

**Landtag Brandenburg**

7. Wahlperiode

**Drucksache 7/8001**

## **Gesetzentwurf**

der Landesregierung

**Gesetz zur Novellierung des Landespersonalvertretungsrechts**

Eingegangen: 05.07.2023 / Ausgegeben: 05.07.2023

## **Gesetzentwurf**

### **der Landesregierung**

## **Gesetz zur Novellierung des Landespersonalvertretungsrechts**

### **A. Problem**

Das Landespersonalvertretungsgesetz ist 1993 in Kraft getreten und wurde seither jeweils nur punktuell geändert. Es hat sich in der Verwaltungspraxis seit vielen Jahren bewährt und grundsätzlich als sehr flexibel und entwicklungs offen erwiesen. Gleichwohl machen es die Entwicklungen der vergangenen Jahre und Jahrzehnte erforderlich, das Gesetz in die Zeit zu stellen. Der Koalitionsvertrag von SPD, CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für die 7. Legislaturperiode sieht daher vor, das Personalvertretungsgesetz insbesondere unter dem Aspekt der Anforderungen der Digitalisierung an die Beschäftigten zu novellieren. Der bestehende Standard der Informations- und Beteiligungsrechte der Personalräte soll dabei aufrechterhalten bleiben (Zeilen 4204 bis 4206).

### **B. Lösung**

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird den Erfordernissen einer modernen und zukunftsfähigen Verwaltung Rechnung getragen. Die vorgesehenen Änderungen berücksichtigen zum einen die aktuellen technischen Entwicklungen. Dies betrifft zum Beispiel die rechtssichere elektronische Kommunikation und die Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen durch die Personalvertretungen, die technische Ausstattung der Personalvertretungen sowie die Einbeziehung der Belange der Beschäftigten bei der Digitalisierung der Verwaltung. Die bestehende Beteiligungslücke bei ressortübergreifenden Digitalisierungsmaßnahmen wird geschlossen, indem hierzu Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände ermöglicht werden.

Um aktuellen Erfordernissen Rechnung zu tragen, sieht der Gesetzentwurf weitere Änderungen auch in Bezug auf die Wahl, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen vor. Beispielsweise ist vorgesehen, dass studentische Beschäftigte an Hochschulen künftig eigene Personalvertretungen wählen. Die Beteiligungsverfahren werden flexibilisiert und beschleunigt, unter anderem durch die Möglichkeit einvernehmlicher Fristabsprachen. Die bestehenden Beteiligungstatbestände werden unter Berücksichtigung der Rechtsprechung und aktueller Entwicklungen teilweise präzisiert oder erweitert, zum Beispiel in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Dienststelle oder die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle.

Im Rahmen der Novelle erfolgt zudem eine umfassende redaktionelle Überarbeitung des Gesetzes. Dies betrifft insbesondere die Anpassung der Vorschriften an die geschlechtergerechte Sprache, die Beseitigung von Redaktionsfehlern, die Streichung von überholten Regelungen sowie die Anpassung von Verweisen. Die bewährte und bekannte Struktur soll dabei so weit wie möglich beibehalten werden.

Auf Grund des umfangreichen Änderungsbedarfs erfolgt die Novellierung in Form eines Ablösungsgesetzes.

## **C. Rechtsfolgenabschätzung**

### **I. Erforderlichkeit**

Die Regelungen sind erforderlich, um den Auftrag aus dem Koalitionsvertrag umzusetzen und das Landespersonalvertretungsgesetz in die Zeit zu stellen. Die Beibehaltung der bestehenden Rechtslage würde die aktuellen Entwicklungen und Erfordernisse, insbesondere auch mit Blick auf die Digitalisierung der Verwaltung, unberücksichtigt lassen.

### **II. Zweckmäßigkeit**

Die Regelungen sind zweckmäßig, um die verfassungsmäßig vorgesehene Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften nach Artikel 50 der Verfassung des Landes Brandenburg sicherzustellen und mit den Erfordernissen einer modernen und zukunftsfähigen Verwaltung in Einklang zu bringen.

### **III. Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger, Wirtschaft und Verwaltung**

Das Gesetz hat keine Auswirkungen auf die Bürgerinnen und Bürger sowie die Wirtschaft. Auswirkungen auf die Verwaltung ergeben sich insoweit, als die geänderten Regelungen künftig bei der Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen und Gewerkschaften zu berücksichtigen sind.

## **D. Verfahrensbeteiligte im Sinne des Kapitels I Nummer 1 der Vereinbarung zwischen Landtag und Landesregierung über die Unterrichtung des Landtages nach Artikel 94 der Verfassung des Landes Brandenburg**

- Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk Berlin-Brandenburg, Alexanderstraße 1, 10178 Berlin,
- dbb beamtenbund und tarifunion, landesbund brandenburg, Weinbergstraße 36, 14469 Potsdam,
- Städte- und Gemeindebund Brandenburg, Stephensonstraße 4, 14482 Potsdam,
- Landkreistag Brandenburg, Jägerallee 25, 14469 Potsdam,
- Die Landesbeauftragte für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht, Stahnsdorfer Damm 77, 14532 Kleinmachnow,
- Landesrechnungshof, Am Alten Markt 1, 14467 Potsdam,
- Landesbehindertenbeirat Brandenburg, c/o Sozialverband Deutschland Landesverband Berlin-Brandenburg e.V., Kurfürstenstraße 131, 10785 Berlin,

- Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstr. 59, 10179 Berlin.

Ohne Bestehen einer Rechtspflicht wurden der Gesetzentwurf ferner zugeleitet:

- Kommunaler Arbeitgeberverband Brandenburg, Stephensonstraße 4a, 14482 Potsdam,
- Arbeitsgemeinschaft höherer Dienst (AhD), Rheinallee 18-20, 53173 Bonn,
- Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Brandenburg, Goepelstraße 90, 15234 Frankfurt (Oder).

### **E. Zuständigkeiten**

Federführend zuständig für die Bearbeitung ist der Minister des Innern und für Kommunales.

## **Geszentwurf für ein**

### **Gesetz zur Novellierung des Landespersonalvertretungsrechts**

**Vom ...**

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

#### **Artikel 1**

### **Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg**

#### **(Landespersonalvertretungsgesetz – LPersVG)**

#### **Inhaltsübersicht**

##### **Abschnitt 1**

##### **Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Bildung von Personalräten
- § 2 Grundsätze der Zusammenarbeit
- § 3 Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen
- § 4 Beschäftigte
- § 5 Gruppen
- § 6 Dienststellen
- § 7 Vertretung der Dienststelle
- § 8 Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot
- § 9 Schutz von Auszubildenden in besonderen Fällen
- § 10 Schweigepflicht
- § 11 Unfallfürsorge

##### **Abschnitt 2**

##### **Wahl und Zusammensetzung des Personalrates**

- § 12 Wahl von Personalräten
- § 13 Wahlberechtigung
- § 14 Wählbarkeit

- § 15 Wählbarkeit in besonderen Fällen
- § 16 Anzahl der Mitglieder des Personalrates
- § 17 Vertretung der Gruppen
- § 18 Abweichende Sitzverteilung und Wahl gruppenfremder Beschäftigter
- § 19 Wahlverfahren
- § 20 Bestellung des Wahlvorstandes durch den Personalrat
- § 21 Bestellung des Wahlvorstandes durch die Personalversammlung
- § 22 Bestellung des Wahlvorstandes durch die Dienststellenleitung
- § 23 Aufgaben des Wahlvorstandes
- § 24 Wahlschutz und Wahlkosten
- § 25 Wahlanfechtung

### **Abschnitt 3**

#### **Amtszeit des Personalrates**

- § 26 Regelmäßige Amtszeit
- § 27 Wahlen
- § 28 Ausschluss und Auflösung
- § 29 Erlöschen der Mitgliedschaft
- § 30 Ruhen der Mitgliedschaft
- § 31 Ersatzmitglieder
- § 32 Neuwahl bei Umorganisation von Dienststellen und Körperschaften

### **Abschnitt 4**

#### **Geschäftsführung des Personalrates**

- § 33 Vorstand und Geschäftsführung
- § 34 Einberufung und Leitung von Sitzungen
- § 35 Zeitpunkt der Sitzungen und Nichtöffentlichkeit
- § 36 Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten
- § 37 Beschlussfassung und Beschlussfähigkeit
- § 38 Beratung und Abstimmung

- § 39 Aussetzung von Beschlüssen
- § 40 Teilnahme weiterer Personen
- § 41 Sitzungsprotokoll
- § 42 Geschäftsordnung
- § 43 Sprechstunden
- § 44 Kosten

### **Abschnitt 5**

#### **Rechtsstellung der Mitglieder des Personalrates**

- § 45 Ehrenamtliche Tätigkeit und Freistellung
- § 46 Schulungs- und Bildungsveranstaltungen
- § 47 Schutzvorschriften

### **Abschnitt 6**

#### **Personalversammlung**

- § 48 Zusammensetzung und Durchführung der Personalversammlung
- § 49 Einberufung und Tätigkeitsbericht
- § 50 Zeitpunkt
- § 51 Aufgaben
- § 52 Teilnahme weiterer Personen

### **Abschnitt 7**

#### **Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat**

- § 53 Stufenvertretungen
- § 54 Amtszeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Stufenvertretungen
- § 55 Gesamtpersonalrat
- § 56 Amtszeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung des Gesamtpersonalrates

### **Abschnitt 8**

#### **Grundsätze und Ziele der Zusammenarbeit**

- § 57 Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat

- § 58 Ziele der Zusammenarbeit
- § 59 Arbeitsschutz und Unfallverhütung

### **Abschnitt 9**

#### **Beteiligung des Personalrates**

- § 60 Unterrichtung des Personalrates
- § 61 Mitbestimmungsverfahren
- § 62 Umfang der Mitbestimmung
- § 63 Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten
- § 64 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten
- § 65 Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten
- § 66 Mitbestimmung in sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten
- § 67 Mitbestimmung in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- § 68 Mitwirkungsverfahren
- § 69 Fälle der Mitwirkung
- § 70 Initiativrecht
- § 71 Dienstvereinbarungen
- § 72 Bildung der Einigungsstelle, Kosten
- § 73 Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle
- § 74 Aufhebung von Beschlüssen der Einigungsstelle
- § 75 Durchführung von Entscheidungen
- § 76 Zuständigkeit des Personalrates und der Stufenvertretung
- § 77 Zuständigkeit des Gesamtpersonalrates

### **Abschnitt 10**

#### **Allgemeine Regelungen auf Landesebene zu ressortübergreifenden Digitalisierungsmaßnahmen**

- § 78 Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände

**Abschnitt 11****Jugend- und Auszubildendenvertretungen**

- § 79 Errichtung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen
- § 80 Wahlberechtigung und Wählbarkeit
- § 81 Zahl der Mitglieder
- § 82 Wahlverfahren und Amtszeit
- § 83 Befugnisse und Tätigkeit
- § 84 Jugendversammlung
- § 85 Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung
- § 86 Referendarrat
- § 87 Zahl der Mitglieder des Referendarrates
- § 88 Wahlverfahren und Amtszeit des Referendarrates
- § 89 Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten
- § 90 Zahl der Mitglieder der Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten
- § 91 Wahlverfahren und Amtszeit der Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten

**Abschnitt 12****Sonderregelungen für einzelne Verwaltungszweige**

- § 92 Hochschulen
- § 93 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen
- § 94 Studentische Beschäftigte, die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringen
- § 95 Theater und Orchester
- § 96 Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal an Schulen in öffentlicher Trägerschaft
- § 97 Kommunalen Bereich

**Abschnitt 13**  
**Einzelvorschriften**

- § 98 Behandlung von Verschlussachen
- § 99 Datenschutz
- § 100 Entscheidungen der Verwaltungsgerichte
- § 101 Fachkammern und Fachsenate, Verordnungsermächtigung
- § 102 Vorrang des Gesetzes
- § 103 Wahlordnung, Verordnungsermächtigung

**Abschnitt 14**  
**Einschränkung von Grundrechten**

- § 104 Einschränkung von Grundrechten

**Abschnitt 15**  
**Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 105 Übergangsvorschriften zur Durchführung von Personalratswahlen
- § 106 Übergangsvorschriften für den Hochschulbereich
- § 107 Sonstige Übergangsvorschriften

**Abschnitt 1**  
**Allgemeine Vorschriften**

§ 1  
**Bildung von Personalräten**

In den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit und der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden Personalvertretungen gebildet.

