form einer Auffangklausel Vorgänge und Vorhaben umfasst werden, welche das wirtschaftliche Leben der Dienststelle und die Interessen der Beschäftigten wesentlich berühren können.

### Zu Absatz 4

Die Bestimmung soll die Bestellung der Mitglieder des Wirtschaftsausschuss regeln. Insbesondere die Zahl der Mitglieder, deren Eignung, die Bestellung und die Amtszeit sollen festgelegt werden. Außerdem soll die Konstituierung in Anlehnung an die des Personalrats ausgestaltet werden. Durch den Verweis auf § 47 Absatz 2 soll darüber hinaus klargestellt werden, dass Versäumnis von Arbeitszeit, die Mitgliedern zur Erfüllung ihrer Arbeit im Ausschuss entsteht, keine Minderung von Besoldung oder Arbeitsentgelt zur Folge hat; gegebenenfalls ist in entsprechendem Umfang Dienstbefreiung zu gewähren.

Beschäftigte, die Aufgaben und Befugnisse nach § 68b wahrnehmen, werden als Mitglieder des Wirtschaftsausschuss, nicht als Personalvertretungsmitglieder tätig, soweit sie nicht Personalratsmitglied sind. Die Vorschriften des Vierten Abschnitts zur Rechtsstellung der Personalratsmitglieder, zum Beispiel zum Schutz des Arbeitsplatzes nach § 48, finden insoweit keine Anwendung. Für Ausschussmitglieder gelten jedoch insbesondere die Regelungen über das Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbots (§ 9a), die Verschwiegenheitspflicht (§ 10) unmittelbar, da sie Aufgaben oder Befugnisse nach dem Landespersonalvertretungsgesetz wahrnehmen.

### Zu Absatz 5

Um eine kontinuierliche Unterrichtung der Personalversammlung zu gewährleisten, soll es erforderlich sein, dass der Wirtschaftsausschuss regelmäßig zusammentritt. Hierfür wird grundsätzlich ein vierteljährlicher Turnus für angemessen und ausreichend erachtet, was weniger oder weitere Sitzungen indes nicht ausschließen soll.

### Zu Absatz 6

In dem Absatz sollen verschiedene Teilnahmerechte festgelegt werden, unter anderem der Schwerbehindertenvertretung, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Beauftragten für Chancengleichheit. Da ihnen bereits § 66 Absatz 1 die Möglichkeit eröffnet, an den gemeinschaftlichen Besprechungen, wenn wirtschaftli-

che Angelegenheiten behandelt werden sollen, teilzunehmen, ist es sachgerecht, dies auch an Sitzungen des Wirtschaftsausschusses einzuräumen. Ein Teilnahme-recht besteht darüber hinaus für weitere sachkundige Beschäftigte, die der Leiter der Dienststelle heranziehen kann.

### **Zu Nummer 62 (Abschnittsüberschrift)**

Der 2. und 3. Abschnitt des Achten Teils sollen zusammengeführt und in einem Abschnitt systematisch neu gegliedert werden. Dabei sollen die Verfahrensvorschriften mit den jeweiligen materiellen Beteiligungsangelegenheiten verbunden werden.

Die Beteiligungsformen der vollen Mitbestimmung, der eingeschränkten Mitbestimmung, der Mitwirkung und der Anhörung sollen beibehalten werden. Eine allumfassende Zuständigkeit des Personalrats für alle innerdienstlich personellen, sozialen, organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten der Dienststelle soll nicht angestrebt werden, vielmehr soll es bei ausdrücklich eingeräumten Beteiligungsrechten bleiben. Die enumerative Aufzählung konkreter Beteiligungsfälle hat im Land bewährte Tradition. Dies hat auch dazu beigetragen, dass Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen von Mitbestimmungsrechten verhältnismäßig selten sind und große Rechtssicherheit und -klarheit in der Anwendung des Personalvertretungsrechts besteht.

Entsprechend der typischen Tragweite der Beschäftigtenbetroffenheit sollen die Tatbestände weiterhin vor allem der Mitbestimmung oder Mitwirkung unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Grenzen zugeordnet werden. Grundsätzlich sollen Beteiligungsrechte der Personalvertretungen in die stärkste vertretbare Beteiligungsform gestellt werden. Dabei kommt es entscheidend auf die berührten Kollektivinteressen an. Die Individualinteressen und -rechte einzelner Beschäftigter sollen möglichst unberührt bleiben. Besonders in Personalangelegenheiten muss im Blick stehen, dass die grundlegende Ausgestaltung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses durch Verwaltungsakte (Beamte) oder arbeitsvertragliche Vereinbarungen (Arbeitnehmer) jeweils mit Außenwirkung erfolgen; insoweit handelt es sich nicht um innerdienstliche Angelegenheiten, sondern um die Erfüllung des Amtsauftrags, der demokratisch legitimierten Amtswaltern übertragen sein muss. Auch bestehen ausgeprägte Individualinteressen der Beschäftigten in eigenen Angelegenheiten, die dem Personalrat insbesondere zum Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts nicht zur Kenntnis gelangen dürfen. Insoweit ist bei entsprechend persönlichen Angelegenheiten, insbesondere die auf Antrag der Beschäftigten von der Dienststelle entschieden werden müssen (zum Beispiel Nebentätigkeiten), vorzusehen, dass die Mitbestimmung des Personalrats nur erfolgt, wenn der Beschäftigte dies beantragt.

Die Abschnittsüberschrift soll demgemäß an die neue Gliederung des 2. Abschnitts angepasst werden.

### **Zu Nummer 63 (§ 69)**

Zu Buchstabe a

Anpassung der Paragrafenüberschrift an den neuen Inhalt der Vorschrift.

Zu Buchstabe b

Es ist herrschend Auffassung in Rechtsprechung und Literatur, dass gerade im Zusammenhang mit prozessmäßigen Verfahrensabläufen schon Handlungen, die eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorwegnehmen beziehungsweise verbindlich vorzeichnen, der Mitbestimmung unterliegen und nicht erst, wenn vollendete Tatsachen geschaffen werden. Die diesbezüglich nähere Bestimmung des Maßnahmenbegriffs soll dies klarstellen.

Zu Buchstabe c

In zuvor festgelegten Einzelfällen oder für zuvor festgelegte Fallgruppen von Maßnahmen soll der Personalrat seine Zustimmung im Voraus erteilen können, wenn dies in der Geschäftsordnung für die Dauer der Amtszeit festgelegt wurde. Es besteht eine gewisse Rechtsunsicherheit, ob eine derartige Zustimmung im Voraus zulässig ist, obwohl bereits bisher Rechtsprechung und Literatur dies in gleichartig liegenden, immer wieder auftretenden Fällen vereinzelt für zulässig gehalten haben, nicht dagegen in unbestimmten künftigen Fällen. Die Regelung soll der Rechtsklarheit dienen. Sie soll bei Bedarf die Geschäftsführung des Personalrats erleichtern und in Routinefällen Entlastungen bringen. Die Vorabzustimmung ist indes nicht verpflichtend und kann von der Dienststelle nicht verlangt oder erwartet werden. Es handelt sich um eine Verfahrensmöglichkeit für den Personalrat, er muss aber nicht davon Gebrauch machen. Durch das Erfordernis der Geschäftsordnungsregelung soll sichergestellt werden, dass die Mehrheit des Personalrats eine solche Vorgehensweise und die dabei geregelten Fälle mitträgt.

Zu Buchstabe d

Systematische Anpassung an die Neugliederung des Abschnitts.

### **Zu Nummer 64 (§§ 70 bis 74)**

Zu § 70

In der Vorschrift sollen alle Beteiligungsangelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung zusammengefasst werden. Es handelt sich dabei um Angelegenheiten, die den Amtsauftrag der Dienststelle nur unwesentlich berühren.

Zu Absatz 1

Zu Nummer 1

Die Regelung entspricht § 78 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Halbsatz 1 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummern 2, 3 und 4

Die Regelung entspricht in Aufteilung nach den unterschiedlichen Regelungsfällen ohne inhaltliche Änderung dem § 78 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 LPVG-alt.

Zu Nummer 5

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 6

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Absatz 2

Der Absatz soll die Beteiligungsangelegenheiten uneingeschränkter Mitbestimmung zusammenfassen, die unter Gesetzes- oder Tarifvorbehalt stehen können.

Zu Nummer 1

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 1 Satz 1 Nummer 12 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 2

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 3

Der neu einzufügende Beteiligungstatbestand der uneingeschränkten Mitbestimmung soll entsprechend einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis zur Klarstellung beitragen, dass nicht nur feste Arbeitszeitgrenzen von dem Tatbestand erfasst werden, sondern auch flexible Arbeitszeiträume, insbesondere die der gleitenden Arbeitszeit und ähnlicher Arbeitszeitmodelle.

Zu Nummer 4

Entsprechend der ständigen Rechtsprechung soll der neue Beteiligungstatbestand klarstellen, dass vorhersehbare Festlegungen von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft schon bisher der Mitbestimmung unterliegen. Für nicht vorhersehbare Heranziehungen zum Dienst gilt unter den dort genannten

Voraussetzungen weiterhin die Mitbestimmung bei der Festlegung von Grundsätzen für die Aufstellung von Dienstplänen nach Absatz 3.

Zu Nummer 5

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung § 79 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 LPVG-alt, und soll klarstellen, dass der Mitbestimmungstatbestand auch für entsprechende Regelungen für Beamte gilt, zum Beispiel für Grundsätze über die Vergabe von Leistungsprämien.

Zu Nummer 6

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung im Wesentlichen § 79 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6 LPVG-alt. Künftig soll auch die wesentliche Änderung von Sozialeinrichtungen (zum Beispiel Behördenkantine, Beschäftigtenparkplätze, Kindertageseinrichtung) der Mitbestimmung unterstellt werden.

Zu Nummer 7

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 1 Satz 1 Nummer 8 LPVG-alt. Es soll die Anpassung an den Arbeitsschutz erfolgen, der nicht nur Gesundheitsschädigungen, sondern Gesundheitsgefahren vermeiden soll; vgl. auch die allgemeine Aufgabe des Personalrats nach § 68 Absatz 1 Nummer 2a.

Zu Nummer 8

Neue Mitbestimmungstatbestände, die aus Anstrengungen zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen heraus entwickelt sind und der Gesundheitsvorsorge in der Dienststelle Rechnung tragen sollen.

Zu Nummer 9

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 1 Satz 1 Nummer 11 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 10

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Klarstellung § 79 Absatz 1 Satz 1 Nummer 13 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 79 Absatz 1 Satz 2 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu § 71

In der Vorschrift sollen alle Beteiligungsangelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung zusammengefasst werden. Es handelt sich dabei um Angelegenheiten, die

den Amtsauftrag der Dienststelle berühren, insbesondere weil die Dienststelle den Beschäftigten gegenüber als Außenstehende auftritt. Hier steht besonders im Blick, dass die grundlegende Ausgestaltung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses durch Verwaltungsakte (Beamte) oder arbeitsvertragliche Vereinbarungen (Arbeitnehmer) erfolgt.