§ 2  
**Grundsätze der Zusammenarbeit**

(1) Dienststelle und Personalrat arbeiten zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohl der Beschäftigten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge

eng und vertrauensvoll zusammen, um den Rechten der in der Dienststelle tätigen Beschäftigten zu Wirksamkeit im Arbeitsleben zu verhelfen und um zugleich die Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zu gewährleisten.

(2) Dienststelle und Personalrat sollen bei ihren Entscheidungen das gesellschaftliche, wirtschaftliche, soziale und ökologische Umfeld berücksichtigen.

### § 3

#### **Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen**

(1) Dienststelle und Personalvertretung wirken bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Beschäftigten zusammen und können sich ihrer Unterstützung bedienen.

(2) Die Aufgaben der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt. Auf Verlangen einer Gewerkschaft oder einer Arbeitgebervereinigung hat die Dienststelle in ihrem Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft oder der Arbeitgebervereinigung zu verlinken.

(3) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung der Dienststellenleitung Zugang zur Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht

1. unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs,
2. zwingende Sicherheitsvorschriften oder
3. der Schutz von Dienstgeheimnissen

entgegenstehen.

### § 4

#### **Beschäftigte**

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind, ohne Rücksicht auf die Dauer ihrer wöchentlichen Arbeitszeit und die Höhe ihrer Bezüge, die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der in § 1 bezeichneten Träger der öffentlichen Verwaltung einschließlich der Auszubildenden. Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie in einer der in § 1 genannten Verwaltungen zur Wahrnehmung einer nicht richterlichen oder nicht staatsanwaltlichen Tätigkeit beschäftigt werden.

(2) Beschäftigte oder Beschäftigter ist auch, wer in der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt wird, selbst wenn ihr oder sein Arbeits- oder Dienstverhältnis zu einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn besteht.

(3) Beschäftigte oder Beschäftigter ist auch, wer zu Ausbildungszwecken in der Dienststelle tätig ist, unabhängig davon, ob für die Ausbildung eine Vergütung gewährt wird, ob gleichzeitig ein Berufs- oder Schulausbildungsverhältnis zu einem Dritten besteht oder ob die Dienststelle die Kosten der Ausbildung trägt. Nicht erforderlich ist, dass Zweck der Ausbildung die spätere Übernahme in den öffentlichen Dienst ist.

(4) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. Personen im Ehrenbeamtenverhältnis,
2. Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, Besserung oder Erziehung beschäftigt werden, soweit dies durch Vertrag, sonstige Vereinbarungen oder behördliche Maßnahmen bestimmt ist,
3. Personen, deren Beschäftigung überwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art geprägt ist, soweit dies vertraglich vereinbart ist.

## § 5

### **Gruppen**

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgeblichen Tarifvertrag oder ihrem Arbeitsvertrag als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt werden. Als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer gelten auch Beschäftigte, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden.

(2) Wer Beamtin oder Beamter ist, bestimmt das Beamtenrecht. Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehen Personen im Beamtenverhältnis gleich.

(3) In jeder Dienststelle bilden die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer je eine Gruppe. Die in § 4 Absatz 1 Satz 2 bezeichneten Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte treten zur Gruppe der Beamtinnen und Beamten hinzu.

## § 6

### **Dienststellen**

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 bezeichneten Träger der öffentlichen Verwaltung sowie die Gerichte. Zur Dienststelle gehören auch Eigenbetriebe, soweit sie nicht nach Absatz 2 zu selbständigen Dienststellen erklärt worden sind.

(2) Nebenstellen oder Teile von Dienststellen, die räumlich weit von diesen entfernt liegen oder durch Organisation eigenständig sind oder einen besonderen Aufgabenbereich wahrnehmen, sollen von der übergeordneten Behörde zu Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes erklärt werden, wenn es

1. die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten in geheimer Abstimmung beschließt oder

2. die übergeordnete Behörde mit Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten oder des Personalrates für erforderlich hält.

Der Personalrat kann einen entsprechenden Antrag stellen.

(3) Mehrere Dienststellen eines Verwaltungszweiges sind durch die übergeordnete Behörde zu einer Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes zusammenzufassen, sofern die Voraussetzungen des sinngemäß anzuwendenden Absatzes 2 Satz 1 Nummer 1 oder 2 vorliegen.

(4) Entscheidungen nach den Absätzen 2 und 3 werden für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung wirksam. Frühestens zum Ende der in Satz 1 bezeichneten Amtszeit können sie unter den gleichen Voraussetzungen wieder zurückgenommen werden und wirken ansonsten fort.

## § 7

### **Vertretung der Dienststelle**

(1) Für die Dienststelle handelt ihre Leiterin oder ihr Leiter oder deren ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter (Dienststellenleitung). Die Dienststellenleitung kann sich durch die Leiterin oder den Leiter der für Personal- und Verwaltungsangelegenheiten zuständigen Abteilung oder andere in der Sache entscheidungsbefugte Beschäftigte vertreten lassen.

(2) Die vertretungsberechtigten Beschäftigten nach Absatz 1 Satz 2 sind von der Dienststelle generell zu bestimmen.

## § 8

### **Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot**

Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

## § 9

### **Schutz von Auszubildenden in besonderen Fällen**

Neben den unmittelbar geltenden Vorschriften in § 127 Absatz 2 in Verbindung mit § 56 des Bundespersonalvertretungsgesetzes bleiben im Einzelfall weitergehende Schutzvorschriften dieses Gesetzes unberührt.

## § 10

### **Schweigepflicht**

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren.

(2) Abgesehen von den Fällen des § 98 gilt die Schweigepflicht nicht für Mitglieder des Personalrates untereinander sowie gegenüber der Jugend- und Auszubildendenvertretung und den Ersatzmitgliedern. Gleiches gilt gegenüber der zuständigen Schwerbehindertenvertretung, gegenüber der vorgesetzten Dienststelle und der bei ihr gebildeten Stufenvertretung sowie gegenüber der Einigungsstelle. Dürfen Informationen nur mit Einwilligung der betroffenen Beschäftigten der Personalvertretung oder einzelnen Mitgliedern zugänglich gemacht werden, dürfen sie nur mit deren Einwilligung an die in den Sätzen 1 und 2 genannten Stellen weitergegeben werden.

(3) Die Schweigepflicht gilt entsprechend für Personen, die das Protokoll führen, und für Ersatzmitglieder. Sie gilt ferner für die Dienststellenleitung und alle anderen Personen, die an der Sitzung teilnehmen oder mit denen der Personalrat nach diesem Gesetz zusammenarbeitet.

(4) Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

## § 11

### **Unfallfürsorge**

(1) Erleidet eine Beamtin oder ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

(2) Für andere Mitglieder des Personalrates gelten die beamtenrechtlichen Bestimmungen über den Ersatz von Sachschäden entsprechend.

## **Abschnitt 2**

### **Wahl und Zusammensetzung des Personalrates**

## § 12

### **Wahl von Personalräten**

(1) In allen Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind, werden Personalräte gewählt.

(2) Frauen und Männer sollen bei der Bildung des Personalrates entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle berücksichtigt werden. Der Wahlvorstand stellt fest, wie das Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern innerhalb der einzelnen Gruppen ist. Jeder Wahlvorschlag soll mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten, wie erforderlich ist, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat und in den Gruppen auf Frauen und Männer zu erreichen.

**Wahlberechtigung**

(1) Wahlberechtigt zur Personalvertretung einer Dienststelle (Personalrat) sind alle Beschäftigten der Dienststelle im Sinne des § 4 Absatz 1, es sei denn, dass sie infolge rechtskräftigen Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen. Das Gleiche gilt für rechtskräftig verurteilte ausländische Beschäftigte, wenn durch Richterspruch festgestellt ist, dass die Verurteilung bei deutschen Staatsangehörigen zum Verlust der in Satz 1 genannten Rechte führen würde. Nicht wahlberechtigt sind auch Beschäftigte, die am Wahltag beurlaubt sind oder sich in der Freistellungsphase einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell befinden, wenn feststeht, dass

1. die Beurlaubung oder Freistellung noch länger als zwölf Monate andauern wird oder
2. die oder der Beschäftigte nach dem Ende der Beurlaubung oder Freistellung nicht in die Dienststelle zurückkehren wird.

(2) Zu einer Dienststelle abgeordnete oder zugewiesene Beschäftigte werden in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung oder Zuweisung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht bei der bisherigen Dienststelle. Das gilt nicht für Beschäftigte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrates von ihren dienstlichen Aufgaben freigestellt sind, sowie für Beschäftigte, die an Lehrgängen teilnehmen. Satz 1 gilt ferner nicht, wenn feststeht, dass die Beschäftigten spätestens innerhalb von weiteren drei Monaten in die bisherige Dienststelle zurückkehren werden.

(3) Beschäftigte, die bei mehreren Dienststellen verwendet werden, sind nur in der Dienststelle wahlberechtigt, in der sie überwiegend tätig sind. Bei anteilig gleicher Tätigkeit sind sie nur in der Stammdienststelle wahlberechtigt.

(4) Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst sowie Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nur bei ihrer Stammdienststelle wahlberechtigt. Wenn diese Beschäftigten zur Jugend- und Auszubildendenvertretung im Sinne des § 79 wahlberechtigt sind, sind sie zum Personalrat nur wahlberechtigt, soweit sie im Rahmen ihrer Ausbildung in der Stammdienststelle tätig sind.

(5) Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst der Lehrerlaufbahnen sind nur zur Wahl der Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten nach § 89 wahlberechtigt. Ein Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht nicht.

(6) Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst sind nur zur Wahl des Referendarrates nach § 86 wahlberechtigt. Absatz 5 Satz 2 gilt entsprechend.

**Wählbarkeit**

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die

1. am Wahltag volljährig sind,
2. seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören und
3. seit einem Jahr im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

Satz 1 gilt nicht für die in den §§ 79, 85, 86 und 89 genannten Personalvertretungen.

(2) Nicht wählbar für die Personalräte ihrer Dienststellen sind die in § 7 genannten Personen sowie Beschäftigte, die auf Dauer zu Einstellungen, Entlassungen oder sonstigen Entscheidungen, die den Status der Beschäftigten verändern, befugt sind.

(3) Nicht wählbar sind Beschäftigte, die aufgrund eines rechtskräftigen Gerichtsurteils die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen.

## § 15

### **Wählbarkeit in besonderen Fällen**

Besteht eine Dienststelle weniger als ein Jahr oder werden Dienststellen neu geordnet, findet § 14 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 3 keine Anwendung.

## § 16

### **Anzahl der Mitglieder des Personalrates**

(1) Der Personalrat besteht in Dienststellen mit

5 bis 20 Wahlberechtigten	aus einer Person,
21 bis 50 Wahlberechtigten	aus drei Mitgliedern,
51 bis 150 Wahlberechtigten	aus fünf Mitgliedern,
151 bis 300 Wahlberechtigten	aus sieben Mitgliedern,
301 bis 600 Wahlberechtigten	aus neun Mitgliedern,
601 bis 1 000 Wahlberechtigten	aus elf Mitgliedern.

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen ab 1 001 Wahlberechtigten um jeweils zwei je angefangene 700 Wahlberechtigte bis zur Höchstzahl von 21 Mitgliedern.

(2) Maßgebend ist die Zahl der Wahlberechtigten am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens.

## § 17

**Vertretung der Gruppen**

- (1) Sind in der Dienststelle Angehörige beider Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Bei gleicher Stärke entscheidet das Los.
- (2) Wenn eine Gruppe in der Regel fünf oder mehr Wahlberechtigte umfasst, so muss sie mit mindestens einem Mitglied im Personalrat berücksichtigt werden.
- (3) Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung für die Dauer der Amtszeit des Personalrates. Die auf sie entfallenden Sitze werden der anderen Gruppe zugeteilt.
- (4) Die Feststellung des Zahlenverhältnisses erfolgt durch den Wahlvorstand nach dem Höchstzahlenverfahren.

## § 18

**Abweichende Sitzverteilung und Wahl gruppenfremder Beschäftigter**

- (1) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrates auf die Gruppen kann von den Vorschriften des § 17 abweichen, wenn jede Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt. Die Abstimmung führt der Wahlvorstand auf Antrag von mindestens einem Zehntel der Wahlberechtigten jeder Gruppe durch.
- (2) Für eine Gruppe können auch Angehörige der anderen Gruppe vorgeschlagen und gewählt werden. Die Gewählten gelten als Angehörige derjenigen Gruppenvertretung, für die sie vorgeschlagen worden sind.
- (3) Erhält eine Gruppe nach § 17 Absatz 1 und 2 keine Vertretung und findet Gruppenwahl statt, so können ihre Angehörigen die Kandidaten der anderen Gruppe mitwählen.

## § 19

**Wahlverfahren**

- (1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- (2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Vertretung gemäß § 17 jeweils in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Wahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Der Beschluss bedarf der Mehrheit der Wahlberechtigten jeder Gruppe. Die Abstimmung führt der Wahlvorstand auf Antrag mindestens eines Zehntels der Wahlberechtigten einer Gruppe durch.
- (3) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) durchgeführt. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Mehrheitswahl (Personen-

wahl) statt. Besteht der Personalrat aus einer Person oder steht bei Wahl in getrennten Wahlgängen einer Gruppe nur ein Sitz im Personalrat zu, erfolgt die Wahl mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

(4) Zur Wahl des Personalrates können die wahlberechtigten Beschäftigten und jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten, unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. Die nach § 14 Absatz 2 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge einreichen oder unterzeichnen.

(5) Ist gemeinsame Wahl nach Absatz 2 beschlossen worden, gilt Absatz 4 entsprechend.

(6) Jede oder jeder Beschäftigte der Dienststelle kann nur auf jeweils einem Wahlvorschlag benannt werden.

(7) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei beauftragten Wahlberechtigten unterzeichnet sein, die einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören. Absatz 4 Satz 4 gilt entsprechend.

## § 20

### **Bestellung des Wahlvorstandes durch den Personalrat**

(1) Spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit bestellt der Personalrat drei bis sieben Wahlberechtigte als Wahlvorstand und eine oder einen von ihnen als Vorsitzende oder Vorsitzenden. Für jedes Mitglied soll mindestens ein Ersatzmitglied berufen werden. Dem Wahlvorstand sollen Frauen und Männer angehören.

(2) Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so soll jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Jeweils eine Beauftragte oder ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist berechtigt, an den Sitzungen des Wahlvorstandes mit beratender Stimme teilzunehmen.

## § 21

### **Bestellung des Wahlvorstandes durch die Personalversammlung**

Besteht zwei Monate vor Ablauf der Amtszeit des Personalrates kein Wahlvorstand oder besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzung des § 12 Absatz 1 erfüllt, kein Personalrat, so beruft die Dienststellenleitung auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. § 20 gilt entsprechend. Die Personalversammlung wählt sich eine Versammlungsleitung.

## § 22

**Bestellung des Wahlvorstandes durch die Dienststellenleitung**

Findet eine Personalversammlung nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn die Dienststellenleitung auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft.

## § 23

**Aufgaben des Wahlvorstandes**

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl rechtzeitig einzuleiten; die Wahl soll spätestens zwei Wochen vor dem Ende der Amtszeit des Personalrates stattfinden. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so beruft die Dienststellenleitung auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstandes ein. § 21 Satz 3 und § 22 sind entsprechend anzuwenden.

(2) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einem Protokoll fest und gibt es den Angehörigen der Dienststelle bekannt. Der Dienststellenleitung und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist eine Kopie des Protokolls zu übersenden.

## § 24

**Wahlschutz und Wahlkosten**

(1) Niemand darf die Wahl des Personalrates behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise, insbesondere durch Zufügen oder Androhen von Nachteilen oder Versprechen von Vorteilen, beeinflussen. Niemand darf in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) § 47 Absatz 1, 2 und 4 gilt für Mitglieder des Wahlvorstandes und sich für die Wahl bewerbende Beschäftigte entsprechend. Besteht in der Dienststelle kein Personalrat, nimmt in diesen Fällen der Wahlvorstand dessen Rechte wahr.

(3) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendiges Versäumen von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Dienstbezüge, des Arbeitsentgeltes und aller Zulagen zur Folge. § 44 Absatz 1 gilt entsprechend.

## § 25

**Wahlanfechtung**

(1) Die Wahl ist anfechtbar, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wahlart, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist. Die Wahl bleibt gültig, wenn der Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst haben kann.

(2) Wahlberechtigte und im Personalrat vertretene Gewerkschaften sowie solche, die zur Personalratswahl Wahlvorschläge eingereicht haben, können die Wahl anfechten. Zur Anfechtung ist auch die Dienststelle berechtigt. Die Anfechtung hat binnen einer Frist von zehn Arbeitstagen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim Verwaltungsgericht zu erfolgen.

(3) Bis zur rechtskräftigen Entscheidung nimmt der gewählte Personalrat die Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz wahr, es sei denn, dass das Verwaltungsgericht auf Antrag der die Wahl Anfechtenden einstweilig eine andere Regelung trifft. Satz 1 gilt bei Anfechtung der Wahl einer Gruppe entsprechend. Im Falle des Satzes 1 erster Halbsatz bleiben bis zum Eintritt der Rechtskraft der die Ungültigkeit oder Nichtigkeit feststellenden Entscheidung gefasste Beschlüsse wirksam.

(4) Wird die Wahl nur einer Gruppe für ungültig erklärt, so ist der neue Wahlvorstand aus Angehörigen dieser Gruppe zu bilden.

### **Abschnitt 3**

#### **Amtszeit des Personalrates**

##### **§ 26**

#### **Regelmäßige Amtszeit**

(1) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrates beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Konstituierung des neu gewählten Personalrates gemäß § 34 Absatz 1. Sie endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 27 Absatz 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

(2) Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit ein neuer Personalrat nicht gewählt oder hat sich am Tag des Ablaufs der Amtszeit noch kein neuer Personalrat konstituiert, führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Juli des Jahres, in dem nach § 27 Absatz 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

##### **§ 27**

#### **Wahlen**

(1) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.

(2) Der Personalrat ist außerhalb des Zeitraumes nach Absatz 1 neu zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von 18 Monaten, vom Tag der Wahl an gerechnet, die Anzahl der Wahlberechtigten um ein Viertel, mindestens aber um 40 Wahlberechtigte gestiegen oder gesunken ist und die Frist bis zum Ablauf der Wahlperiode mindestens sechs Monate beträgt,

2. die Gesamtanzahl der Mitglieder des Personalrates auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist,
3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,
4. nach § 25 die Wahl mit Erfolg angefochten ist,
5. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung nach § 28 aufgelöst ist oder
6. in der Dienststelle ein Personalrat nicht besteht.

(3) In den Fällen des Absatzes 2 Nummer 1 und 2 nimmt der bestehende Personalrat, im Falle der Nummer 3 der zurückgetretene Personalrat, in den Fällen der Nummern 4 und 5 der die Neuwahl durchführende Wahlvorstand, die Aufgaben und Befugnisse des Personalrates nach diesem Gesetz wahr, bis der neue Personalrat gewählt ist und sich konstituiert hat.

(4) Der in den Fällen nach Absatz 2 oder nach § 32 gewählte Personalrat ist in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Personalrates zu Beginn des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraumes noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.

(5) Ist eine in der Dienststelle vorhandene Gruppe, die bisher im Personalrat vertreten war, durch kein Mitglied des Personalrats mehr vertreten oder wird nach § 25 die Wahl nur einer Gruppe mit Erfolg angefochten, so wählt diese Gruppe neue Mitglieder. Der Personalrat bestellt mit seinen verbleibenden Mitgliedern unverzüglich einen aus Angehörigen dieser Gruppe gebildeten Wahlvorstand und nimmt bis zur Neuwahl die der Gruppe nach diesem Gesetz zustehenden Aufgaben und Befugnisse wahr.

## § 28

### **Ausschluss und Auflösung**

(1) Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Dienststellenleitung oder einer im Personalrat vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung der Gruppenvertretung oder des Personalrates wegen grober Vernachlässigung oder grober Verletzung gesetzlicher Befugnisse oder Pflichten beschließen. Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitgliedes beantragen.

(2) Bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag nimmt der Personalrat, die Gruppenvertretung oder das Mitglied die Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz wahr, es sei denn, dass das Verwaltungsgericht auf Antrag einstweilig eine andere Regelung trifft.

(3) Ist der Personalrat aufgelöst, so setzt das den Vorsitz führende Mitglied der für Personalvertretungssachen zuständigen Kammer des Verwaltungsgerichtes einen Wahlvorstand ein. Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten.

**Erlöschen der Mitgliedschaft**

- (1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch
1. Ablauf oder Beendigung der Amtszeit,
  2. Niederlegung des Amtes,
  3. Beendigung des Dienst- oder Beschäftigtenverhältnisses,
  4. Verlust der Wählbarkeit,
  5. Ausschluss durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung,
  6. Feststellung nach Ablauf der in § 25 Absatz 2 bezeichneten Frist, dass das Personalratsmitglied nicht wählbar war.

Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung erlischt ferner durch Beendigung des Ausbildungsverhältnisses. Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird für die restliche Wahlperiode weiter fortgesetzt, wenn das bisherige Mitglied im unmittelbaren Anschluss an sein Ausscheiden wieder eingestellt und einer Dienststelle im Bereich der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der es bisher angehörte, zugewiesen wird.

- (2) Die Mitgliedschaft im Personalrat wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Mitgliedes nicht berührt; dieses vertritt weiterhin die Gruppe, von der es gewählt wurde.
- (3) Das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen nach den Absätzen 1 und 2 stellt der Personalrat durch einen Beschluss fest.

**Ruhen der Mitgliedschaft**

Wenn Beschäftigten die Führung der Dienstgeschäfte verboten wurde oder Beamtinnen oder Beamte wegen eines schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben sind, ruht ihre Mitgliedschaft im Personalrat. § 29 Absatz 3 gilt entsprechend.

**Ersatzmitglieder**

- (1) Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. Das Gleiche gilt, wenn und solange die Mitgliedschaft ruht oder ein Mitglied des Personalrates zeitweilig verhindert ist.
- (2) Die Ersatzmitglieder werden aus den nichtgewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit nach

§ 19 Absatz 3 Satz 2 und 3 gewählt, so tritt die nichtgewählte Person mit der nächsthöchsten Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.

(3) § 29 Absatz 2 gilt entsprechend bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit vor Eintritt des Ersatzmitgliedes in den Personalrat.

(4) Ist der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst, treten Ersatzmitglieder nicht ein.

## § 32

### **Neuwahl bei Umorganisation von Dienststellen und Körperschaften**

(1) Werden Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ganz oder teilweise in eine andere Dienststelle eingegliedert oder zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen oder bilden sie durch Ausgliederung eine neue Dienststelle, so ist der Personalrat bei der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle neu zu wählen. Die Mitglieder der bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder der Neubildung bestehenden Personalräte, die der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle angehören, bestellen gemeinsam unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl. Sie führen die Geschäfte der Personalvertretung gemeinsam weiter (Übergangspersonalrat), bis sich der neue Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch für die Dauer von zwölf Monaten. Ist eine Gruppe im Übergangspersonalrat nicht vertreten, übernehmen die übrigen Mitglieder des Übergangspersonalrats die Vertretung. Gehören der neu gebildeten Dienststelle keine Personalratsmitglieder an, nimmt der die Neuwahl durchführende Wahlvorstand bis zur Konstituierung des Personalrates die Geschäfte der Personalvertretung wahr.

(2) Spätestens zehn Arbeitstage nach Wirksamwerden der Eingliederung oder Neubildung sind die Mitglieder des Übergangspersonalrats durch die bisherigen Vorsitzenden zur Durchführung der Wahlen nach § 33 einzuberufen. Gehören dem Übergangspersonalrat keine bisherigen Vorsitzenden an, treten an ihre Stelle die bisherigen stellvertretenden Vorsitzenden. Wenn dem Übergangspersonalrat auch keine bisherigen stellvertretenden Vorsitzenden angehören, ist jedes Mitglied des Übergangspersonalrats berechtigt, die konstituierende Sitzung einzuberufen. Im Übrigen gelten für den Übergangspersonalrat die Vorschriften für den Personalrat entsprechend.

(3) Eine Neuwahl nach Absatz 1 Satz 1 findet nicht statt, wenn sich

1. die Zahl der Beschäftigten in der aufnehmenden Dienststelle durch die Eingliederung um weniger als ein Fünftel geändert hat oder
2. die Eingliederung oder die Neubildung weniger als zwölf Monate vor Beginn des für die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums wirksam werden.

In diesen Fällen nimmt der Übergangspersonalrat die Geschäfte der Personalvertretung bis zur konstituierenden Sitzung des auf Grund der nächsten regelmäßigen Wahl gebildeten Personalrats wahr.