Zu Absatz 1

Die Beschäftigung in der Dienststelle setzt eine gewisse Stetigkeit voraus, damit die Interessen der Belegschaft und der Einzelnen von personalvertretungsrechtlicher Bedeutung sein können. Die Mitbestimmung soll daher greifen, wenn die Beschäftigung voraussichtlich länger als zwei Monate erfolgen soll. Dies entspricht vereinzelt bisherigen Mitbestimmungstatbeständen, zum Beispiel bei der Einstellung, wenn das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate dauern soll (§ 75 Absatz 1 Nummer 2 LPVG-alt). Im Interesse der Stärkung der Mitbestimmung soll die Mindestbeschäftigungsdauer für die Einbeziehung in die Personalratsbeteiligung von drei auf zwei Monate herabgesetzt werden. Allerdings haben sich in der bisherigen personalvertretungsrechtlichen Praxis auch Auffassungen ergeben, dass trotz Ausschluss der Mitbestimmung bei der Einstellung wegen einer kürzeren Beschäftigungsdauer als drei Monate, andere mit der Einstellung verbundene Maßnahmen, etwa die Übertragung der auszuübenden Tätigkeit, auch bei kurzfristigen Beschäftigten mitbestimmungspflichtig sind. Um klarzustellen, dass alle Maßnahmen nur bei Beschäftigungen von zweimonatiger und längerer Beschäftigungsdauer greifen, soll die Mindestbeschäftigungsdauer für alle personellen Maßnahmen gelten und entsprechend in dem Einleitungssatz vorangestellt werden. Praktische Bedeutung erlangt die Mindestbeschäftigungsdauer in der Regel nur bei Arbeitnehmern, da Beamte regelmäßig für einen längeren Zeitraum angestellt werden.

Zu Nummer 1

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 1 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 2

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 2 LPVG-alt. Mit aufgenommen werden soll die Vereinbarung von Nebenabreden zum Arbeitsvertrag, die oftmals für das Arbeitsverhältnis entscheidende Bedeutung haben können und insoweit nicht zuletzt im Interesse der Gleichbehandlung der Beschäftigten einen kollektiven Bezug aufweisen können.

Zu Nummer 3

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 75 Absatz 1 Nummer 3 und unter Einbeziehung in die Mitbestimmung § 80 Absatz 3 Nummer 1 LPVG-alt, wobei den Fallgruppen nach neuem Tarifrecht eine größere tarifliche Bedeutung als bisher zukommt, was die Einbeziehung in die Mitbestimmung rechtfertigt. Klarstellend soll des Weiteren die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Stufenzuordnung normiert werden.

Zu Nummer 4

Die Regelung entspricht unter Berücksichtigung des Beförderungsbegriffs nach dem neuen Laufbahnrecht § 75 Absatz 1 Nummer 4 LPVG-alt.

Zu Nummer 5

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 1 Nummer 4 LPVG-alt. Als wesentliche Personalmaßnahme soll sie der Mitbestimmung zugeordnet werden.

Zu Nummer 6

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 75 Absatz 1 Nummer 5 LPVG-alt, wobei klarstellend der unbestimmte Rechtsbegriff des nicht nur vorübergehenden Zeitraums durch die Dauer von zwei Monaten ersetzt werden soll.

Zu Nummer 7

Klarstellend soll der unbestimmte Rechtsbegriff des nicht nur vorübergehenden Zeitraums durch die Dauer von zwei Monaten ersetzt werden.

Zu Buchstabe a

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 6 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe b

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 1 Nummer 8 Buchstabe b LPVG-alt. Als wesentliche Personalmaßnahme soll sie der Mitbestimmung zugeordnet werden.

Zu Nummer 8

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 1 Nummer 8 Buchstabe a LPVG-alt. Als wesentliche Personalmaßnahme soll sie der Mitbestimmung zugeordnet werden, wobei auch klarstellend der unbestimmte Rechtsbegriff des nicht nur vorübergehenden Zeitraums durch die Dauer von zwei Monaten ersetzt werden soll.

Zu Nummer 9

Der neue Mitbestimmungstatbestand soll dem Rechnung tragen, dass eine erneute Übertragung eines Dienstpostens oder Arbeitsplatzes nach Rückkehr aus einer längeren Beurlaubung, etwa zur Kinderbetreuung, in der Wirkung für die Beschäftigten der Dienststelle einer Neueinstellung gleichkommen kann.

Zu Nummer 10

Der neue Mitbestimmungstatbestand soll berücksichtigen, dass eine wesentliche Änderung des Arbeitsvertrages dieselben Wirkungen wie eine Einstellung haben kann. Soweit die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit geändert werden soll, etwa der Übergang zu einer Teilzeitbeschäftigung, soll die antragsabhängige Befassung des Personalrats nach Absatz 2 Nummer 2 vorgehen.

Zu Nummer 11

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 8 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 12

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 77 Absatz 1 LPVG-alt. Als wesentliche Personalmaßnahme soll sie der Mitbestimmung zugeordnet werden.

Zu Absatz 1a

In diesem neuen Absatz sollen die Personalangelegenheiten zusammengefasst werden, die eine Befassung der Personalräte sowohl der die Maßnahme treffenden (abgebende) Dienststelle, als auch der aufnehmenden Dienststelle auslösen. Die beidseitige Befassung entspricht § 75 Absatz 2 Satz 1 erster Halbsatz LPVG-alt mit redaktioneller Änderung. Gegenüber der bisherigen Regelung soll die Befassung des Personalrats der abgebenden Dienststelle regelmäßig und nicht nur auf Antrag des Beschäftigten stattfinden müssen, weil dieser Personalrat bei dem Weggang eines Beschäftigten die kollektiven Interessen der verbleibenden Beschäftigten zu berücksichtigen hat. Außerdem soll nach neuem Recht der die Dienststelle verlassende Beschäftigte, abgesehen von den Fällen der Versetzung, auch Beschäftigter der abgebenden Dienststelle bleiben. Die Individualinteressen des betroffenen Beschäftigten treten demgegenüber für die Beteiligung des Personalrats der abgebenden Dienststelle zurück.

Zu Nummer 1

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 9 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 2

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 10 und Absatz 2 Satz 3 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 3

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 11 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.



#### Zu Nummer 4

Der neue Mitbestimmungstatbestand soll das Personalveränderungsinstrument der Personalgestellung in neueren Tarifverträgen in Anlehnung an die Nummern 2 und 3 einführen, um eine formale Regelungslücke zu schließen.

#### Zu Nummer 5

Der neue Mitbestimmungstatbestand soll bei so genannten Kettenabordnungen und dergleichen die Mitbestimmung der Personalvertretungen gewährleisten. Im Gegensatz zu kurzfristigen oder in der Dauer auf weniger als zwei Monate beschränkte Abordnungen, Zuweisungen oder Personalgestellungen besteht im Falle einer sich unmittelbar anschließenden Verlängerung der Maßnahme ausreichend Gelegenheit, die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung herbeizuführen. Wäre dies in Ausnahmefällen dennoch nicht durchführbar, könnte bei Vorliegen der Voraussetzungen eine vorläufige Maßnahme getroffen werden.

#### Zu Absatz 2

In diesem Absatz soll die Zusammenführung aller Mitbestimmungstatbestände bei Personalangelegenheiten der Beschäftigten erfolgen, die für die Personalratsbeteiligung einen Antrag des betroffenen Beschäftigten voraussetzen. Es handelt sich dabei um Mitbestimmungsangelegenheiten, in denen bei typisierender Betrachtung das kollektive Interesse aller Beschäftigten hinter den Individualinteressen zurücktritt. Das Antragserfordernis wird in diesen Fällen, ungeachtet der für Personalräte geltenden Verschwiegenheitspflicht, für sachgerecht angesehen, um Interessen der Beschäftigten Rechnung zu tragen, dass eventuell schutzwürdige persönliche Verhältnisse und Motive für ihre Handlungen nicht ungewollt einem größeren Personenkreis bekannt werden. Die Beschäftigten sollen daher selbst entscheiden können, ob sie den Personalrat in ihrer Sache beteiligen wollen.

#### Zu Nummer 1

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 1 Nummer 3 LPVG-alt. Als wesentliche Personalmaßnahme soll sie der Mitbestimmung zugeordnet werden.

#### Zu Nummer 2

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 75 Absatz 1 Nummer 7 LPVG-alt. Neu soll vorgesehen werden, dass die Mitbestimmung nur eingreift, wenn die Arbeitszeitänderung länger als für eine Dauer von zwei Monaten gelten soll. Das ermöglicht der Dienststelle, auf beispielsweise kurzfristig auftretende Arbeitsspitzen ohne vorheriges eventuell langwieriges Mitbestimmungsverfahren zu reagieren.

#### Zu Nummer 3

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 12 LPVG-alt.

#### Zu Nummer 4

Der neue Mitbestimmungstatbestand soll die flexiblere Arbeitsform der Telearbeit und ähnlichem in der Personalratsarbeit berücksichtigen, allerdings nur, wenn einem Antrag eines Beschäftigten nicht entsprochen werden soll.

#### Zu Nummer 5

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 75 Absatz 1 Nummer 13 LPVG-alt, wobei auch die Erteilung von Auflagen zu Nebentätigkeitsgenehmigungen einbezogen werden soll, weil diese Wirkungen wie Teiluntersagungen haben können.

#### Zu Nummer 6

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 75 Absatz 1 Nummer 14 LPVG-alt. Neu einbezogen in den Mitbestimmungstatbestand sollen auch unbezahlte Beurlaubungen aufgrund anderer als statusrechtlicher Rechtsgrundlagen sowie die Einbeziehung von Widerruf von Bewilligungen werden.

#### Zu Nummer 7

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 75 Absatz 1 Nummer 14 LPVG-alt, soweit dieser für die Ablehnung von Altersteilzeit gilt.

#### Zu Nummer 8

Neuer Mitbestimmungstatbestand bei Herabsetzung von Anwärterbezügen und Unterhaltsbeihilfen von Beschäftigten, die eine Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn absolvieren. Als wesentliche Personalmaßnahme soll der Tatbestand der Mitbestimmung zugeordnet werden.

#### Zu Nummer 9

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 3 Nummer 3 und Absatz 4 LPVG-alt mit einer redaktionellen Anpassung, ohne inhaltliche Änderung.

#### Zu Nummer 10

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 1 Nummer 6 LPVG-alt. Als wesentliche Personalmaßnahme soll die Entlassung von Beamten im Probe- oder Widerrufsbeamtenverhältnis der Mitbestimmung zugeordnet werden.

#### Zu Nummer 11

Neuer Mitbestimmungstatbestand. In Anlehnung an Nummer 10 soll auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmern und Beschäftigten in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen als wesentliche Personalmaßnahme der Mitbestimmung unterliegen, wenn die Entlassung nicht vom Beschäftigten selbst ausgeht.

#### Zu Nummer 12

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 80 Absatz 1 Nummer 7 LPVG-alt. Als wesentliche Personalmaßnahme sollen die Fälle der Mitbestimmung zugeordnet werden.

Zu Nummer 13

Neuer Mitbestimmungstatbestand, der sich auf die statusrechtliche Feststellung der beschränkten Dienstfähigkeit beziehen soll. Dies soll nicht gelten, wenn Beamten Funktionen übertragen werden, welche die besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Polizeivollzugsdienst, den Einsatzdienst der Feuerwehr und den Justizvollzugsdienst nicht uneingeschränkt erfordern (vgl. § 43 Absatz 2 Satz 2 LBG).