(4) Die Personalratswahlen bei der verbleibenden Dienststelle bestimmen sich nach § 27. Gehören der verbleibenden Dienststelle keine Personalratsmitglieder

oder Ersatzmitglieder mehr an, so nimmt der die Neuwahl durchführende Wahlvorstand bis zur Konstituierung des neuen Personalrats die Geschäfte der Personalvertretung wahr.

(5) Werden Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts in eine andere juristische Person des öffentlichen Rechts eingegliedert oder werden sie zu einer neuen juristischen Person des öffentlichen Rechts zusammengeschlossen, gelten die Absätze 1 bis 4 entsprechend.

## **Abschnitt 4**

### **Geschäftsführung des Personalrates**

#### **§ 33**

#### **Vorstand und Geschäftsführung**

(1) Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand. Dem Vorstand gehören an:

1. die oder der Vorsitzende des Personalrates,
2. mindestens ein Mitglied der anderen im Personalrat vertretenen Gruppe.

Die Anzahl der Vorstandsmitglieder bestimmt der Personalrat nach den Erfordernissen der Geschäftsführung. Dabei sollen Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil an den gewählten Personalratsmitgliedern berücksichtigt werden. Die Vorstandsmitglieder werden mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(2) Jede Gruppe wählt aus ihrer Mitte das auf sie entfallende Vorstandsmitglied.

(3) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Die Aufgaben und die Geschäftsverteilung legt der Personalrat nach Erfordernissen des Geschäftsführungsbedarfs und persönlicher Eignung sowie nach beruflichen und fachlichen Kenntnissen fest.

(4) Der Personalrat wählt mit Stimmenmehrheit ein Vorstandsmitglied, das den Vorsitz im Personalrat übernimmt, und zugleich Vorstandsmitglieder für seine Vertretung. Absatz 1 Satz 4 bis 6 gilt entsprechend.

(5) Das den Vorsitz führende Vorstandsmitglied vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse.

(6) Abweichend von Absatz 5 vertreten im Fall des § 38 Absatz 2 das den Vorsitz führende Vorstandsmitglied und im Falle einer Wahl nach Absatz 2 das von der Gruppenvertretung gewählte Vorstandsmitglied gemeinsam den Personalrat im Rahmen der von der Gruppenvertretung gefassten Beschlüsse.

### **Einberufung und Leitung von Sitzungen**

(1) Spätestens zehn Arbeitstage nach dem Tag, an dem das Wahlergebnis festgestellt worden ist, hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrates zur Vor- nahme der nach § 33 vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis der Personalrat aus seiner Mitte eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter bestellt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beraumt das den Vorsitz führende Vorstandsmitglied des Personalrates an. Es setzt die Tagesordnung fest, lädt die Mitglieder des Personalrates zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung ein und leitet die Verhandlung. Satz 2 gilt auch für die Ladung der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und soweit ein Teilnahmerecht an der Sitzung besteht.

(3) Auf Antrag

1. eines Viertels der Mitglieder des Personalrates,
2. der Mehrheit einer Gruppenvertretung,
3. der Dienststellenleitung,
4. der Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten, die besonders schwerbehinderte Beschäftigte betreffen,
5. der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Angelegenheiten, die besonders die jugendlichen Beschäftigten betreffen,
6. von zehn vom Hundert der wahlberechtigten Beschäftigten

ist innerhalb von zehn Arbeitstagen eine Sitzung anzuberaumen und der Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen. Dies gilt auch für die im Personalrat vertretenen Gewerkschaften, wenn sie beabsichtigen, einen Antrag nach § 28 Absatz 1 zu stellen.

### **Zeitpunkt der Sitzungen und Nichtöffentlichkeit**

(1) Die Sitzungen des Personalrates finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse und die Verteilung und Lage der Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Mitgliedern Rücksicht zu nehmen. Die Dienststellenleitung ist vom Zeitpunkt und Ort der Sitzung rechtzeitig zu verständigen.

(2) Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Der Personalrat kann ihm nach § 44 Absatz 2 zur Verfügung gestelltes Büropersonal zur Anfertigung des Protokolls hinzuziehen.

(3) Die Sitzungen des Personalrats finden in der Regel als Präsenzsitzung in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort statt. Die Sitzung kann vollständig oder unter

Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,
2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Personalrates oder die Mehrheit einer Gruppenvertretung binnen einer von der oder dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist gegenüber der oder dem Vorsitzenden widerspricht,
3. der Personalrat geeignete technische und organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des § 37 Absatz 1 Satz 1. § 41 Absatz 1 Satz 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die oder der Vorsitzende vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.

## § 36

### **Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten**

Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Personalrates oder in Angelegenheiten, die lediglich Angehörige einer Gruppe betreffen (Gruppenangelegenheiten), auf Antrag der Mehrheit einer Gruppenvertretung können Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften für die Dauer der Beratung an den Sitzungen teilnehmen. § 40 Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend. In den Fällen des § 34 Absatz 3 Satz 2 bedarf es eines Antrages nach Satz 1 nicht.

## § 37

### **Beschlussfassung und Beschlussfähigkeit**

- (1) Der Personalrat beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung der Stimmenmehrheit außer Betracht.
- (2) Der Personalrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner in der Angelegenheit stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.
- (3) In einfachen Angelegenheiten kann die oder der Vorsitzende im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren abstimmen lassen, wenn kein Mitglied des Personalrats diesem Verfahren widerspricht.
- (4) An der Beratung und Beschlussfassung über Angelegenheiten, die die persönlichen Interessen eines Mitgliedes des Personalrates unmittelbar berühren, nimmt dieses Mitglied nicht teil. Dies gilt auch, wenn besondere Interessen seiner Angehörigen im Sinne des § 20 Absatz 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes berührt werden. Entsprechendes gilt für diejenigen Personen, die berechtigt sind, an den Sitzungen des Personalrates teilzunehmen.

(5) In personellen Angelegenheiten kann der Personalrat beschließen, dass betroffene Beschäftigte vom Personalrat gehört werden. Auf die dienstlichen Verhältnisse ist Rücksicht zu nehmen.

(6) Soweit in einer zur Behandlung in der Personalvertretung anstehenden Angelegenheit Unterlagen nach § 60 Absatz 1 Satz 4 vorliegen, soll der Personalrat diese bei seiner Entscheidung mit bedenken.

### § 38

#### **Beratung und Abstimmung**

(1) Über die Angelegenheiten der Beschäftigten berät und beschließt der Personalrat grundsätzlich gemeinsam.

(2) In Gruppenangelegenheiten kann die Gruppenvertretung beschließen, dass sie nach gemeinsamer Beratung allein abstimmt. Sie kann dabei auch von bereits gefassten Beschlüssen des Personalrates abweichen.

### § 39

#### **Aussetzung von Beschlüssen**

(1) Der Beschluss des Personalrates ist für die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen, wenn

1. die Mehrheit einer Gruppenvertretung,
2. die Mehrheit der Mitglieder oder das an der Sitzung teilnehmende Mitglied der
  - a) Jugend- und Auszubildendenvertretung oder
  - b) Schwerbehindertenvertretung

dies beantragt, soweit durch den Beschluss wichtige Interessen der jeweils vertretenen Beschäftigten erheblich beeinträchtigt werden. Das Gleiche gilt, wenn die Mehrheit der Mitglieder des Personalrates, die einem in der Dienststelle zahlenmäßig in der Minderheit befindlichen Geschlecht angehören, dies beantragt, soweit durch einen Beschluss des Personalrates wichtige Interessen ihres Geschlechtes erheblich beeinträchtigt werden. Die Aussetzung des Beschlusses führt zu einer Verlängerung der in § 61 Absatz 3 Satz 3 genannten Beteiligungsfrist um eine Woche. Die Dienststelle ist unverzüglich zu unterrichten.

(2) Innerhalb der Frist soll eine Verständigung gesucht werden. Der Personalrat oder die Antragstellenden können sich der Unterstützung der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften bedienen.

(3) Unmittelbar nach Ablauf dieser Frist ist unverzüglich über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt oder nur unerheblich geändert, so kann ein Antrag auf Aussetzung nicht erneut gestellt werden.

(4) Für Beschlüsse der Gruppenvertretungen gelten Absatz 1 Satz 1 Nummer 2, Satz 2 bis 4 sowie die Absätze 2 und 3 entsprechend.

### **Teilnahme weiterer Personen**

(1) Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das von dieser benannt wird, kann an allen Sitzungen des Personalrates beratend teilnehmen. An der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders die jugendlichen Beschäftigten betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung beratend teilnehmen. In den Angelegenheiten, die überwiegend oder ausschließlich jugendliche Beschäftigte betreffen, hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung Stimmrecht.

(2) Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Sitzungen des Personalrates mit beratender Stimme teilnehmen.

(3) Der Personalrat kann von Fall zu Fall beschließen, dass zu den Sitzungen für die Dauer der Beratung Sachverständige hinzugezogen werden. Dabei ist sicherzustellen, dass personenbezogene Daten nur mitgeteilt oder erörtert werden, wenn die Betroffenen einwilligen oder die Daten offenkundig sind.

(4) Die Dienststellenleitung oder deren Beauftragte nehmen an Sitzungen, die auf Verlangen der Dienststellenleitung einberufen worden sind oder zu denen diese ausdrücklich eingeladen ist, teil. Auf Verlangen der Dienststellenleitung können Beauftragte der Arbeitgebervereinigungen die Dienststellenleitung oder deren Beauftragte begleiten. Sie dürfen während der Beratung und Beschlussfassung nicht anwesend sein.

### **Sitzungsprotokoll**

(1) Über jede Sitzung des Personalrates ist ein Protokoll aufzunehmen. Das Protokoll muss mindestens Angaben enthalten über

1. den Tag der Sitzung,
2. den behandelten Gegenstand und die gestellten Anträge und
3. den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind.

Dem Protokoll ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich alle teilnehmenden Personen eigenhändig einzutragen haben. Das Protokoll ist von dem den Vorsitz führenden Mitglied und einem weiteren Mitglied des Personalrates zu unterzeichnen.

(2) Haben die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, die Dienststellenleitung, Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften oder Beauftragte der Arbeitgebervereinigungen ganz oder teilweise an der Sitzung teilgenommen, ist ihnen der entsprechende Auszug aus dem Protokoll zuzuleiten.

(3) Einwendungen gegen das Protokoll sind unverzüglich schriftlich oder elektronisch zu erheben; sie werden dem Protokoll beigelegt.

(4) Beschäftigten ist bei den sie betreffenden personellen Maßnahmen auf Antrag der entsprechende Beschluss des Personalrates mitzuteilen.

## § 42

### **Geschäftsordnung**

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die der Personalrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt.

## § 43

### **Sprechstunden**

(1) Der Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung können gemeinsame oder getrennte Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmen sie im Einvernehmen mit der Dienststelle.

(2) An getrennten Sprechstunden des Personalrates kann ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, an getrennten Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein Mitglied des Personalrates beratend teilnehmen.

(3) In der Geschäftsordnung kann die Durchführung der Sprechstunde mittels Video- oder Telefonkonferenz vorgesehen werden. § 35 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 und 3 sowie Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Der Personalrat ist befugt, einzelne Beschäftigte am Arbeitsplatz aufzusuchen, sie zu beraten und sich bei ihnen zu informieren. Zeitlich hat der Personalrat die dienstlichen Belange zu berücksichtigen.

(5) Der Besuch der Sprechstunden oder die sonstige Inanspruchnahme des Personalrates oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung haben keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgeltes der Beschäftigten zur Folge.

## § 44

### **Kosten**

(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrates oder der von ihm beauftragten Mitglieder entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Hierzu gehören auch

1. Kosten für Reisen von Mitgliedern des Personalrates, die dieser zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben beschließt, und zwar in entsprechender Anwendung der beamtenrechtlichen Bestimmungen zu Reisekosten und Trennungsgeld,
2. Kosten für Beschäftigte, die auf Beschluss des Personalrates zu einer Personalratssitzung eingeladen werden, nach den Vorschriften des geltenden Reisekostenrechts,

3. Kosten des erforderlichen Geschäftsbedarfes des Personalrates,
4. Kosten für verwaltungsrechtliche Verfahren in den Fällen des § 100,
5. Kosten zur Deckung des notwendigen Informationsbedarfs, notwendiger Beratungen und Begutachtungen.