Zu Nummer 14

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 15 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Absatz 3

In diesem Absatz sollen die Mitbestimmungsangelegenheiten zusammengeführt werden, in denen die Mitbestimmung unter Umständen durch Gesetzes- oder Tarifvorbehalt ausgeschlossen oder eingeschränkt sein könnte.

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 3 Nummer 1 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe b

Die Regelung entspricht einem Teil des § 79 Absatz 3 Nummer 2 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe c

Die Regelung entspricht einem Teil des § 79 Absatz 3 Nummer 2 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe d

Neuer Mitbestimmungstatbestand. Hygienebeauftragte, insbesondere in Krankenhäusern, üben Funktionen aus, die für Beschäftigte dieselben Auswirkungen und Bedeutung haben können, wie die anderer Sicherheitsbeauftragten.

Zu Buchstabe e

Neuer Mitbestimmungstatbestand. Die Bestellung und Abberufung des Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen ist bedeutsam für die schwerbehinderten Beschäftigten der Dienststelle.

Zu Nummer 2

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 3 Nummer 18 LPVG-alt mit einer Anpassung an die Terminologie des Chancengleichheitsgesetzes. Außerdem soll die Ausweitung auf die Stellvertreterin der Chancengleichheitsbeauftragten vorgesehen werden.

Zu Nummer 3

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 3 Nummer 4 LPVG-alt mit der Erweiterung auf Mitarbeiterbefragungen entsprechend einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis.

Zu Nummer 4

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 3 Nummer 5 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 5

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 3 Nummer 6 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 6

Zu Buchstabe a

Die Regelung entspricht einem Teil des § 79 Absatz 3 Nummer 7 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe b

Die Regelung entspricht einem Teil des § 79 Absatz 3 Nummer 7 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe c

Die Regelung entspricht einem Teil des § 79 Absatz 3 Nummer 7 LPVG-alt mit redaktioneller Anpassung, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe d

Die Regelung entspricht einem Teil des § 79 Absatz 3 Nummer 7 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe e

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 1 Nummer 10 Buchstabe a LPVG-alt. Als Folgeänderung zu Absatz 1 Nummer 4 soll nicht nur die Personalmaßnahme im Einzelfall, sondern schon der Erlass von allgemeinen Richtlinien für die Auswahl der Beschäftigten mitbestimmungspflichtig sein.

Zu Buchstabe f

Neuer Mitbestimmungstatbestand. In Anlehnung an Buchstabe e sollen die beförderungähnlichen Tätigkeitsübertragungen sowie Umsetzungen von Arbeitnehmern entsprechend einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis in die Mitbestimmung aufgenommen werden.

Zu Buchstabe g

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 1 Nummer 10 Buchstabe b LPVG-alt. Als Folgeänderung zu Absatz 1 Nummer 5 soll nicht nur die Personalmaßnahme im Einzelfall, sondern schon der Erlass von allgemeinen Richtlinien für die Auswahl der Beschäftigten mitbestimmungspflichtig sein.

Zu Nummer 7

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 3 Nummer 8 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 8

Neuer Mitbestimmungstatbestand. Das Absehen von der Ausschreibung eines Dienstpostens, der nach gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund dienststelleninterner Richtlinien oder Vereinbarungen auszuschreiben wäre, soll der Mitbestimmung unterliegen. Über Inhalt, Zeit und Ort von vorzunehmenden Stellenausschreibungen im Einzelfall soll im Hinblick auf die Festlegung des zur Aufgabenerfüllung notwendigen Anforderungsprofils hingegen allein die Dienststelle entscheiden.

Zu Nummer 9

Zu Buchstabe a

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 3 Nummer 9 LPVG-alt, Klarstellung und redaktionelle Anpassung als Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe b

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 3 Nummer 10 LPVG-alt, Klarstellung und redaktionelle Anpassung als Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe c

Neuer Mitbestimmungstatbestand entsprechend einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis. Die Ausbildung von Studierenden, Volontären und ähnlichen Personen in der Dienststelle ist der Ausbildung von Beamten oder Arbeitnehmern in der Sache vergleichbar. Die Regelung allgemeiner Fragen der Ausbildung soll daher in Anlehnung an die der anderen Beschäftigten in die Mitbestimmung einbezogen werden.

Zu Nummer 10

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 3 Nummer 11 LPVG-alt mit der Erweiterung um Qualifizierungsmaßnahmen, die im Rahmen einer strukturierten Personalentwicklung von der Dienststelle veranlasst werden.

Zu Nummer 11

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 79 Absatz 3 Nummer 12 LPVG-alt. Mit der Änderung des Mitbestimmungstatbestandes soll nicht weiter allein auf den Bestimmungszweck, sondern auf die tatsächlich mögliche Wirkung technisch basierter Überwachungsmaßnahmen abgestellt werden.

Zu Nummer 12

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 3 Nummer 13 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 13

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 3 Nummer 14 LPVG-alt. Der beabsichtigte Zusatz, dass automatisierte Verfahren für amtliche Statistiken beim Statistischen Landesamt ausgenommen werden sollen, soweit diese beispielsweise von Statistischen Landesämtern in anderen Ländern erstellt und dort unter Mitbestimmung der Personalvertretungen freigegeben worden sind, entspricht einem Bedürfnis der Praxis beim Statistischen Landesamt.

Die Mehrzahl der beim Statistischen Landesamt für Statistiken eingesetzten EDV-Programme wird von Dienststellen außerhalb Baden-Württembergs entwickelt. Hierauf nimmt die bisherige Fassung des Mitbestimmungstatbestands keine Rücksicht. Die von Dienststellen außerhalb Baden-Württembergs entwickelten Programme werden bereits dort im Beteiligungsverfahren mit den dortigen Personalräten abgestimmt. Die erneute Beteiligung des Personalrats beim Statistischen Landesamt vor ihrem Einsatz ist aufwändig und verzögert möglicherweise die Aufgabenerfüllung. Den Schutzinteressen der Beschäftigten, zum Beispiel bezogen auf erhöhte Leistungsanforderungen, Verhaltens- und Leistungskontrolle ist entsprochen, wenn sie im Rahmen eines entsprechenden Beteiligungsverfahrens eines anderen Landes oder des Bundes sichergestellt sind. Aufgrund der weitgehenden Rechtsgleichheit der Beteiligungsvorschriften bei Bund und Ländern erscheint die Ausnahme von der Mitbestimmung vertretbar. Die Ausnahme findet allerdings keine Anwendung, wenn eine qualitativ dem Landesrecht vergleichbare Beteiligung außerhalb Baden-Württemberg nicht stattgefunden hat. Auch Programme, die vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg selbst entwickelt wurden, unterliegen weiterhin der Mitbestimmung, auch wenn das Mitbestimmungsverfahren bereits in einem anderen Land durchgeführt wurde.

#### Zu Nummer 14

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 79 Absatz 3 Nummer 15 LPVG-alt, wobei der bisherige Mitbestimmungstatbestand auf wesentliche Änderungen und Ausweitungen erstreckt werden soll. Außerdem soll künftig nicht weiter allein auf den Bestimmungszweck, sondern auf die tatsächlich mögliche Wirkung der Maßnahmen abgestellt werden.

#### Zu Nummer 15

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 3 Nummer 16 LPVG-alt mit Erweiterung auf Maßnahmen zur Ausweitung oder wesentlichen Änderung in Fragen grundsätzlicher Arbeitsmethodik.

#### Zu Nummer 16

Neuer Mitbestimmungstatbestand. Die Einführung, wesentliche Ausweitung oder wesentliche Änderung der Informations- und Kommunikationsnetze hat für die Beschäftigten erhebliche Auswirkung für die Arbeitsabläufe und deren Belastungen und sollen deshalb der Mitbestimmung unterworfen werden.

#### Zu Nummer 17

Neuer Mitbestimmungstatbestand, der den vergleichbaren Mitwirkungstatbestand nach § 80 Absatz 1 Nummer 11 LPVG-alt ersetzen soll. Grundlegend neue Formen der Arbeitsorganisation und wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation, die sich jeweils in der Regel in der Geschäftsverteilung ausdrücken, sollen der eingeschränkten Mitbestimmung unterliegen, weil diese die Gesamtheit der Beschäftigten nicht nur beiläufig betreffen. Hingegen sollen wegen der unteilbaren Verantwortung für die Aufgabenerfüllung durch die Dienststelle nicht alle weiteren Maßnahmen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsinhalte, der Arbeitsgestaltung, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsbedingungen darunter fallen.

#### Zu Nummer 18

Neuer Mitbestimmungstatbestand. Die Anordnung von Urlaubssperren für alle oder Gruppen von Beschäftigten ist eine arbeitsorganisatorische Maßnahme, die zur Erfüllung des Amtsauftrags der Dienststelle notwendig ist, die Beschäftigten aber nicht nur beiläufig betreffen. Die Verhängung von Urlaubssperren soll daher der Mitbestimmung unterworfen werden.

#### Zu Nummer 19

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 3 Nummer 17 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

#### Zu Absatz 4

In der neuen Bestimmung sollen Ausnahmefälle von der Mitbestimmung systematisch zusammengefasst werden, ohne die schwerpunktmäßigen Sonderbereiche der Hochschulen und des Rundfunks.

Zu Nummer 1

Die Regelung entspricht § 81 Satz 2 LPVG-alt mit redaktioneller Anpassung an die neue Paragrafenfolge und mit Folgeänderungen aufgrund der Einführung neuer Mitbestimmungstatbestände. Außerdem soll bei den obersten Landesbehörden eine Anpassung an veränderte Personalstrukturen vorgesehen werden. In die Mitbestimmung sollen hier Beschäftigte und Stellen in der Wertigkeit bis einschließlich Besoldungsgruppe B 2 bzw. vergleichbar einbezogen werden. Bei anderen Dienststellen soll es hingegen bei der bisherigen Beteiligungsgrenze bei Besoldungsgruppe A 16 bleiben.

Zu Nummer 2

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 90 Absatz 3 Satz 1 und § 92 Absatz 1 erster Regelungsfall LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 3

Die Regelung entspricht § 92 Absatz 1 zweiter Regelungsfall LPVG-alt.

Zu Absatz 4a

In der neuen Bestimmung sollen die Ausnahmefälle systematisch zusammengeführt werden, in denen an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung tritt, ohne die schwerpunktmäßigen Sonderbereiche der Hochschulen und des Rundfunks.

Zu Nummer 1

Die Regelung entspricht § 81 Satz 3 LPVG-alt mit redaktioneller Anpassung an die neue Paragrafenfolge und mit Folgeänderungen aufgrund der Einführung neuer Mitbestimmungstatbestände.

Zu Nummer 2

Die Regelung entspricht in den Buchstaben a § 89 Absatz 2 und in Buchstabe b § 90 Absatz 3 Satz 2 LPVG-alt.