In den Fällen des Satzes 2 Nummer 1 bis 3 und 5 sind Beschlüsse des Personalrates der Dienststelle rechtzeitig schriftlich oder elektronisch anzuzeigen. Sie werden verbindlich, wenn diese nicht innerhalb von zehn Arbeitstagen widerspricht.

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle dem Personalrat Räume, die in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal in dem zur sachgerechten Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen.

(3) Dem Personalrat sind in der Dienststelle geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung zu stellen. Der Personalrat kann Mitteilungen an die Beschäftigten herausgeben. Für Informationen nach den Sätzen 1 und 2 kann der Personalrat die in der Dienststelle üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationssysteme nutzen.

(4) Der Personalrat darf für seine Zwecke von den Beschäftigten keine Beiträge erheben oder annehmen.

## **Abschnitt 5**

### **Rechtsstellung der Mitglieder des Personalrates**

#### **§ 45**

#### **Ehrenamtliche Tätigkeit und Freistellung**

- (1) Die Mitglieder des Personalrates führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) Versäumnis von Arbeitszeit sowie die Nichterfüllung dienstplanmäßiger Leistungen, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrates erforderlich sind, haben keine Minderung der Dienstbezüge, des Arbeitsentgeltes und aller Zulagen zur Folge.
- (3) Werden Mitglieder des Personalrates durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Satz 1 gilt sinngemäß, soweit keine regelmäßige Arbeitszeit besteht oder die Personalratsarbeit außerhalb der Arbeitszeit stattfindet.
- (4) Mitglieder des Personalrates sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Auf Beschluss des Personalrates werden von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt in Dienststellen mit in der Regel

301 bis 600 Wahlberechtigten	ein Mitglied,
601 bis 1 000 Wahlberechtigten	zwei Mitglieder,
1 001 bis 2 000 Wahlberechtigten	drei Mitglieder

und bei je weiteren angefangenen 1 000 Wahlberechtigten ein weiteres Mitglied. In Dienststellen mit mehr als 5 000 Wahlberechtigten wird in der Regel für je angefangene weitere 2 000 Wahlberechtigte ein weiteres Mitglied freigestellt. In Dienststellen mit bis zu 300 Wahlberechtigten können Teilfreistellungen erfolgen. Von den Sätzen 2 und 3 kann im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Personalrat abgewichen werden.

(5) Freistellungen können in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese müssen mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen. Die Freistellungen dürfen zusammen den zeitlichen Umfang der nach Absatz 4 Satz 2 bis 5 vorgesehenen Freistellungen nicht überschreiten. Eine Teilfreistellung ist ausgeschlossen, wenn die verbleibende Arbeitszeit den Umfang von einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unterschreitet.

(6) Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder soll der Personalrat zunächst die Vorstandsmitglieder berücksichtigen. Die Vorstandsmitglieder sind dabei entsprechend dem Umfang der ihnen obliegenden Aufgaben freizustellen. Scheiden freigestellte Mitglieder des Personalrates aus, so gelten für nachfolgende Mitglieder die Sätze 1 und 2 entsprechend. Der Dienststelle sind die Namen der freizustellenden Mitglieder des Personalrates unverzüglich bekanntzugeben.

(7) Freistellungen dürfen nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen. Zeiten einer Freistellung gelten als Bewährungszeit im Sinne der beamtenrechtlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen. Für freigestellte Mitglieder des Personalrates entfallen dienstliche Beurteilungen. Bei teilweise freigestellten Mitgliedern des Personalrates erstrecken sich die dienstlichen Beurteilungen nur auf die verbliebene dienstliche Tätigkeit.

(8) Freigestellte Mitglieder des Personalrates dürfen von Maßnahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung innerhalb und außerhalb der Verwaltung nicht ausgeschlossen werden.

## § 46

### **Schulungs- und Bildungsveranstaltungen**

(1) Die Mitglieder des Personalrates sind unter Fortzahlung der Bezüge und unter Übernahme der Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse oder Fähigkeiten vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Ersatzmitglieder können anstelle eines ordentlichen Mitgliedes in begründeten Einzelfällen, insbesondere wenn zu erwarten ist, dass sie regelmäßig an Personalratssitzungen teilnehmen müssen, in entsprechender Anwendung von Satz 1 freigestellt werden.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 hat jedes Mitglied des Personalrates während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung

der Bezüge für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung oder vergleichbaren Landeseinrichtungen als für die Personalratsarbeit geeignet anerkannt sind. Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitgliedes übernehmen, haben einen Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen. Satz 2 gilt nicht für Beschäftigte, die als Ersatzmitglieder bereits an Weiterbildungsmaßnahmen nach Satz 1 und Absatz 1 teilgenommen haben, und für diejenigen, die zuvor Mitglied einer Jugend- und Auszubildendenvertretung gewesen sind.

(3) Beschlüsse des Personalrates über die Teilnahme an Veranstaltungen im Sinne der Absätze 1 bis 2 haben die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen und sind der Dienststelle rechtzeitig schriftlich oder elektronisch anzuzeigen. Sie sind für die Dienststelle bindend, wenn diese innerhalb von zehn Arbeitstagen nicht widerspricht.

## § 47

### **Schutzvorschriften**

(1) Die unmittelbar geltenden Vorschriften der §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes sowie der §§ 127 und 128 des Bundespersonalvertretungsgesetzes werden nach Maßgabe der folgenden Absätze ergänzt.

(2) Mitglieder des Personalrates dürfen gegen ihren Willen nur versetzt, zugewiesen oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Als Versetzung im Sinne des Satzes 1 gilt auch die mit einem Wechsel des Dienstortes verbundene Umsetzung in derselben Dienststelle; das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort. Die Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von Mitgliedern des Personalrates bedarf der Zustimmung des Personalrates, dem das Mitglied angehört.

(3) Soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, darf ein Mitglied des Personalrates für die Dauer von einem Jahr nach seinem Ausscheiden nur mit Aufgaben betraut werden, die mindestens seiner früher ausgeübten Funktion gleichwertig sind.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Ersatzmitglieder, wenn nach ihrem Platz auf der Wahlvorschlagsliste mit einer regelmäßigen Teilnahme an den Sitzungen des Personalrates zu rechnen ist.

## **Abschnitt 6**

### **Personalversammlung**

#### **§ 48**

#### **Zusammensetzung und Durchführung der Personalversammlung**

- (1) Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. Sie wird von dem den Vorsitz führenden Mitglied des Personalrates geleitet. Sie ist nicht öffentlich.
- (2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen, örtlichen oder anderen sachlichen Gesichtspunkten eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.
- (3) Der Personalrat kann Versammlungen in bestimmten Verwaltungseinheiten der Dienststelle oder Versammlungen eines bestimmten Personenkreises durchführen.

#### **§ 49**

#### **Einberufung und Tätigkeitsbericht**

- (1) Der Personalrat hat einmal in jedem Kalenderjahr eine Personalversammlung durchzuführen und einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Er kann bei Bedarf in jedem Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung durchführen.
- (2) Die Dienststellenleitung soll mindestens einmal im Kalenderjahr über die Aufgabenentwicklung der Dienststelle, über die Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung eines angemessenen Anteils von Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen, über die Situation der schwerbehinderten Beschäftigten sowie über die Arbeitsweise der Dienststelle unter besonderer Berücksichtigung der technologischen Entwicklung Bericht erstatten.
- (3) Der Personalrat ist berechtigt und auf Antrag der Dienststellenleitung oder eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- (4) Auf Antrag einer im Personalrat vertretenen Gewerkschaft muss der Personalrat innerhalb von vier Wochen nach Eingang des Antrages eine Personalversammlung nach Absatz 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderjahr keine Personalversammlung durchgeführt worden ist. Das gilt nicht, wenn der Personalrat im folgenden Vierteljahr eine Personalversammlung durchführen wird.

#### **§ 50**

#### **Zeitpunkt**

- (1) Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Die Teilnahme an der

Personalversammlung hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes sowie aller Zulagen zur Folge. Soweit in den Fällen des Satzes 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist als Ausgleich für die Teilnahme Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. § 35 Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(2) Den Beschäftigten werden die notwendigen Fahrkosten für die Reise von der Beschäftigungsstelle zum Versammlungsort und zurück nach den Vorschriften des geltenden Reisekostenrechts erstattet.

(3) Für den Bereich der Schulen in öffentlicher Trägerschaft wird festgelegt, dass Dienstbefreiung für eine Personalversammlung im Jahr ab der vierten Unterrichtsstunde gewährt wird. Der Ausgleich nach Absatz 1 Satz 3 entfällt.

## § 51

### **Aufgaben**

(1) Die Personalversammlung darf alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten sowie Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann. Sie kann dem Personalrat im Rahmen seiner Aufgaben und Befugnisse Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Der Personalrat hat die Beschäftigten in geeigneter Weise umgehend über die Behandlung der Anträge und die Durchführung entsprechender Maßnahmen zu informieren.

(2) Die Personalversammlung kann beschließen, dass der Personalrat die Beschäftigten zu bestimmten Themen schriftlich oder elektronisch informiert.

## § 52

### **Teilnahme weiterer Personen**

(1) Die Dienststellenleitung ist unter Mitteilung der Tagesordnung rechtzeitig einzuladen. Ihr oder ihren Beauftragten ist in der Personalversammlung das Wort zu erteilen.

(2) Beauftragte aller in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, sind berechtigt, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen. Sie können Änderungen und Ergänzungen der Tagesordnung beantragen. Der Personalrat hat die Einberufung der Personalversammlung den in Satz 1 genannten Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigung rechtzeitig unter Übersendung der Tagesordnung und Angabe des Ortes mitzuteilen.

(3) An der Personalversammlung können Beauftragte der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrates mit beratender Stimme teilnehmen. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Personalrat können weitere Teilnehmerinnen und Teilnehmer, insbesondere Vertreterinnen oder Vertreter der obersten Dienstbehörde, eingeladen werden.

## Abschnitt 7

### Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

#### § 53

##### Stufenvertretungen

(1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen und Gerichte werden bei den Behörden Stufenvertretungen gebildet.

(2) Bei Landesoberbehörden werden Stufenvertretungen dann gebildet, wenn ihnen durch Rechtsvorschrift die Dienstaufsicht über die nachgeordneten Behörden zugewiesen ist.

(3) Die Mitglieder der Stufenvertretungen werden von den zum Geschäftsbereich der jeweiligen Behörde gehörenden wahlberechtigten Beschäftigten gewählt. Die §§ 12 bis 15, 16 Absatz 2, 17 bis 20 und 22 bis 25 gelten entsprechend. Eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstands findet nicht statt.

(4) Die Stufenvertretung besteht bei

bis zu 3 000 Wahlberechtigten	aus 9 Mitgliedern,
3 001 bis 5 000 Wahlberechtigten	aus 11 Mitgliedern,
5 001 bis 8 000 Wahlberechtigten	aus 13 Mitgliedern,
8 001 bis 11 000 Wahlberechtigten	aus 15 Mitgliedern,
11 001 bis 15 000 Wahlberechtigten	aus 17 Mitgliedern,
mehr als 15 000 Wahlberechtigten	aus 19 Mitgliedern.

(5) Bei dem für Inneres zuständigen Ministerium wird für alle Beschäftigten der Polizei ein Hauptpersonalrat gebildet.

(6) Bei dem für Schule zuständigen Ministerium wird für die Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal an Schulen in öffentlicher Trägerschaft ein Hauptpersonalrat gebildet.

#### § 54

##### Amtszeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Stufenvertretungen

(1) Für die Amtszeit, die Geschäftsführung und die Rechtsstellung der Stufenvertretungen und ihrer Mitglieder gelten die §§ 26 bis 44 sowie die §§ 46 und 47 entsprechend.

(2) Auf Beschluss der jeweiligen Stufenvertretung werden in einem Geschäftsbereich mit 1 001 bis 2 000 Wahlberechtigten ein Mitglied und bei je weiteren angefangenen 2 000 Wahlberechtigten je ein weiteres Mitglied, höchstens jedoch fünf

Mitglieder, von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt. In Geschäftsbereichen mit bis zu 1 000 Wahlberechtigten können Teilfreistellungen erfolgen. Von Satz 1 kann im Einvernehmen zwischen der Dienststellenleitung und der jeweiligen Stufenvertretung abgewichen werden. Im Übrigen findet § 45 entsprechend Anwendung mit der Maßgabe, dass im Falle von Teilfreistellungen der zeitliche Umfang der nach den Sätzen 1 bis 3 vorgesehenen Freistellungen insgesamt nicht überschritten werden darf.