Buchstabe c soll einem Bedürfnis aus der Praxis Rechnung tragen. Es kann sich beim Landesamt für Verfassungsschutz, ähnlich wie bei der Polizei oder im Strafvollzug, die Notwendigkeit einer schnell umzusetzenden Personalveränderungsmaßnahme (zum Beispiel im Sicherheitsbereich) ergeben. Daher soll in den Fällen des § 71 Absatz 1 Nummer 11 oder Absatz 1a (Umsetzung innerhalb der Dienststelle mit Dienstortwechsel, Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung) an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung treten.



#### Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht § 77 Absatz 1 Satz 4 und Absatz 2 LPVG-alt mit Anpassungen an das Mitbestimmungsverfahren als Folgeänderung aufgrund der Zuordnung der ordentlichen Kündigung von Arbeitnehmern zur Mitbestimmung (Absatz 1 Nummer 12). Da die ordentliche Kündigung künftig der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen soll, kann sie ohne seine Zustimmung oder die Zustimmung der Stufenvertretung nicht ausgesprochen werden. Die Einigungsstelle kann eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde aussprechen, diese entscheidet sodann endgültig, ohne an die Empfehlung der Einigungsstelle gebunden zu sein. Wird gekündigt, obwohl die Einigungsstelle eine anderslautende Empfehlung abgegeben hat, soll auch künftig der Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei eingereicherter Kündigungsschutzklage gelten. In Anlehnung an den Wegfall der Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 82 LPVG-alt (vgl. Begründung zu § 72 Absatz 9) sollen auch die bislang vorgesehenen Gründe für Einwendungen nach § 77 Absatz 1 Satz 3 LPVG-alt entfallen.

#### Zu Absatz 6

Bei bestimmten Personengruppen tritt an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung. Dies betrifft unter anderem die ordentliche Kündigung nach Absatz 1 Nummer 12. Für diese Fälle sollen die bisherigen Regelungen nach § 77 Absatz 1 Satz 4 und 5 und Absatz 2 LPVG-alt mit redaktionellen Anpassungen übernommen werden. Im Wesentlichen bedeutet dies, dass anstelle der Empfehlung der Einigungsstelle nach Absatz 5 die nicht durch eine Stufenvertretung aufgehobenen Einwendungsgründe des Personalrats treten und der Weiterbeschäftigungsanspruch bis zu einer endgültigen Entscheidung über die Kündigungsschutzklage gilt.

#### Zu § 72

##### Zu Überschrift

Anpassung der Paragrafenüberschrift an den neuen Inhalt.

##### Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 69 Absatz 2 Satz 1 LPVG-alt.

##### Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht in Nummer 1 im Wesentlichen § 81 Satz 1 LPVG-alt mit redaktioneller Anpassung an die neue Paragrafenfolge und mit Folgeänderungen aufgrund der Einführung neuer Mitbestimmungstatbestände.

Nummer 2 und 3 entsprechen § 78 Absatz 2 Satz 1 und 2 LPVG-alt mit redaktionellen Änderungen.

##### Zu Satz 2

Durch den Hinweis auf die Antragsfälle des § 71 Absatz 2 soll klargestellt werden, dass die vorgenannten Fälle keine abschließende Aufzählung darstellen.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 2 Satz 2 LPVG-alt mit redaktioneller Änderung.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 78 Absatz 1 Satz 3 LPVG-alt mit redaktioneller Änderung.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht § 69 Absatz 2 Satz 2 LPVG-alt.

Zu Absatz 6

Die Regelung entspricht mit veränderten Fristen § 69 Absatz 2 Satz 3 und 4 LPVG-alt.

Die Regelfrist bei der Mitbestimmung soll auf grundsätzlich drei Wochen, die Eilfrist in dringenden Fällen auf grundsätzlich eine Woche festgesetzt werden. Neu eingefügt werden soll die Möglichkeit, über die Fristen abweichende Verständigungen zu treffen; generell oder im Einzelfall sollen Dienststelle und Personalrat kürzere oder längere Fristen vereinbaren können.

Die verkürzten Verfahrensfristen in förmlichen Beteiligungen verbessern die Entscheidungsfähigkeit der Dienststellen, indem sie gewährleisten, dass diese erforderliche Maßnahmen zügig umsetzen können (BVerfGE 93, 37, [84]). Den verfassungsrechtlichen Anforderungen genügen die vorgesehenen Fristen zusammen mit der Möglichkeit von vorläufigen Regelungen und Eilentscheidungen grundsätzlich. Personalräte geraten dadurch nicht unter unzumutbaren Entscheidungsdruck. Moderne Bürokommunikationstechnik macht schnellen Informationsaustausch und kurzfristige Informationsbeschaffung auch für den Personalrat nutzbar. Grundsätzlich werden die Beteiligungsfristen maßvoll verkürzt, zugleich können sie aber von Dienststelle zu Dienststelle flexibilisiert werden. Belangen der Dienststelle und der Personalvertretungen wird damit entsprechend der jeweils zu entscheidenden Angelegenheit oder den generellen Verhältnissen vor Ort Geltung verschafft.

Zu Absatz 7

Die Dienststelle soll eine Frist im Beteiligungsfall jederzeit verlängern können. Im begründeten Einzelfall soll die Dienststelle eine Frist im Einvernehmen mit dem Personalrat auch auf weniger Arbeitstage abkürzen können.

Zu Absatz 8

Der Personalratsvorsitzende soll bei Vorliegen eines entsprechenden Vorstandsbeschlusses im Einzelfall eine längere Frist, die im Antrag zu bestimmen und deren Er-

forderlichkeit zu begründen ist, beantragen können. Sofern die Dienststelle nicht innerhalb von drei Arbeitstagen über die Fristverlängerung entscheidet, gilt die beantragte Verlängerung als bewilligt. Die Neuregelungen sollen den Bedürfnissen der personalvertretungsrechtlichen Praxis nachkommen.

#### Zu Absatz 9

Die Regelung entspricht § 69 Absatz 2 Satz 5 und 6 LPVG-alt mit redaktioneller Änderung und inhaltlicher Erweiterung als Folge der Streichung der Zustimmungsverweigerungsgründe in Personalangelegenheiten.

Die Regelungen über die Verweigerung der Zustimmung des Personalrats in personellen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten nach § 82 und § 80 Absatz 2 Satz 4 LPVG-alt sollen ersatzlos entfallen. In bestimmten Personalfällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 75 LPVG-alt) und Mitwirkung (§ 80 Absatz 1 Nummer 5 LPVG-alt) durfte der Personalrat seine Zustimmung bisher nur aus abschließend bestimmten Gründen (Normverstoß, ungerechtfertigte Benachteiligung, Störung des Betriebsfriedens) verweigern beziehungsweise Einwendungen erheben. In allen anderen Fällen konnte der Personalrat bereits bisher nach allgemeinem Recht, welches insoweit nicht ausdrücklich normiert ist, die Zustimmung aus jedem sachlichen Grund verweigern, der nicht offensichtlich außerhalb des Mitbestimmungstatbestands liegt (ständige Rechtsprechung insbesondere des Bundesverwaltungsgerichts).

Die bislang geltenden Vorschriften haben die Argumentation des Personalrats in bestimmten, nicht allen Personalangelegenheiten gegenüber anderen Angelegenheiten personeller, sozialer oder organisatorischer Art übermäßig eingengt. Dies führte gelegentlich dazu, dass nicht über die zu entscheidende Sache selbst, sondern über das Vorliegen eines Zustimmungsverweigerungsgrunds gerungen wurde. Erschwerend war auch die Auslegung der Zustimmungsverweigerungsgründe, etwa weil geltend gemachte Rechtsverstöße nicht nur im kodifizierten Recht liegen mussten, sondern auch ungeschriebenes Richterrecht oder Gewohnheitsrecht betreffen konnten. Die unterschiedliche Behandlung soll deshalb aufgegeben werden. Mit der Streichung der Zustimmungsverweigerungsgründe soll kein rechtsfreier Raum entstehen. Die ständige Rechtsprechung hat klargestellt, dass die Zustimmung nicht willkürlich verweigert werden darf, sondern nur aus Gründen, die im Rahmen des Mitbestimmungsrechts liegen. Unbeachtlich wäre demnach die Verweigerung der Zustimmung durch allgemein formelhaftes Vorbringen, das jeden Bezug zu dem anstehenden Mitbestimmungsfall vermissen lässt. Der Personalrat soll seine Zustimmungsverweigerung gegenüber der Dienststelle schriftlich begründen müssen.

#### Zu Absatz 10

Soll ein Antrag auf Verringerung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Absatz 2 Nummer 2) oder auf Teilzeitbeschäftigung (Absatz 2 Nummer 6) abgelehnt werden, bleibt die Mitbestimmung erhalten, sofern der Beschäftigte die Personalratsmitbestimmung beantragt; bei Nichteinigung soll jedoch im Hinblick auf die Rechtsfolge des § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei nicht zeitgerechter Entscheidung die oberste Dienstbehörde ohne Stufen- und Einigungsstellenverfahren endgültig entscheiden können.

Zu § 73

Die Regelung entspricht mit redaktionellen Änderungen und mit Folgeänderungen aufgrund der Neuregelung von Beteiligungsfristen § 69 Absatz 3 Satz 1 bis 3, 5 und 6 LPVG-alt.

Zu § 74

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 69 Absatz 4 Satz 1 und 2 LPVG-alt mit redaktionellen Änderungen.

Zu Absatz 2

Zu Satz 1 und 2

Satz 1 soll regeln, dass in den Fällen uneingeschränkter Mitbestimmung die Einigungsstelle endgültig entscheidet. Satz 2 entspricht § 71 Absatz 5 Satz 2 LPVG-alt.

Zu Satz 3 bis 6

An dem Recht, einen bindenden Beschluss der Einigungsstelle im Einzelfall aufgrund wesentlicher Beeinträchtigung der Regierungsverantwortung aufzuheben, sogenanntes „Evokationsrecht“, muss aus Verfassungsgründen festgehalten werden. Die Zuständigkeit für die Ausübung des Evokationsrechts soll jedoch im Bereich der Landesverwaltung von der bisher aufhebungsbefugten obersten Dienstbehörde auf die Landesregierung übertragen werden. Dadurch soll der Ausnahmecharakter des Evokationsrechts verdeutlicht werden.

Entscheidungen, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, müssen einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben. Dies kann in Gestalt eines Evokationsrechts oder in ähnlicher Form vorgesehen werden (BVerfGE 93, 37 [71]). Entwicklungen, die Verwaltungen und Betrieben mehr Selbstbestimmung zugestehen, die Einführung von Elementen betriebswirtschaftlicher Steuerung, die Vernetzung mittels bürotechnischer Kommunikationseinrichtungen oder Reformen des Verwal-

tungsaufbaus bewirkten Veränderungen in der Methodik der Aufgabenerfüllung der Dienststellen. Die verfassungsrechtliche Verantwortlichkeit für die materielle Aufgabenerfüllung aufgrund des Demokratiegebots des Grundgesetzes wurde, auch in Berücksichtigung des Sozialstaatsprinzips, dadurch nicht verändert. Daher finden Forderungen, auf das Evokationsrecht gänzlich zu verzichten, im Verwaltungsumbau der letzten Jahrzehnte keine hinreichende Begründung. Die Einigungsstelle verfügt über keine dem Parlament vergleichbare demokratische Legitimation. Deshalb muss es der Regierung möglich sein, Beschlüsse der Einigungsstelle, die in ihre Verantwortung eingreifen, selbst zu bewerten und gegebenenfalls abzuändern.

Grundsätzlich wären zwar auch andere Formen, die parlamentarische Verantwortung zu sichern, nicht ausgeschlossen, doch sind vom Verfassungsgerichtsmodell abweichende Regelungen weder im Land noch anderswo für eine praktikable und verfassungsrechtlich risikofreie Anwendung entwickelt. Unter denkbaren Varianten würde der Ausschluss jeglicher Art von Mitbestimmung in Angelegenheiten, welche die Regierungsverantwortung wesentlich berühren können, die Beschäftigtenrechte am weitesten einschränken und war schon deshalb nicht zu erwägen.

Zu Absatz 3

Folgeregelung zu Absatz 2 Satz 3 für die Landtagsverwaltung und den Rechnungshof.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht mit redaktionellen Änderungen § 69 Absatz 4 Satz 5 und 6 LPVG-alt. Ausdrücklich soll zudem die Verpflichtung normiert werden, dass die oberste Dienstbehörde ihre endgültige Entscheidung zu begründen und der Einigungsstelle und den beteiligten Personalvertretungen bekannt zu geben hat. Dies entspricht einem Bedürfnis aus der personalvertretungsrechtlichen Praxis und der Transparenz im Sinne vertrauensvoller Zusammenarbeit.

## **Zu Nummer 65 (§ 74a)**

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 71 Absatz 1 LPVG-alt. In Anlehnung an die Neuregelung der Beteiligungsfristen soll auch hier die Frist für die Bestellung der Beisitzer beziehungsweise der vorsitzenden Person auf zwei Wochen umgestellt werden. Neu soll ferner sein, dass die Bestellung der Beisitzer und der vorsitzenden Person nicht nacheinander, sondern parallel erfolgen können soll, damit eine Entscheidung der Einigungsstelle beschleunigt herbeigeführt werden kann.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 71 Absatz 2 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 71 Absatz 3 LPVG-alt.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Änderung § 69 Absatz 4 Satz 2 LPVG-alt. Es soll ferner eine Regelung über die Beschlussfähigkeit der Einigungsstelle getroffen werden, insbesondere für die Folge, wenn eine Seite keine Beisitzer bestellt oder Beisitzer an der Sitzung der Einigungsstelle nicht teilnehmen.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht § 71 Absatz 4 und 5 Satz 1 LPVG-alt mit der klarstellenden Ergänzung, dass bei Stimmgleichheit die Stimme der vorsitzenden Person entscheidet.

### **Zu Nummer 66 (Überschrift)**

Folgeänderung aufgrund der Zusammenfassung des 2. und 3. Abschnitts.

### **Zu Nummer 67 (§§ 75 bis 83)**

Zu § 75

Die Regelung entspricht § 72 Absatz 1 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu § 76

Zu Absatz 1

Zu Nummer 1

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 1 Nummer 1 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 2

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 3 Nummer 5 LPVG-alt, wobei die Erweiterung von Dienststellen wegen des Sachzusammenhangs von einem Anhörungs- in einen Mitwirkungsfall umgewandelt werden soll.

Zu Nummer 3

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem Anhörungsfall des § 80 Absatz 3 Nummer 6 LPVG-alt. Wegen der Bedeutung von Privatisierung und dauerhaften Vergaben von Arbeiten an Externe für die Belegschaft sollen diese Maßnahmen der Mitwirkung unterstellt werden. Gegenüber dem bisherigen Anhörungsfall soll jedoch auf wesentliche Arbeiten und wesentliche Aufgaben sowie die Stetigkeit der Übertra-

gung abgestellt werden, damit nicht jede kleinere Maßnahme, etwa die kurzzeitige Übertragung einer Aufgabe des Bauhofs auf einen Handwerker oder Heranziehung Externer wegen vorübergehendem Krankheitsausfall eines Beschäftigten, jeweils das Mitwirkungsrecht auslöst, sondern nur Maßnahmen erfasst werden, die wesentliche Dauerwirkung für die Beschäftigten haben und personelle Konsequenzen für die Dienststelle haben könnten.

Zu Nummer 4

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem Anhörungsfall des § 80 Absatz 3 Nummer 7 LPVG-alt. Wegen der zunehmenden Bedeutung von Telearbeit und ähnlichen Arbeitsformen sollen diese Maßnahmen der Mitwirkung unterstellt werden.

Zu Nummer 5

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 80 Absatz 1 Nummer 9 LPVG-alt. Entsprechend der Mitbestimmungsangelegenheit nach § 71 Absatz 3 Nummer 10 sollen auch Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung einbezogen werden.

Zu Nummer 6

Neuer Mitwirkungstatbestand. Im Gegensatz zu konkreten Personalplanungen, zu denen der Personalrat anzuhören ist, soll die Aufstellung von Grundsätzen, die den Personalplanungen zugrunde liegen seiner Mitwirkung unterfallen.

Zu Nummer 7

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 1 Nummer 11 und § 92 Absatz 2 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 8

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 1 Nummer 12 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

In der Bestimmung sollen die wenigen Personalmaßnahmen zusammengefasst werden, die nicht unter das Mitbestimmungsrecht des Personalrats fallen, sondern wegen der Besonderheiten der Materie ohne die Zustimmung des Personalrats erledigt werden können müssen.

Zu Nummer 1

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 1 Nummer 5 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 2

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 80 Absatz 1 Nummer 8 Buchstabe c Satz 1 LPVG-alt.

Zu Satz 2

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 2 Satz 1 LPVG-alt.

Zu § 77

Zu Absatz 1 und 2

Klarstellende Neuregelung zum Verfahren, die einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis nachkommt.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 80 Absatz 1 Nummer 8 Buchstabe c Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 LPVG-alt.

Zu Absatz 3

Klarstellende Neuregelung zum Verfahren, die einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis nachkommt.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 72 Absatz 2 Satz 1 und 2 LPVG-alt mit der dem Mitbestimmungsverfahren entsprechenden Neuregelung der Beteiligungsfristen (vgl. Begründung zu § 72 Absatz 6 bis 8). Außerdem soll eine Neuregelung zur Begründung von Einwendungen und Vorschläge getroffen werden, die den Wegfall der Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 82 LPVG-alt in Verbindung mit § 80 Absatz 2 Satz 4 LPVG-alt sowie die schriftliche Begründungspflicht berücksichtigen (vgl. Begründung zu § 72 Absatz 6).

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 72 Absatz 2 Satz 3 und 4 LPVG-alt.

Zu Absatz 6

Die Regelung entspricht § 72 Absatz 3 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu § 78

Zu Absatz 1 und 2



Die Regelung entspricht mit redaktionellen Änderungen § 72 Absatz 4 LPVG-alt. Außerdem erfolgt die Anpassung an die neuen Fristenregelungen des Mitbestimmungsverfahrens (vgl. auch Begründung zu § 72 Absatz 6 bis 8).

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 72 Absatz 6 LPVG-alt.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 2 Satz 4 Halbsatz 2 LPVG-alt.

Zu § 79

Es soll eine vollkommene Neuregelung des bislang in § 70 LPVG-alt normierten eingeschränkten Initiativrechts des Personalrats vorgenommen werden.

Zu Absatz 1

Das förmliche Initiativrecht soll grundsätzlich in allen der Mitbestimmung und Mitwirkung unterliegenden Maßnahmen gelten, welche die Dienststelle für ihre Beschäftigten treffen kann. Ausgenommen sollen personelle Einzelmaßnahmen sein, z. B. Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Versetzungen etc. bestimmter Personen; der Personalrat ist nicht Anwalt einzelner Beschäftigter, die ihre Einzelansprüche selbstständig geltend machen können. Das förmliche Initiativrecht in grundsätzlich allen Beteiligungsangelegenheiten soll es dem Personalrat ermöglichen, seine Beteiligungsrechte aktiv und nicht nur auf Veranlassung der Dienststelle auszuüben. Dies soll den Grundsatz der vertrauensvollen partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat stärken. Der Personalrat soll von sich aus initiativ werden können, wenn eine seiner Auffassung nach entscheidungsbedürftige Maßnahme, die seiner förmlichen Beteiligung unterliegt, von der Dienststelle nicht angegangen wird oder zu lange auf sich warten lässt. Eine bestimmte Frist zur verbindlichen Entscheidung über den Antrag soll nicht vorgeschrieben werden. Es soll allerdings die allgemeine Reaktionspflicht auf Anträge des Personalrats nach § 68 Absatz 2 Satz 1 entsprechend gelten; danach soll der Leiter der Dienststelle innerhalb von drei Wochen schriftlich Stellung nehmen oder einen Zwischenbescheid erteilen.

Zu Absatz 2

Entspricht die Dienststelle dem Antrag nicht oder nicht in vollem Umfang, soll sich nach entsprechender Unterrichtung des Personalrats (Satz 1) das weitere Verfahren nach der Art der beantragten Maßnahme (Mitbestimmung oder Mitwirkung) und dem jeweils dafür vorgesehenen Verfahren im Nichteinigungsfall bestimmen (Satz 2).

Zu Absatz 3

Das förmliche Initiativrecht in Bezug auf die Durchführung mitbestimmungs- oder mitwirkungspflichtiger Maßnahmen ist zu unterscheiden von dem allgemeinen Antragsrecht des Personalrats in seinen allgemeinen Aufgaben (§ 68 Absatz 1) hinsichtlich aller innerdienstlichen sozialen oder persönlichen Belange der Beschäftigten der Dienststelle. Dieses soll sich nicht nach den förmlichen Bestimmungen des Absatzes 1 und 2 vollziehen.

Zu § 80

Es soll eine vollkommene Neuregelung des bisher in § 73 LPVG-alt normierten eingeschränkten Rechts auf Abschluss von Dienstvereinbarungen erfolgen.

Zu Absatz 1

Alle nicht auf Einzelpersonen bezogene Beteiligungstatbestände sollen für den Abschluss von Dienstvereinbarungen geöffnet werden. Dienstvereinbarungen sollen in allen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten zulässig sein, soweit sie nicht lediglich personelle Einzelmaßnahmen betreffen und soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, oder soweit dieses Gesetz Dienstvereinbarungen zulässt oder Tarifverträge solche vorsehen. Der bisher auf bestimmte Mitbestimmungsfälle begrenzte Katalog soll auf alle Mitbestimmungs- und Mitwirkungsfälle ausgedehnt werden, die sich sinnvoll durch Dienstvereinbarung regeln lassen. Nicht dazu gehören personelle Einzelentscheidungen, die wegen der jeweils zugrunde liegenden Individualität nicht generell-abstrakt zu fassen sind.

Durch diese ausgeweitete Dienstvereinbarungsfähigkeit sollen die Beteiligungsrechte gestärkt werden. Anstelle aufwändiger und zeitintensiver einzelner Beteiligungsverfahren im Einzelfall können im Sinn einer modernen Beteiligungskultur verbindliche Absprachen zwischen Personalrat und Dienststelle mit innerdienstlichem Normcharakter die vertrauensvolle Zusammenarbeit verstetigen.