## § 55

### **Gesamtpersonalrat**

(1) Bestehen in einer Dienststelle, in der eine Stufenvertretung nicht zu bilden ist, mehrere Personalräte, so ist ein Gesamtpersonalrat zu bilden. Entsprechendes gilt in den Fällen des § 6 Absatz 2.

(2) Die Mitglieder des Gesamtpersonalrates werden von den Beschäftigten der Dienststellen gewählt, für die ein Gesamtpersonalrat gebildet werden soll. Die §§ 12 bis 20, 22 bis 25 und 53 Absatz 3 Satz 3 gelten entsprechend.

## § 56

### **Amtszeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung des Gesamtpersonalrates**

Für die Amtszeit, die Geschäftsführung und die Rechtsstellung des Gesamtpersonalrates und seiner Mitglieder gilt § 54 entsprechend.

## **Abschnitt 8**

### **Grundsätze und Ziele der Zusammenarbeit**

## § 57

### **Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat**

(1) Die Dienststellenleitung und der Personalrat sollen einmal im Monat zu einer gemeinsamen Besprechung zusammentreten; die Vertretung nach § 7 Absatz 1 Satz 2 ist zulässig. In diesen Besprechungen sind alle Vorgänge zu behandeln, die die Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststelle berühren. Besonders sollen dabei auch Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Gestaltung des Dienstbetriebes sowie alle Vorgänge und Angelegenheiten behandelt werden, die die Beschäftigten oder die Dienststelle in besonderer Weise betreffen. Dienststellenleitung und Personalrat haben unter Berücksichtigung des § 2 über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Die Schwerbehindertenvertretung ist hinzuzuziehen. Eine Vertreterin oder ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist hinzuzuziehen, soweit eine vorgesehene Erörterung wichtige Interessen der jugendlichen Beschäftigten erheblich berührt.

(2) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Dienststelle und Personalrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Mittelbare oder unmittelbare Auswirkungen eines Arbeitskampfes zwischen tariffähigen Parteien berühren die Rechte und Pflichten von Dienststelle und Personalrat nach diesem Gesetz nicht.

(3) Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist. Dies gilt nicht für Gewerkschaften, Berufsverbände und Arbeitgebervereinigungen.

(4) Die Dienststellenleitung und der Personalrat müssen sich so verhalten, dass das Vertrauen der Beschäftigten in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. Die Dienststellenleitung und der Personalrat haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

(5) Beschäftigte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch in der Dienststelle nicht beschränkt.

## § 58

### **Ziele der Zusammenarbeit**

- (1) Der Personalrat und die Dienststelle haben gemeinsam dafür zu sorgen, dass
1. alle für die Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften beachtet und durchgeführt werden,
  2. alle Beschäftigten der Dienststelle und alle Personen, die sich um eine Beschäftigung in der Dienststelle bewerben, nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität oder Staatsangehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt,
  3. Maßnahmen durchgeführt werden, die der Dienststelle und ihren Beschäftigten dienen,
  4. Anregungen von Beschäftigten nachgegangen und sie, soweit begründet, verwirklicht werden und berechtigten Beschwerden abgeholfen wird,
  5. Maßnahmen durchgeführt werden, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen oder einer Benachteiligung von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, entgegenwirken und
  6. die Vereinigungsfreiheit gewahrt bleibt.
- (2) Der Personalrat und die Dienststelle fördern insbesondere

1. die Eingliederung und die berufliche Entwicklung von jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden, früheren Arbeitslosen, schwerbehinderten Menschen sowie älteren und sonstigen schutzbedürftigen Personen in die Dienststelle,
2. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten,
3. die Belange zeitweise in der Dienststelle tätiger Beschäftigter,
4. im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten die vielseitige Verwendung der Beschäftigten unter Wahrung ihrer Belange,
5. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie insbesondere die Eingliederung und berufliche Entwicklung von Beschäftigten, die wegen der Betreuung ihrer Kinder oder der Pflege von Angehörigen längere Zeit aus dem Berufsleben ausgeschieden waren,
6. die Einhaltung des Datenschutzes für alle Beschäftigten,
7. die frühzeitige Einbeziehung der Belange der Beschäftigten bei der Digitalisierung der Verwaltung,
8. die Vielfalt in der Dienststelle, ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld sowie die Erhaltung und Weiterentwicklung der dafür erforderlichen Kompetenzen.

## § 59

### **Arbeitsschutz und Unfallverhütung**

(1) Der Personalrat hat bei der Bekämpfung von Unfall-, Gesundheits- und Umweltgefahren, die für den Arbeits- und Umweltschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen. Er nimmt Beschwerden und Anregungen von Beschäftigten entgegen und unterrichtet diese über die Erledigung.

(2) Die Dienststelle und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, den Personalrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Die Dienststelle hat dem Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz oder die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen der Dienststellenleitung mit dem Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Absatz 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil. Gleiches gilt für Besprechungen der Dienststelle, die dem Umweltschutz dienen, bei Gefährdungen, die in der Dienststelle oder für ihre Beschäftigten eintreten können.

(4) Der Personalrat erhält die Protokolle über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.

(5) Die Dienststelle hat dem Personalrat eine Kopie der Unfallanzeige nach § 193 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch oder des nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Berichts zu übermitteln.

## **Abschnitt 9**

### **Beteiligung des Personalrates**

#### **§ 60**

### **Unterrichtung des Personalrates**

(1) Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben über alle Angelegenheiten, die sich auf die Beschäftigten erstrecken oder auswirken, rechtzeitig, umfassend und anhand der einschlägigen Unterlagen zu unterrichten. Dies gilt insbesondere bei Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen und bei Personalplanungen. Ihm sind die für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen personenbezogenen Daten zu übermitteln. Zu den Unterlagen, die dem Personalrat für seine Unterrichtung vorzulegen sind, gehören auch die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten, ihr Widerspruch und die Entscheidung der Dienststelle und der nächsthöheren Dienststelle im Rahmen des Widerspruchsverfahrens nach § 23 des Landesgleichstellungsgesetzes. Der Personalrat kann eine Beratung der erwogenen Angelegenheiten verlangen. § 57 Absatz 1 bleibt unberührt.

(2) Schriftliche Unterlagen und in Dateien gespeicherte Daten, über die die Dienststelle verfügt, sowie bei Einstellungen die Unterlagen der sich bewerbenden Personen sind dem Personalrat in geeigneter Weise zugänglich zu machen, soweit dies für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

(3) Über das Ergebnis einer dienstlichen Beurteilung, insbesondere über Gesamtnote, verbale Zusammenfassung und Verwendungsvorschlag, ist der Personalrat zu informieren, soweit dies für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Dienstliche Beurteilungen sind mit Einwilligung der oder des betroffenen Beschäftigten dem Personalrat zugänglich zu machen. Personalakten dürfen nur mit Einwilligung der Beschäftigten und nur von den von ihnen bestimmten Mitgliedern des Personalrates eingesehen werden.

(4) An Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren sowie an Prüfungen und Eignungsfeststellungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereiches oder von Personen, die sich um Einstellung bewerben, abnimmt, sowie an der Auswertung von Tests dieser Personen, kann ein Mitglied des für diesen Bereich zuständigen Personalrates beratend teilnehmen. Satz 1 findet keine Anwendung in den Fällen des § 62 Absatz 5.

(5) Die Dienststelle soll den Personalrat in geeigneten Fällen in die Vorbereitung beteiligungspflichtiger Maßnahmen einbeziehen, insbesondere kann einem Mitglied die Teilnahme in Planungsgruppen oder Ausschüssen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen der Dienststelle vorbereiten sollen, gestattet werden.

(6) Durch die Dienstvereinbarungen können Regelungen über das Verfahren zur Unterrichtung des Personalrates getroffen werden.

## § 61

### **Mitbestimmungsverfahren**

(1) Eine der Mitbestimmung des Personalrates unterliegende Maßnahme kann nur mit seiner vorherigen Zustimmung getroffen werden.

(2) Welche Maßnahmen im Einzelnen der Mitbestimmung unterliegen, ergibt sich aus den §§ 63 bis 67.

(3) Die Dienststellenleitung unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Der Personalrat kann verlangen, dass die Dienststellenleitung die beabsichtigte Maßnahme begründet; die Begründung hat außer in Personalangelegenheiten schriftlich oder elektronisch zu erfolgen. Der Beschluss des Personalrates über die beantragte Zustimmung ist der Dienststellenleitung innerhalb von zehn Arbeitstagen mitzuteilen. In dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung diese Frist auf drei Arbeitstage abkürzen.

(4) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn der Personalrat nicht innerhalb der in Absatz 3 Satz 3 und 4 genannten Fristen die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich oder elektronisch verweigert. Soweit dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für Beschäftigte ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, ist den Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Äußerung ist auf Antrag der oder des Betroffenen aktenkundig zu machen.

(5) Kommt in der Landesverwaltung zwischen der Leitung einer nachgeordneten Dienststelle und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, so kann die Dienststellenleitung die Angelegenheit innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Eingang der Ablehnung auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. Der Personalrat ist hierüber zu unterrichten. Die übergeordnete Dienststelle soll die Angelegenheit, sofern sie dem Anliegen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang entspricht, innerhalb von sechs Wochen der bei ihr gebildeten Stufenvertretung vorlegen. Die Absätze 3 und 4 gelten für das Verfahren bei der übergeordneten Dienststelle entsprechend.

(6) Ist die übergeordnete Dienststelle eine obere Landesbehörde und kommt zwischen ihr und der Personalvertretung eine Einigung nicht zustande, so kann die Dienststellenleitung die Angelegenheit innerhalb der Frist nach Absatz 5 Satz 1 der obersten Dienstbehörde vorlegen. Absatz 5 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Die Absätze 3 und 4 gelten für das Verfahren bei der obersten Dienstbehörde entsprechend.

(7) Kommt zwischen der Leitung der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung eine Einigung nicht zustande, so kann die Leitung der obersten Dienstbehörde innerhalb der Frist nach Absatz 5 Satz 1 die Einigungsstelle anrufen. Absatz 5 Satz 2 gilt entsprechend.

(8) Kommt bei Gemeinden, Gemeindeverbänden oder sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau zwischen Dienststellenleitung und Personalrat eine Einigung nicht zustande, so kann die Dienststellenleitung innerhalb der Frist nach Absatz 5 Satz 1 die Einigungsstelle anrufen. Absatz 5 Satz 2 gilt entsprechend.

(9) Die Dienststelle kann Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufig regeln. Sie hat dem Personalrat die vorläufige Regelung unter Angabe der Gründe mitzuteilen und unverzüglich das Verfahren der Mitbestimmung einzuleiten oder fortzusetzen.

(10) Die Dienststelle kann eilbedürftige Maßnahmen regeln, wenn ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten gering und von kurzer Dauer sind und der mit ihnen bezweckte Erfolg anderenfalls nicht eintreten könnte. Die Regelungen sind dem Personalrat mitzuteilen.

(11) Die jeweils zuständige Dienststellenleitung und die bei ihr gebildete jeweils zuständige Personalvertretung können im Einzelfall oder für die Dauer der Amtszeit der Personalvertretung schriftlich oder elektronisch von den in den Absätzen 3 bis 8 genannten Fristen abweichende Fristen vereinbaren.

## § 62

### **Umfang der Mitbestimmung**

(1) Der Personalrat bestimmt nach Maßgabe der §§ 63 bis 67 mit bei personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen sowie bei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich unmittelbar auf sie auswirken. Das Gleiche gilt, wenn die Dienststelle Maßnahmen für Personen trifft, die der Dienststelle nicht angehören, jedoch für sie oder die ihr angehörenden Beschäftigten tätig sind und die innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden. Die Mitbestimmung findet nicht statt bei Weisungen an einzelne oder mehrere Beschäftigte, die die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistende Arbeit regeln.

(2) Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt sinngemäß für Vereinbarungen der Dienststelle mit Dritten für deren Beschäftigte, die für die Dienststelle tätig sind und die innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden.

(3) Der Personalrat kann seine Zustimmung durch Vereinbarung mit der Dienststelle für bestimmte Einzelfälle oder Gruppen von Fällen vorab erteilen. § 60 bleibt unberührt.