Zur Herstellung des systematischen Zusammenhangs soll aus § 79 Absatz 2 LPVG-alt in Satz 3 und 4 der Vorrang tariflicher Regelungen für Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen übernommen werden.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 73 Absatz 1 Satz 3 LPVG-alt.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 73 Absatz 2 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Absatz 4 bis 5

Mit neuen Bestimmungen sollen zur Rechtsklarheit Regelungslücken geschlossen werden. Soweit eine kürzere Kündigungsfrist nicht vereinbart ist, soll ein ordentliches Kündigungsrecht mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten für beide Seiten gelten (Absatz 4). Das Recht auf außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund soll davon unberührt bleiben und bedarf keiner besonderen Regelung.

Das bisher generelle, einseitige und fristlose Evokationskündigungsrecht der Dienststelle soll gestrichen und insoweit auf das ordentliche fristgebundene Kündigungsrecht umgestellt werden.

Auch das Recht der Vertragsparteien, in bestimmten Mitbestimmungsfällen Vereinbarungen über die Nachwirkung gekündigter oder abgelaufener Dienstvereinbarungen zu treffen, soll klargestellt werden. Die Nachwirkung soll in bestimmten Fällen uneingeschränkter Mitbestimmung vereinbart werden können (Absatz 5).

Regelungen einer gekündigten oder abgelaufenen Dienstvereinbarung, für welche die Nachwirkung (Weitergeltung) vereinbart ist, sollen jederzeit ganz oder teilweise aufgehoben werden können, wenn diese Regelungen wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berühren (Absatz 6). Aus verfassungsrechtlichen Gründen sollen die nachwirkenden Regelungen unter Evokationsvorbehalt bleiben, wobei dieser nicht die gesamte Dienstvereinbarung erfassen muss, sondern nur spezifische nachwirkende Regelungen, im Zweifel nur solche, derentwegen die Kündigung erfolgt ist. Wegen der besonderen Berührtheit der Regierungsverantwortung soll das Aufhebungsrecht, wie bei der Ausübung des Evokationsrechts bei Einigungsstellenbeschlüssen, nur von der Landesregierung beziehungsweise in Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts dem jeweiligen obersten Organ ausgeübt werden können. Dies soll durch die Verweisung in Satz 2 vorgesehen werden. Bei Dienstvereinbarungen nachgeordneter Dienststellen erfordert die Regierungsbeteiligung zunächst eine Vorlage an die oberste Dienstbehörde, welche die Landesregierung mit der Angelgenheit befasst. Hierbei handelt es sich um den üblichen Dienstweg, jedoch nicht um das Stufenverfahren. Gleichwohl ist dem beteiligten Personalrat Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Zu § 81

Zur Klarstellung sollen die wichtigsten Voraussetzungen für eine angemessene Anhörung dargestellt werden. Diese berücksichtigen die Grundsätze vertrauensvoller Zusammenarbeit im Sinne von § 2 Absatz 1 und den grundsätzlichen Informationsanspruch des Personalrats nach § 68a Absatz 1 Satz 1.

Zu § 82

Der Katalog bestimmt die Angelegenheiten, in denen die Anhörung des Personalrats zu erfolgen hat.

Zu Nummer 1

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 3 Nummer 2 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung. Der Anhörungstatbestand korrespondiert mit dem Mitwirkungsrecht bei der Aufstellung von Grundsätzen der Personalplanung (nach § 76 Absatz 1 Nummer 6):

Zu Nummer 2

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 3 Nummer 3 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 3

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 80 Absatz 3 Nummer 4 LPVG-alt.

Zu Nummer 4

Neuer Anhörungstatbestand für Baumaßnahmen und Anmietungen, die für die räumliche Unterbringung der Beschäftigten der Dienststelle Auswirkungen haben können.

Zu Nummer 5

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 3 Nummer 7 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung. Dieser Anhörungstatbestand entfaltet nur Bedeutung, wenn ein stärkeres Beteiligungsrecht, etwa bei der Ablehnung der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes, nicht eingreift.

Zu Nummer 6

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 3 Nummer 8 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 7

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 80 Absatz 3 Nummer 9 LPVG-alt.

Zu Nummer 8

Die Regelung entspricht § 80 Absatz 3 Nummer 10 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung. Das Anhörungsrecht greift bei dem Abschluss eines entsprechenden Vertrages. Bei der Personalgestellung oder Arbeitnehmerüberlassung im Einzelfall ist hingegen das stärkere Mitbestimmungsrecht einschlägig.

Zu Nummer 9

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 77 Absatz 3 LPVG-alt.

Zu § 83

Zu Überschrift

Die Überschrift soll um den neuen wesentlichen Regelungsinhalt in Absatz 4 ergänzt werden.

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 74 Absatz 1 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Absatz 2

Die Neuregelung soll aus einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis heraus nach Information über den Fortgang einer im Personalrat behandelten Maßnahme erfolgen. Der Inhalt der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Personalrat soll durch die Verpflichtung präzisiert werden, den Personalrat vom Unterlassen oder von der verzögerten Umsetzung einer bereits zugestimmten Maßnahme zu unterrichten.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 74 Absatz 2 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 69 Absatz 5 und § 72 Absatz 7 LPVG-alt, ohne inhaltliche Änderung.

Zu § 83a

Zu Absatz 1

Die bislang in § 69 Absatz 3 Satz 4 und § 72 Absatz 5 LPVG-alt enthaltenen besonderen Zuständigkeitsregelungen für Kommunen und andere Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Landesaufsicht bei Mitbestimmung und Mitwirkung sollen zusammengeführt werden.

Die Ausübung des sogenannten Evokationsrechtes nach § 74 Absatz 2 Satz 3 bis 6, das in der Landesverwaltung die Landesregierung ausüben soll, soll bei den genannten juristischen Personen auf das in ihrer Verfassung jeweils vorgesehene oberste Organ (Hauptorgan) übertragen werden. Aufgrund der Auswirkungen auf das Gemeinwesen handelt es sich um keine Angelegenheiten der laufenden Verwaltung oder der Geschäftsführung. Vgl. auch Begründung zu § 74 Absatz 2 Satz 2 bis 4.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht mit Anpassung an den üblichen Sprachgebrauch in den dienstrechtlichen Gesetzen des Landes § 83a LPVG-alt.

### **Zu Nummer 68 (§ 84)**

Durch die Ergänzung soll die Klarstellung im Sinne der Rechtsprechung erfolgen, dass die Personalvertretungen an materieller Gesetzgebung nicht beteiligt sind (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 7. April 2008, Az. 6 PB 1.08). Dies ist Aufgabenstellung der Legislative, der Personalvertretungen nicht zugeordnet sind.

### **Zu Nummer 69 (§ 85)**

Zu Buchstabe a

Ist nach § 85 Absatz 2 die Stufenvertretung zuständig, so hat diese in Angelegenheiten, die nur einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, vor ihrer Entscheidung dem örtlichen Personalrat Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Beteiligungsfrist soll in diesen Fällen auf fünf Wochen festgelegt werden. In dringenden Fällen soll die Dienststelle die Reaktionsfrist auf eine Woche verkürzen können. Die maßvoll verkürzten Verfahrensfristen verbessern einerseits die Entscheidungsfähigkeit der Dienststellen. Sie sollen dazu beitragen, dass die Dienststellen erforderliche Maßnahmen zügig umsetzen können (BVerfGE 93, 37, [84]). Den verfassungsrechtlichen Anforderungen genügen die vorgesehenen Fristen zusammen mit der Möglichkeit von vorläufigen Regelungen und Eilentscheidungen grundsätzlich. Andererseits geraten Personalräte dadurch nicht unter unzumutbaren Entscheidungsdruck. Moderne Informations- und Bürokommunikationstechnik macht schnellen Informationsaustausch und kurzfristige Informationsbeschaffung auch für den Personalrat nutzbar.

Gleichzeitig sollen die Beteiligungsfristen von Dienststelle zu Dienststelle flexibilisiert werden können. Belangen der Dienststelle und der Personalvertretungen soll damit entsprechend der jeweils zu entscheidenden Angelegenheit oder den generellen Verhältnissen vor Ort Geltung verschafft werden können. Die Stufenvertretung und die Dienststelle sollen generell für die Dauer der Amtszeit abweichende Fristenregelungen vereinbaren können. Die Dienststelle soll eine Frist im Beteiligungsfall jederzeit verlängern können. Im begründeten Einzelfall soll sie eine Frist im Einvernehmen mit dem Personalrat auch abkürzen können. Der Vorsitzende der Stufenvertretung soll im Einzelfall eine längere Frist, die im Antrag zu bestimmen und deren Erforderlichkeit zu begründen ist, beantragen können. Entscheidet die Dienststelle nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang über den Antrag, soll die Fristverlängerung im beantragten Umfang als bewilligt gelten. Ist ein entsprechender Antrag gestellt, verlängert sich die Frist zumindest um drei Arbeitstage, es sei denn, die

Dienststelle bewilligt eine längere Frist. Der Antrag soll nicht wiederholt werden können.

Zu Buchstabe b

Absatz 8 Satz 1 und 3 entspricht im Wesentlichen § 85 Absatz 8 LPVG-alt. Zugleich soll durch den neuen Satz 2 klargestellt werden, dass im Rahmen seiner Zuständigkeit der Gesamtpersonalrat an Stelle der Personalräte der Dienststellen entscheidet und mithin Doppelbefassungen nicht zulässig sind. Eine entsprechende gesetzliche Klarstellung ist bereits in § 105 Absatz 1 Satz 3 LPVG-alt für den Gesamtpersonalrat beim Südwestrundfunk enthalten.

Für die Fristen für die Beteiligung des Gesamtpersonalrats gilt das oben unter Buchstabe a zu den Fristen für die Beteiligung der Stufenvertretung Gesagte entsprechend.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Änderung.

#### **Zu Nummer 70 (§ 86)**

Redaktionelle Folgeänderung.

#### **Zu Nummer 71 (§ 88)**

Zu Buchstabe a Doppelbuchstabe aa und bb sowie Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderungen.

#### **Zu Nummer 72 (§ 89)**

Redaktionelle Folgeänderung.

#### **Zu Nummer 73 (§ 90)**

Der Änderungsbefehl bezieht sich bereits auf § 90 in der Fassung, die dieser voraussichtlich durch das Gesetz zur Umsetzung der Polizeistrukturereform (Polizeistrukturereformgesetz – PolIRG) erhalten wird. Es handelt sich um eine Redaktionelle Folgeänderung.

#### **Zu Nummer 74 (§ 91)**

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Änderung.

### **Zu Nummer 75 (§ 92)**

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung unter Berücksichtigung neu geschaffener Mitbestimmungstatbestände.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung.

### **Zu Nummer 76 (§ 93)**

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Änderung aufgrund der Anfügung des dritten Satzes.

Zu Doppelbuchstabe bb

Ein Verweis auf die Regelung für Stufenvertretungen der Polizei ist wegen des dort nach der Polizeireform bestehenden Aufbaus nicht mehr möglich. Deshalb soll eine dem bisherigen Recht entsprechende Vollregelung getroffen werden.

Zu Buchstabe b

Durch die Vereinheitlichung des regelmäßigen Wahlzeitraum nach § 26 Absatz 2 ist die Sonderregelung für den Schulbereich nicht mehr erforderlich.

### **Zu Nummer 77 (§ 94)**

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung unter Berücksichtigung neu geschaffener Mitbestimmungstatbestände.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung unter Berücksichtigung neu geschaffener Mitbestimmungstatbestände.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Anpassung ohne inhaltliche Änderung.



### **Zu Nummer 78 (§ 94a)**

Zu Buchstabe a

Folgeänderung von Buchstabe b.

Zu Buchstabe b

Gibt die zuständige Personalvertretung dem Personalrat des Universitätsklinikums Gelegenheit zur Äußerung, soll die Beteiligungsfrist auf fünf Wochen festgelegt werden (Satz 4). In dringenden Fällen soll die Dienststelle diese Frist auf eine Woche verkürzen können. Die maßvolle Verkürzung der Verfahrensfristen verbessert die Entscheidungsfähigkeit der Dienststellen und soll dazu beitragen, dass die Dienststellen erforderliche Maßnahmen zügig umsetzen können. Den verfassungsrechtlichen Anforderungen genügen die vorgesehenen Fristen zusammen mit der Möglichkeit von vorläufigen Regelungen und Eilentscheidungen grundsätzlich.

Gleichzeitig sollen die Beteiligungsfristen flexibilisiert werden können (Satz 5). Die zuständige Personalvertretung und die Dienststelle sollen generell für die Dauer der Amtszeit abweichende Fristen vereinbaren können. Die Dienststelle soll eine Frist im Einzelfall verlängern oder in begründeten Fällen im Einvernehmen mit dem Personalrat abkürzen können. Der Vorsitzende der zuständigen Personalvertretung soll im Einzelfall eine längere Frist, die im Antrag zu bestimmen und deren Erforderlichkeit zu begründen ist, beantragen können.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung ohne inhaltliche Änderung.

### **Zu Nummer 79 (§ 94b)**

Durch die neue Bestimmung zur Bildung von Arbeitsgemeinschaften von Personalräten in § 55a, die in Absatz 3 auch die Sonderregelung für Universitätsklinika aufgreift, kann § 94b LPVG-alt aufgehoben werden.

### **Zu Nummer 80 (§ 94c)**

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe d

Die Bestimmung zur Jugend- und Auszubildendenvertretung bei der Hauptdienststelle des KIT soll redaktionell neu gefasst sowie an § 94c Nummer 5 angepasst werden, wonach der Personalrat bis zu viermal in jedem Kalenderjahr eine Personalversammlung einberufen kann; dies soll auch der Jugend- und Auszubildendenvertretung zustehen.

Zu Buchstabe e

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderung unter Einbeziehung neu geschaffener Mitbestimmungstatbestände.

Zu Buchstabe f

Redaktionelle Folgeänderung unter Einbeziehung neu geschaffener Mitbestimmungstatbestände.

Zu Buchstabe g

Folgeänderung. § 36 Absatz 2 soll nunmehr allgemein für die Personalratssitzungen vorsehen, dass der Personalrat ihm zur Verfügung gestelltes Büropersonal zur Erstellung der Niederschrift hinzuziehen kann. Die Sonderregelung wird damit entbehrlich.

#### **Zu Nummer 81 (§ 94d)**

Redaktionelle Folgeänderung, ohne inhaltliche Änderung.

#### **Zu Nummer 82 (§ 95)**

Redaktionelle Folgeänderung unter Einbeziehung neu geschaffener Mitbestimmungstatbestände.

#### **Zu Nummer 83 (Überschrift)**

Redaktionelle Folgeänderung der Aufhebung des § 97a.

#### **Zu Nummer 84 (§ 96)**

Folgeänderung durch die Übernahme der Regelungen in § 29 Absatz 3 und § 30 Absatz 4.

### **Zu Nummer 85 (§ 97a)**

Der Verband der Teilnehmergeinschaften Baden-Württemberg hat nur noch zwei zur Dienstleistung überlassene Beamte, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften (§ 20 des Beamtenstatusgesetzes) dem Verband zugewiesen werden sollen. Die bisherige Sondervorschrift ist damit nicht mehr erforderlich.

### **Zu Nummer 86 (§ 100)**

Mit der Neufassung des spezifischen Beschäftigtenbegriffs für den Südwestrundfunk, der dem umfassenderen Beschäftigtenbegriff nach § 4 des Gesetzes vorgeht, sollen weitere bislang von der Beschäftigteneigenschaft ausgenommene Personen in den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen werden. Diese Personen sollen künftig die Personalvertretungen beim Südwestrundfunk mitbestimmen können, sollen selbst Mitglied werden können und sollen in den Schutz durch die Personalvertretungen mit einbezogen werden. Es handelt sich dabei um die auf Basis des § 12a des Tarifvertragsgesetzes als sogenannte „feste Freie“ beim Südwestrundfunk tätigen Personen sowie Personen, die nur auf Produktionsdauer beschäftigt sind. Die Einbeziehung erfolgt jedoch im Hinblick auf die verfassungsrechtlich garantierte Rundfunkfreiheit nur dann, wenn sie nicht maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung mitwirken. Ist dies der Fall, sollen sie weiterhin nicht als Beschäftigte gelten.

Die ausdrückliche Einbeziehung von Personen in beruflicher Ausbildung soll der Klarstellung dienen, weil sie im Wege der Auslegung in den Beschäftigtenbegriff nach § 100 Absatz 1 der bisherigen Fassung schon einzubeziehen waren.

### **Zu Nummer 87 (§ 103)**

Zu Buchstabe a, b und c

Jeweils redaktionelle Anpassungen an die neue Paragrafenfolge unter Einbeziehung neu geschaffener Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten.

### **Zu Nummer 88 (§ 104)**

Redaktionelle Neufassung unter Berücksichtigung der neuen Paragrafenfolge, ohne inhaltliche Änderung.

### **Zu Nummer 89 (§ 106)**

Zu Buchstabe a

Aufgaben, Befugnisse und Pflichten eines durch Wahl legitimierten Personalrats gelten entsprechend für kraft Gesetzes für eine Übergangszeit gebildete Übergangs-

personalräte. Mit der Ergänzung soll die rechtliche Stellung eines Übergangspersonalrats als Personalrat ausdrücklich klargestellt werden. Dadurch sollen Unsicherheiten in der Praxis beseitigt werden, insbesondere dass der Schwerbehindertenvertretung Teilnahme- und Schutzrechte ebenso wie in einem Personalrat zustehen.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Anpassung ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe c

Für die Neubildung eines Ministeriums, wie sie oftmals in Folge einer Regierungsumbildung erfolgt, finden in der Regel die Vorschriften über die vollständige Eingliederung oder den Zusammenschluss von Dienststellen (nach Absatz 1) keine Anwendung. Um eine personalvertretungslose Zeit in einem neu gebildeten Ministerium ohne den Erlass einer besonderen Rechtsverordnung nach Absatz 4 zu vermeiden, soll eine gesetzliche Übergangsregelung getroffen werden, die dem Personalrat des Ministeriums, aus dem die meisten Beschäftigten in das neu gebildete Ministerium übergehen, eine befristete Vertretungsbefugnis für die neue Dienststelle einräumt. Bei gleicher Stärke des übergegangenen Personalkörpers oder in Zweifelsfällen, etwa wenn aufgrund noch ausstehender Personalveränderungsmaßnahmen die Zahl übergehender Beschäftigter noch nicht feststeht, sollen sich die abgebenden Ministerien nach Anhörung der beteiligten Personalräte auf einen Personalrat einigen müssen, den sie als zuständig bestimmen.

Sofern unter den Beschäftigten des neu gebildeten Ministeriums Mitglieder eines bisherigen Personalrats vorhanden sind, sollen sie in Angelegenheiten dieses Ministeriums mit Stimmrecht mitentscheiden können. Dabei kann es sich auch um Beschäftigte handeln, die bisher in dem die Ersatzzuständigkeit ausübenden Personalrat nicht Mitglied waren, sondern aus einem anderen Geschäftsteil des neuen Ministeriums stammen.

Die Wahl eines eigenen Personalrats bei dem neu gebildeten Ministerium soll die Ersatzzuständigkeit des bisherigen Personalrats beenden. Ebenso soll die Ersatzzuständigkeit enden, wenn kein Personalrat bei dem neu gebildeten Ministerium innerhalb von sechs Monaten gewählt ist; die Frist für die Vertretungsdauer soll mit dem Zeitpunkt der Bekanntmachung der Landesregierung über die Abgrenzung der Geschäftsbereiche der Ministerien beginnen, nicht mit deren Wirksamkeit. Die sechsmonatige Vertretungsdauer lehnt sich an die Ersatzzuständigkeit des Hauptpersonalrats bei neu gebildeten Dienststellen nach § 85 Absatz 7 an.

Für den Fall, dass ein Ministerium vollständig aufgelöst und seine Geschäftsbereiche auf andere Ministerien aufgeteilt werden, bedarf es keiner ergänzenden Regelungen, denn die betroffenen Beschäftigten werden nach diesen Verlagerungen von Geschäftsbereichen von den Personalräten der aufnehmenden Ministerien vertreten

werden. Wird ein Ministerium vollständig in ein anderes Ministerium eingegliedert, werden die Vorschriften des Absatzes 1 über eine Eingliederung oder einen Zusammenschluss Anwendung finden. Eine Sicherstellungsverordnung nach Absatz 4 wird aufgrund der abschließenden gesetzlichen Regelung in einem derartigen Fall ebenfalls nicht zu erlassen sein.

Zu Buchstabe d

Die befristete Ersatzvertretungsbefugnis eines Personalrats für ein neu gebildetes Ministerium soll auch für eine etwa vorhandene Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend gelten.

Zu Buchstabe e

Mit der Änderung soll die Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen zur Sicherstellung der Personalvertretung vom Innenministerium auf die Ministerien übertragen werden (Satz 1). Damit wird einem Bedürfnis der Praxis nachgekommen, da die Ministerien die Verhältnisse in ihrem nachgeordneten Geschäftsbereich und beaufsichtigten Bereich sachgerechter beurteilen können. Im Interesse der Wahrung einer gewissen Einheitlichkeit bei zu treffenden Verordnungsregelungen soll das Benehmen mit dem Innenministerium hergestellt werden müssen. Sofern kein Ministerium zuständig wäre, soll das Innenministerium die Auffangzuständigkeit haben.

Die bisherige beispielhafte Aufzählung möglicher Regelungsgegenstände einer Sicherstellungsverordnung soll im Hinblick auf eine einheitliche Verfahrensweise bei künftig mehreren Ordnungsgebern insbesondere hinsichtlich der Geltungsdauer von Übergangsregelungen zusammen mit redaktionellen Anpassungen näher bestimmt werden. Da eine Sicherstellungsverordnung nicht dieselbe Legitimation an eine Übergangspersonalvertretung verleihen kann, wie die Wahl durch die Beschäftigten, sollen entsprechend der bisherigen Regelung in Absatz 2 oder in § 85 Absatz 7 Amtszeiten oder Verlängerungen von Amtszeiten in der Regel auf ein Jahr beschränkt werden (Nummer 1 und 5) und die Weiterführung der Geschäfte höchstens für sechs Monate zugelassen werden (Nummer 2). Damit werden die Interessen der Beschäftigten gewahrt, in absehbarer Zeit selbst über die Zusammensetzung ihrer Personalvertretung zu bestimmen.