(4) In Personalangelegenheiten der Leitung einer Dienststelle und bei Beschäftigten im Beamtenverhältnis auf Zeit bestimmt der Personalrat nur auf Antrag der oder des Betroffenen mit, soweit nicht die Mitbestimmung nach Absatz 6 ausgeschlossen ist. Gleiches gilt für Beschäftigte, die auf Dauer zu Einstellungen, Entlassungen oder sonstigen Entscheidungen, die den Status der Beschäftigten verändern, befugt sind. Die Betroffenen sind von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig in Kenntnis zu setzen und auf ihr Antragsrecht hinzuweisen.

(5) Die Mitbestimmung entfällt bei personellen Maßnahmen für Beamtenstellen der Besoldungsgruppe A 16 und höher sowie vergleichbare Arbeitnehmerstellen; dies gilt nicht für Leiterinnen und Leiter öffentlicher Schulen.

(6) Die Mitbestimmung entfällt

1. beim Erlass von Rechtsvorschriften,
2. beim Zustandekommen von allgemeinen Regelungen nach § 78,
3. bei allgemeinen Regelungen beamtenrechtlicher Verhältnisse, soweit die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände nach § 53 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 130 des Landesbeamtengesetzes zu beteiligen sind,
4. bei Organisationsentscheidungen der Ministerien, die auf deren verfassungsmäßigen Rechten beruhen, und
5. wenn ein Gesetz oder Tarifvertrag die Angelegenheit abschließend regelt.

(7) Soweit Mitbestimmungsfälle über die beabsichtigten Maßnahmen hinaus schutzwürdige Interessen von Beschäftigten berühren, ist die Vorlage von Informationen, die diese Interessen unmittelbar betreffen, von der Einwilligung der Betroffenen abhängig. Die Dienststelle ist verpflichtet, in diesen Fällen das den Vorsitz im Personalrat führende Vorstandsmitglied und im Falle des § 33 Absatz 2 die von den Gruppenvertretungen gewählten Vorstandsmitglieder über das Vorliegen derartiger Interessen zu unterrichten.

## § 63

### **Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten**

(1) Der Personalrat hat in folgenden personellen Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Einstellung,
2. Zuweisung eines Arbeitsplatzes im Geltungsbereich eines anderen Tarifs,
3. Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
4. Befristung von Arbeitsverhältnissen,
5. Beförderung,
6. Zulassung zum Aufstieg in eine andere Laufbahngruppe,
7. Übertragung eines anderen Amtes mit niedrigerem Endgrundgehalt,
8. Laufbahnwechsel,
9. Eingruppierung, Höhergruppierung, Rückgruppierung, einschließlich der hiermit jeweils verbundenen Stufenzuordnung, jedoch nicht bei in das Ermessen des

Arbeitgebers gestellten Stufenzuordnungen, es sei denn, es wurden allgemeine Grundsätze erlassen,

10. nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
  11. Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als sechs Monaten, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist, wobei das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts zum Dienstort gehört,
  12. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
  13. Einverständniserklärung der aufnehmenden Dienststelle bei Versetzung von einem anderen Dienstherrn,
  14. Abordnung oder Teilabordnung, Zuweisung oder Personalgestellung für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
  15. Aufhebung einer unbefristeten Abordnung,
  16. Kürzung von Anwärterbezügen,
  17. ordentliche Kündigung einschließlich Änderungskündigung,
  18. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
  19. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
  20. Untersagung, Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
  21. Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach den §§ 78 bis 80a des Landesbeamtengesetzes oder Ablehnung des Antrages auf entsprechende Änderung des Arbeitsvertrages,
  22. Entsendung zu Aus- und Fortbildungsveranstaltungen von insgesamt mehr als einer Woche Dauer,
  23. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen Beschäftigte, wenn diese die Mitbestimmung des Personalrates beantragen; § 62 Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend,
  24. Wiedereingliederung nach Beurlaubung oder Ruhen des Dienstverhältnisses.
- (2) In personellen Angelegenheiten von künstlerischem Personal an Theatern, Mitgliedern von Orchestern sowie Hochschulpersonal im Sinne der §§ 93 bis 95 erfolgt eine Beteiligung nur auf Antrag des Beschäftigten. § 62 Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

## § 64

### **Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten**

Der Personalrat hat in folgenden sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Gewährung und Versagung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden Zuwendungen,
2. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt und Ausübung eines Vorschlagsrechts sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
3. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Ausübung eines Vorschlagsrechts sowie Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
5. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich von Härtefällen sowie zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile infolge von Rationalisierungsmaßnahmen und der Auflösung, Einschränkung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen.

#### § 65

##### **Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten**

Der Personalrat hat in folgenden organisatorischen Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten, außerhalb von Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Versorgungsleistungen sowie von Beihilfen,
2. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen,
3. Einführung, wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung neuer Arbeitsmethoden, insbesondere Maßnahmen der technischen Rationalisierung,
4. allgemeine Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung oder zur Erleichterung des Arbeitsablaufs sowie Maßnahmen zur Änderung der Arbeitsorganisation, soweit sie nicht von Nummer 3 erfasst sind.

#### § 66

##### **Mitbestimmung in sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten**

(1) Der Personalrat hat in folgenden sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Regelungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und Erstellung entsprechender Pläne,

2. Anordnung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit oder Überstunden sowie allgemeine Regelungen zum Ausgleich von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit oder Überstunden und Erstellung entsprechender Pläne; Festsetzung von Kurzarbeit,
3. Einführung, Änderung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit und anderer Arbeitszeitmodelle,
4. Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle,
5. Regelungen über Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,
6. Aufstellung des Urlaubsplans, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte ohne deren Zustimmung,
7. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte einschließlich der Geldfaktoren,
8. Grundsätze über die Prämierung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des behördlichen und betrieblichen Vorschlagswesens,
9. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,
10. Bestellung und Abberufung der oder des Datenschutzbeauftragten der Dienststelle,
11. Aufstellung oder wesentliche Änderung von Plänen zur Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
12. Aufstellung von Grundsätzen für die Personalplanung,
13. Grundsätze über die Durchführung der Berufsausbildung,
14. Beurteilungsrichtlinien,
15. allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten,
16. Inhalt von Personalfragebogen, mit Ausnahme von Fragebogen im Rahmen der Rechnungsprüfung und von Organisationsuntersuchungen,
17. Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen oder Gestellungsverträgen,
18. allgemeine Regelungen über die Ausschreibung von Stellen,
19. allgemeine Regelungen über die Gestaltung von Arbeitsplätzen.

(2) Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so beschränkt sich die Mitbestimmung nach Absatz 1 Nummer 1 und 2 auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden.

## § 67

### **Mitbestimmung in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes**

Der Personalrat hat in folgenden Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mitzubestimmen:

1. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten sowie Sicherheitsfachkräften,
2. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
3. Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements.

## § 68

### **Mitwirkungsverfahren**

(1) Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, ist die beabsichtigte Maßnahme vor Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und umgehend mit ihm zu erörtern. Der Personalrat kann sich innerhalb von zehn Arbeitstagen äußern; anderenfalls gilt die Maßnahme als gebilligt. Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er der Dienststellenleitung die Gründe mitzuteilen. Soweit der Personalrat dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorträgt, die für Beschäftigte ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, hat die Dienststelle den Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Äußerung ist auf Antrag der oder des Betroffenen aktenkundig zu machen.

(2) Entspricht die Dienststelle den Einwendungen des Personalrates nicht oder nicht im vollen Umfang, so teilt sie dem Personalrat ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe mit.

(3) Der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle kann die Angelegenheit innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Zugang der Mitteilung der Dienststelle auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, zur Entscheidung vorlegen. Diese entscheidet innerhalb von drei Arbeitstagen nach Abschluss der Erörterung mit der bei ihr bestehenden Stufenvertretung. Eine Kopie seines Antrages leitet der Personalrat seiner Dienststelle zu.

(4) Ist ein Antrag gemäß Absatz 3 gestellt, so ist die beabsichtigte Maßnahme bis zur Entscheidung der angerufenen Dienststelle auszusetzen.

(5) § 61 Absatz 9 und 11 gilt entsprechend.

**Fälle der Mitwirkung**

- (1) Der Personalrat wirkt in folgenden personellen Angelegenheiten mit:
1. Abmahnung,
  2. außerordentliche Kündigung, Entlassung ohne Einhaltung einer Frist und Kündigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit,
  3. Verkürzung und Verlängerung der Probezeit,
  4. Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als sechs Monaten, soweit sie nicht der Mitbestimmung nach § 63 Absatz 1 Nummer 11 unterliegt,
  5. Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf ohne eigenen Antrag,
  6. Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand ohne eigenen Antrag und Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit,
  7. Entscheidung in einem Disziplinarverfahren über die Kürzung der Dienstbezüge oder über die Erhebung der Disziplinarklage.
- (2) Der Personalrat wirkt in folgenden organisatorischen Angelegenheiten mit:
1. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
  2. Übertragung von Arbeiten der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Beschäftigten vorgenommen werden, auf Dauer an Privatpersonen oder wirtschaftliche Unternehmen, Privatisierung,
  3. Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag,
  4. Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen.
- (3) Der Personalrat wirkt in folgenden sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten mit:
1. Aufstellung von Vorschriften und Verwaltungsanordnungen, durch die der innerdienstliche Betrieb in der Dienststelle geregelt wird, soweit persönliche oder soziale Belange der Beschäftigten berührt werden,
  2. Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle.

**Initiativrecht**

- (1) In Wahrnehmung der kollektiven Interessen der Beschäftigten seiner Dienststelle kann der Personalrat in den Fällen, die nach den §§ 63, 64, 65 Nummer 4, 66

Absatz 1 mit Ausnahme der Nummer 4 und 67 Nummer 1 und 2 seiner Mitbestimmung unterliegen, Maßnahmen beantragen, die die Beschäftigten insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken.

(2) In personellen Angelegenheiten der Beschäftigten nach § 62 Absatz 5 kann ein Antrag nach Absatz 1 nicht gestellt werden.

(3) In personellen Angelegenheiten der Beschäftigten nach § 62 Absatz 4 kann ein Antrag nach Absatz 1 nur mit Zustimmung der Betroffenen gestellt werden.

(4) Der Antrag des Personalrates ist der Dienststellenleitung schriftlich oder elektronisch zuzuleiten. Die Dienststellenleitung hat innerhalb von vier Wochen über den Antrag zu entscheiden.

(5) Stimmt die nach Absatz 4 für die Entscheidung zuständige Dienststellenleitung dem Antrag des Personalrates nicht zu, so hat sie die Ablehnung zu begründen und den Personalrat schriftlich oder elektronisch unter Beifügung der Begründung zu unterrichten.

(6) Lehnt die Dienststelle einen Vorschlag des Personalrates ab oder trifft sie innerhalb der Frist nach Absatz 4 keine Entscheidung, so finden für das weitere Verfahren die §§ 61 Absatz 5 bis 8 sowie 73 und 74 entsprechend Anwendung.

## § 71

### **Dienstvereinbarungen**

(1) Dienstvereinbarungen sind zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten sowie zu Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zulässig, soweit sie nicht Einzelangelegenheiten sind oder gesetzliche oder tarifrechtliche Regelungen, insbesondere § 62 Absatz 6 nicht entgegenstehen. Dienstvereinbarungen sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen zulässt.

(2) Dienstvereinbarungen sind durch die Dienststelle und den Personalrat schriftlich zu schließen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzumachen. Die oberste Dienstbehörde kann den Abschluss von Dienstvereinbarungen von ihrer vorherigen Zustimmung abhängig machen.

(3) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Nach Ablauf einer Dienstvereinbarung gelten ihre Regelungen weiter, wenn und soweit dies ausdrücklich vereinbart worden ist, längstens jedoch für die Dauer eines Jahres. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend. In Angelegenheiten, die dem Letztentscheidungsrecht der obersten Dienstbehörden unterliegen, kann eine Vereinbarung nach Satz 2 jederzeit durch die oberste Dienstbehörde aufgehoben werden.