## **Zu Nummer 90 (§ 107)**

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Doppelbuchstabe bb

Bisher sind in Wahlverfahren von Personalvertretungen elektronische Verfahrensschritte ausgeschlossen, was nicht mehr der modernen Arbeitsumgebung in den meisten Dienststellen entspricht. Deshalb soll einem Bedürfnis der Praxis nachgekommen werden können, die bislang ausschließlich schriftlich zugelassenen Verfahren durch die Nutzung elektronischer Medien zu vereinfachen und zu beschleunigen. Dem Bestimmtheitsgebot nachkommend, soll deshalb die Ermächtigung zum Erlass der Wahlordnung mit der neuen Nummer 8 um die Zulassung elektronischer Formen der Information der Beschäftigten und der Kommunikation von Wahlorganen erweitert werden.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung.

### **Zu Nummer 91 (Inhaltsverzeichnis)**

Redaktionelle Anpassung des Inhaltsverzeichnisses an geänderte Überschriften von Teilen und Abschnitten des Gesetzes.

### **Zu Artikel 2 (Änderung des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes)**

Zu Nummer 1

Redaktionelle Folgeänderungen. Das Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetz verweist im Zweiten Abschnitt für den Richterrat auf Vorschriften zum Landespersonalvertretungsgesetz. Die Paragraphen werden redaktionell angepasst unter Berücksichtigung neu geschaffener Mitbestimmungs- und Mitwirkungstatbestände.

Zu Nummer 2

Redaktionelle Folgeänderung.

### **Zu Artikel 3 (Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie)**

Die Änderung soll die Verstetigung der personalvertretungsrechtlich dezentralen Dienststellenstruktur normieren.

### **Zu Artikel 4 (Änderung des Gesetzes über die Landesbank Baden-Württemberg)**

Redaktionelle Folgeänderung.

**Zu Artikel 5 (Änderung des Gesetzes über die Landeskreditbank Baden-Württemberg - Förderbank -)**

Redaktionelle Folgeänderung.

**Zu Artikel 6 (Änderung des Landesplanungsgesetzes)**

Redaktionelle Folgeänderung.

**Zu Artikel 7 (Änderung des Sparkassengesetzes)**

Redaktionelle Folgeänderung. Insbesondere soll der Zugehörigkeitszeitraum zur Sparkasse an den geänderten Zeitraum des § 12 Absatz 1 Nummer 1 LPVG angepasst werden.

**Zu Artikel 8 (Änderung des Gesetzes über das Karlsruher Institut für Technologie)**

Redaktionelle Folgeänderung.

**Zu Artikel 9 (Änderung der Verordnung des Innenministeriums über Ausbildungspersonalräte für die Anwärterinnen und Anwärter des gehobenen Verwaltungsdienstes)**

Redaktionelle Folgeänderung.

**Zu Artikel 10 (Änderung der Verordnung des Justizministeriums über die Errichtung von Ausbildungspersonalräten für Rechtsreferendare)**

Zu Buchstabe a und b

Redaktionelle Folgeänderung.

**Zu Artikel 11 (Änderung der Verordnung des Kultusministeriums über die Bildung von Ausbildungspersonalräten im Geschäftsbereich der Kultusverwaltung)**

Redaktionelle Folgeänderung.

## **Zu Artikel 12 (Änderung der Verordnung des Wissenschaftsministeriums über die Bildung eines Ausbildungspersonalrats für den gehobenen Archivdienst)**

Redaktionelle Folgeänderung.

## **Zu Artikel 13 (Übergangsvorschriften)**

Der Artikel soll die Übergangsvorschriften enthalten, die notwendig sind, um die vorhandenen Personalvertretungen und laufende Verfahren vom alten in das neue Landespersonalvertretungsrecht zu überführen.

### **Zu § 1**

Aufgrund der auf fünf Jahre zu verlängernden Amtszeit soll geregelt werden, dass dies nicht für die amtierenden Personalvertretungen gilt (Absatz 1). Entsprechendes soll für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen gelten (Absatz 2).

Lediglich für Vertretungen, deren Amtszeit im März 2014 regulär enden würde, soll aufgrund des mit § 26 Absatz 2 LPVG geänderten Wahlzeitraums die Amtszeit um einen Monat verlängert werden, damit deren Amtszeit wieder innerhalb des verschobenen Wahlzeitraums endet und zwischen Amtszeitende und Neuwahl kein zu langer Zeitraum entsteht (Absatz 3).

### **Zu § 2**

Es soll bestimmt werden, dass für die amtierenden Vertretungen die bisherigen Größenstaffelungen, sowohl für das Gesamtgremium als auch für die Gruppen, gelten sollen. Dadurch soll insbesondere vermieden werden, dass durch das Inkrafttreten des Gesetzes manche Vertretungen unter die Mindestmitgliederzahl abfallen und eine vorzeitige Neuwahlverpflichtung ausgelöst werden könnte.

### **Zu § 3**

Die Anknüpfung der neuen Staffelung für Freistellungsansprüche an die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats (Absatz 1) und des Gesamtpersonalrats (Absatz 2) setzt eine Neuwahl des Personalrats oder Gesamtpersonalrats in entsprechender Mitgliederzahl voraus. Die neuen Freistellungsregelungen sollen damit mit der neuen Amtszeit wirksam werden. Änderungen an bewilligten Freistellungen für die laufende Amtszeit des Personalrats oder Gesamtpersonalrats sind daher nicht zu berücksichtigen.

### **Zu § 4**

Die besonderen Personalräte der Beschäftigten des Landes bei den Landratsämtern (Absatz 1) und Personalräte bei kleineren Eigenbetrieben (Absatz 2) sollen künftig



entfallen. Die vorhandenen Personalräte sollen jedoch noch bis zum Ende ihrer jeweiligen Amtszeit fortbestehen und nicht schon durch das Inkrafttreten des Gesetzes aufgelöst sein.

#### Zu § 5

Eingeleitete und laufende Verfahren der förmlichen Beteiligung in Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Anhörungsangelegenheiten sollen nach den bisherigen Verfahrensvorschriften und im bisherigen Beteiligungsumfang nach altem Recht fortgeführt werden. Insbesondere die neue Fristenregelung soll für begonnene Verfahren nicht zur Anwendung kommen.

#### Zu § 6

Die Gesetzesänderung sieht erstmals besondere Stufenvertretungen von Jugend- und Auszubildendenvertretungen vor. Diese sollen nicht durch unmittelbare Wahl, sondern durch Entsendung gebildet werden. Sie sollen erstmals bei den allgemeinen Stufenvertretungen gebildet werden können, wenn diese nach neuem Recht neu gewählt worden sind.

#### Zu § 7

Die Übergangsvorschrift soll der besonderen Interessenlage der Beschäftigten bei den staatlichen Notariaten im Vorfeld der Notariatsreform Rechnung tragen.

In Baden-Württemberg werden die Strukturen des Notariats durch den flächendeckenden Wechsel vom Amtsnotariat hin zum Notariat zur hauptberuflichen Amtsausübung grundlegend reformiert. Mit der durch Artikel 2 Nummer 13 des Gesetzes zur Reform des Notariats- und Grundbuchwesens in Baden-Württemberg vom 29. Juli 2010 (GBl. S. 555) erfolgenden Neufassung von § 46 Absatz 1 des Landesgesetzes über die freiwillige Gerichtsbarkeit werden die staatlichen Notariate zum 1. Januar 2018 aufgehoben werden. Soweit nicht (im Fall der Notare) der Übergang ins freie Notariat oder (im Falle der Angehörigen des Servicebereichs) eine Mitarbeit bei einem nunmehr freien Notar erfolgen, werden die Beschäftigten im Wesentlichen anderen Bereichen der ordentlichen Justiz, namentlich den Amtsgerichten zugeordnet werden. Den Personalvertretungen kommt eine Schlüsselrolle für die Aufgabe zu, die personellen Konsequenzen der Reform für den Einzelnen bestmöglich zu begleiten.

#### Zu Absatz 1

Vielfach sind in den Notariaten keine Personalräte vorhanden, zumal es sich oftmals um sehr kleine Dienststellen handelt. Dies gilt ungeachtet der Tatsache, dass das Justizministerium mit AV vom 11. Februar 1977 - 2702-I/32 - (Die Justiz S. 91), zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 18. April 1984 (Die Justiz S. 193), eine umfangreiche Regelung zur Zusammenfassung von Notariaten mit anderen Dienststellen (nach § 9 Absatz 3 LPVG) und Zuteilung von Notariaten zu einer be-

nachbarte Dienststelle (nach § 14 Absatz 2 LPVG) getroffen hat. Um eine reibungslose Eingliederung der von den Notariaten zu den Amtsgerichten wechselnden Beschäftigten sowie das Vorhandensein von Ansprechpartnern bei den örtlichen Personalvertretungen für möglichst viele Beschäftigte der Notariate sicherzustellen, hat der zuständige Hauptpersonalrat die flächendeckende Zusammenfassung von Notariaten und Amtsgerichten zu Dienststellen im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes angeregt. Die Übergangsregelung soll diesem Ziel dienen und damit auch einen mit einem weiträumigen Vorgehen nach § 9 Absatz 3 LPVG in jedem Einzelfall verbundenen organisatorischen Aufwand vermeiden. Gleichzeitig soll die Regelung zu einer wünschenswerten Vereinheitlichung der Situation der Personalvertretungen im staatlichen Notariatsbereich führen. Die beabsichtigte Zusammenfassung innerhalb von Zuständigkeitsbereichen für Familiensachen trägt den Plänen des Justizministeriums Rechnung, unter anderem die Zuständigkeit für Nachlass- und Teilungssachen im Zuge der Notariatsreform auf die Amtsgerichte zu übertragen, bei denen sich Familiengerichte befinden.

Zu Absatz 2

Die bestehenden Zusammenlegungen und Zuteilungen sollen nicht zuletzt aus Gründen der Rechtssicherheit kraft Gesetzes beendet werden. Als Zeitpunkt der Beendigung soll jeweils das Ende der Amtszeit des amtierenden Personalrats gelten, wodurch vermieden werden kann, dass in Einzelfällen eine längere personalratslose Zeit entsteht.

### **Zu Artikel 14 (Neubekanntmachung)**

Dem Innenministerium soll die Erlaubnis zur Neufassung des seit 1996 oftmals geänderten und seither nicht neu gefassten Landespersonalvertretungsgesetzes erteilt werden. Dabei soll das Gesetz mit einer paragrafenbezogenen Inhaltsübersicht versehen werden können.

### **Zu Artikel 15 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)**

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt das Inkrafttreten des Änderungsgesetzes. Es soll nach Verkündung in Kraft treten.

Zu Absatz 2

Die Übergangsregelung, die auf den vorübergehenden Fortbestand von drei Beschäftigtengruppen im Personalrat (Beamte, Angestellte, Arbeiter) abhebt, soll auf-

gehoben werden, nachdem der Anwendungsbereich in der Zwischenzeit durch neu geordnetes Tarifrecht gegenstandslos geworden ist.

### **C. Anhörungsergebnis und Bewertung im Einzelnen**

*[Nach Abschluss des Anhörungsverfahrens]*