### **Bildung der Einigungsstelle, Kosten**

- (1) Bei jeder obersten Dienstbehörde, bei den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts, den rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts beim obersten Organ, wird eine Einigungsstelle gebildet.
- (2) Die Einigungsstelle ist eine Einrichtung für die jeweilige Amtszeit der Personalvertretung. Die Mitglieder der Einigungsstelle üben ihr Amt unabhängig und frei von Weisungen aus.
- (3) Die Einigungsstelle besteht aus je drei Mitgliedern, die von der zuständigen obersten Dienstbehörde und der dort bestehenden Personalvertretung unverzüglich nach Amtsantritt der Personalvertretung bestellt werden und einem weiteren unparteiischen Mitglied, auf das sich Dienststelle und Personalvertretung einigen. Das unparteiische Mitglied führt den Vorsitz. Es ist innerhalb von vier Wochen nach Amtsantritt der Personalvertretung zu bestellen.
- (4) Kommt eine fristgerechte Einigung über den Vorsitz nicht zustande, bestellt die Präsidentin oder der Präsident des Oberverwaltungsgerichts innerhalb weiterer sechs Wochen das den Vorsitz führende unparteiische Mitglied. Die oder der Vorsitzende soll die Befähigung zum Richteramt besitzen oder die Voraussetzung zur Einstellung in eine Laufbahn des höheren Dienstes erfüllen und Erfahrung in der Schlichtung von Streitigkeiten besitzen.
- (5) Die Mitglieder, die von der zuständigen Personalvertretung bestellt werden, müssen in einer der in § 1 bezeichneten Dienststellen wahlberechtigt zu einer Personalvertretung sein, unter ihnen ein Mitglied im Beamten- und ein Mitglied im Arbeitnehmerverhältnis, soweit diese jeweils eine Gruppe nach § 17 bilden.
- (6) Für alle Mitglieder der Einigungsstelle einschließlich des den Vorsitz führenden Mitglieds sollen für den Fall der Verhinderung ein oder mehrere stellvertretende Mitglieder jeweils nach den gleichen Vorschriften bestellt werden.
- (7) Die Kosten für die Einigungsstelle trägt die oberste Dienstbehörde. § 44 gilt entsprechend.
- (8) Das unparteiische Mitglied der Einigungsstelle erhält für die Behandlung jedes Einzelfalles eine Entschädigungspauschale, deren Höhe das für Inneres zuständige Mitglied der Landesregierung im Einvernehmen mit dem für Finanzen zuständigen Mitglied der Landesregierung durch Verwaltungsvorschrift festgelegt.
- (9) Besteht außer in den Fällen des Absatzes 10 bei einer obersten Dienstbehörde ein Hauptpersonalrat oder Gesamtpersonalrat, so nimmt dieser die Befugnisse nach Absatz 3 allein wahr, auch wenn bei dieser Behörde ein eigener Personalrat besteht.
- (10) In den Fällen des § 53 Absatz 5 und 6 wird jeweils eine gesonderte Einigungsstelle gebildet. Die dort bezeichneten Hauptpersonalräte nehmen insoweit die Befugnisse nach Absatz 3 wahr.

### **Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle**

(1) Die Verhandlung der Einigungsstelle ist nicht öffentlich. Dienststelle und Personalvertretung ist Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann die Äußerung schriftlich oder elektronisch erfolgen.

(2) Auf Antrag von mindestens drei Mitgliedern der Einigungsstelle kann eine sachverständige Person, die auch einer in der beteiligten Dienststelle vertretenen Gewerkschaft oder einem Arbeitgeberverband angehören kann, an der Sitzung der Einigungsstelle für die Dauer der Verhandlung beratend teilnehmen.

(3) Die Einigungsstelle entscheidet nach mündlicher Beratung durch Beschluss. Er wird von den Mitgliedern der Einigungsstelle mit Stimmenmehrheit gefasst. Der Beschluss soll innerhalb von dreißig Arbeitstagen nach Anrufung der Einigungsstelle ergehen. Diese Frist verkürzt sich in den Fällen des § 63 Absatz 1 Nummer 11 auf fünfzehn Arbeitstage.

(4) Der Beschluss ist unverzüglich schriftlich abzufassen, zu begründen, von dem unparteiischen Mitglied zu unterzeichnen und den Beteiligten zu übersenden. Der Beschluss ist für die Beteiligten bindend, soweit er nicht nach Absatz 5 den Charakter einer Empfehlung hat oder nach § 74 ganz oder teilweise aufgehoben wird.

(5) Die Einigungsstelle beschließt in den folgenden Angelegenheiten eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde, wenn sie sich deren Auffassung nicht anschließt:

1. in Angelegenheiten nach den §§ 63, 65, 66 Absatz 1 Nummer 4, 10, 11, 12, 15 und 18 sowie § 67 Nummer 1,
2. in Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten nach § 66 Absatz 1 Nummer 13, 14 und 16 und
3. in Angelegenheiten nach § 66 Absatz 1 Nummer 2, soweit es nicht um Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne nach § 66 Absatz 2 geht.

Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig.

(6) Für die Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle gilt § 35 Absatz 3 Satz 1, Satz 2 Nummer 1 und 3 sowie Satz 3 entsprechend. Die Verhandlung und Beschlussfassung mittels Video- oder Telefonkonferenz ist unzulässig, wenn ein Mitglied der Einigungsstelle binnen einer von der oder dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist gegenüber der oder dem Vorsitzenden widerspricht. Mitglieder der Einigungsstelle, die mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen, gelten als anwesend.

### **Aufhebung von Beschlüssen der Einigungsstelle**

(1) Die oberste Dienstbehörde kann Beschlüsse der Einigungsstelle, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich

berühren, innerhalb einer Frist von zwanzig Arbeitstagen nach Übersendung ganz oder teilweise aufheben und endgültig entscheiden.

(2) Absatz 1 ist entsprechend anzuwenden, wenn ein Beschluss der Einigungsstelle gegen geltendes Recht verstößt.

(3) Die Aufhebung und deren Gründe sind allen Beteiligten schriftlich oder elektronisch mitzuteilen.

## § 75

### **Durchführung von Entscheidungen**

(1) Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt war, führt die Dienststelle in angemessener Frist durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart wurde.

(2) Führt die Dienststelle eine Entscheidung, die auf einer Dienstvereinbarung beruht oder aufgrund einer Initiative des Personalrates zustande gekommen ist, nicht unverzüglich oder nicht zum vereinbarten Zeitpunkt durch oder leitet sie die vorgesehene Maßnahme nicht ein, so kann das Einigungsverfahren durchgeführt oder sogleich das Verwaltungsgericht angerufen werden.

(3) Unzulässig ist die Durchführung von Maßnahmen, die ohne die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung oder unter einem Verstoß gegen Verfahrensvorschriften erfolgt. Maßnahmen, die entgegen Satz 1 durchgeführt worden sind, sind zurückzunehmen, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen.

## § 76

### **Zuständigkeit des Personalrates und der Stufenvertretung**

(1) In Angelegenheiten, zu deren Entscheidung die Dienststelle befugt ist, ist der bei ihr gebildete Personalrat zu beteiligen. Bei Abordnung und Versetzung sind die Personalräte der abgebenden und der aufnehmenden Dienststelle jeweils durch ihre Dienststelle zu beteiligen.

(2) Die zur Entscheidung befugte übergeordnete Dienststelle beteiligt in Angelegenheiten, die nicht nur sie oder die bei ihr Beschäftigten betreffen, die bei ihr gebildete und für den betroffenen Bereich zuständige Stufenvertretung.

(3) Vor einem Beschluss in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt die Stufenvertretung dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung. In diesem Falle verdoppeln sich die maßgeblichen Beteiligungsfristen.

(4) Soweit der Ministerpräsidentin oder dem Ministerpräsidenten Entscheidungen vorbehalten sind, die nach den §§ 62 bis 67 der Mitbestimmung unterliegen, beteiligt die oberste Landesbehörde, deren Geschäftsbereich die Entscheidung betrifft, ihre zuständige Personalvertretung.

(5) Werden im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen personelle oder soziale Maßnahmen von einer Dienststelle getroffen, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Personalvertretung vorgesehen ist, so ist die

Stufenvertretung bei der nächsthöheren Dienststelle, zu deren Geschäftsbereich die entscheidende Dienststelle und die von der Entscheidung Betroffenen gehören, zu beteiligen.

(6) Für die Befugnisse und Pflichten der Stufenvertretung gelten die Vorschriften für den Personalrat entsprechend.

## § 77

### **Zuständigkeit des Gesamtpersonalrates**

Für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Gesamtpersonalrat und Personalrat gilt § 76 Absatz 1 und 2 entsprechend. Der Gesamtpersonalrat ist den einzelnen Personalräten nicht übergeordnet. § 76 Absatz 6 gilt entsprechend.

## **Abschnitt 10**

### **Allgemeine Regelungen auf Landesebene zu ressortübergreifenden Digitalisierungsmaßnahmen**

## § 78

### **Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände**

(1) Allgemeine Regelungen über die in § 65 genannten Digitalisierungsmaßnahmen, die über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, sind zwischen den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände und der zuständigen obersten Landesbehörde zu vereinbaren.

(2) Kommt eine allgemeine Regelung nicht zustande, kann sie abweichend von Absatz 1 durch die Landesregierung getroffen werden, nachdem die zuständige oberste Landesbehörde oder die beteiligten Spitzenorganisationen die Verhandlungen unter Angabe der hierfür maßgebenden Gründe schriftlich oder elektronisch für gescheitert erklärt haben. Die Landesregierung kann allgemeine Regelungen, die keinen Aufschub dulden, bis zum Abschluss einer Vereinbarung nach Absatz 1 vorläufig treffen. Die vorläufige Regelung ist als solche zu kennzeichnen. Die Landesregierung kann allgemeine Regelungen nach Absatz 1 jederzeit ganz oder teilweise aufheben.

(3) Allgemeine Regelungen nach den Absätzen 1 und 2 gelten auch für die Beschäftigten der Landtagsverwaltung, wenn die Präsidentin oder der Präsident des Landtages das Einvernehmen erklärt. Satz 1 gilt entsprechend für die Aufhebung allgemeiner Regelungen.

(4) Absatz 3 gilt entsprechend für den Landesrechnungshof. Über das Einvernehmen entscheidet dessen Präsidentin oder Präsident.

(5) Absatz 3 gilt entsprechend für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht. Über das Einvernehmen entscheidet die oder der Landesbeauftragte.

(6) Allgemeine Regelungen nach diesen Vorschriften gehen Dienstvereinbarungen nach § 71 vor, soweit in der allgemeinen Regelung nichts anderes vereinbart worden ist.

## **Abschnitt 11**

### **Jugend- und Auszubildendenvertretungen**

#### **§ 79**

#### **Errichtung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen**

In Dienststellen, bei denen Personalräte errichtet sind und denen in der Regel mindestens fünf Beschäftigte angehören, die

1. das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder
2. sich in der Ausbildung befinden

(jugendliche Beschäftigte), werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet, soweit nicht eine Auszubildendenvertretung nach den §§ 86 und 89 zu bilden ist.

#### **§ 80**

#### **Wahlberechtigung und Wählbarkeit**

(1) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten. Im Übrigen gilt § 13 entsprechend.

(2) Wählbar sind alle wahlberechtigten jugendlichen Beschäftigten.

#### **§ 81**

#### **Zahl der Mitglieder**

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel

5 bis 20 jugendlichen Beschäftigten	aus einer Person,
21 bis 50 jugendlichen Beschäftigten	aus drei Mitgliedern,
51 bis 200 jugendlichen Beschäftigten	aus fünf Mitgliedern,
201 bis 300 jugendlichen Beschäftigten	aus sieben Mitgliedern,
mehr als 300 jugendlichen Beschäftigten	aus neun Mitgliedern.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Angehörigen der verschiedenen Beschäftigungsarten der der Dienststelle angehörenden jugendlichen Beschäftigten zusammensetzen. § 12 Absatz 2 gilt entsprechend.

## § 82

### **Wahlverfahren und Amtszeit**

(1) Der Personalrat bestimmt im Einvernehmen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung den Wahlvorstand. Dem Wahlvorstand können nicht-jugendliche Beschäftigte angehören, die in der Dienststelle gemäß § 13 wahlberechtigt sind. Im Übrigen gelten die Vorschriften über die Wahlen zum Personalrat entsprechend. § 17 findet keine Anwendung.

(2) Die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. Soweit die §§ 19 bis 32 keine unmittelbar geltenden Bestimmungen für die Jugend- und Auszubildendenvertretung enthalten, gelten sie im Übrigen entsprechend.

(3) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte ein Mitglied, das den Vorsitz übernimmt und die laufenden Geschäfte führt, sowie stellvertretende Mitglieder.

## § 83

### **Befugnisse und Tätigkeit**

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat neben den Aufgaben nach § 2 insbesondere dafür zu sorgen, dass

1. die zugunsten der jugendlichen Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften beachtet und durchgeführt werden,
2. Maßnahmen gemeinsam mit dem Personalrat durchgeführt werden, die den jugendlichen Beschäftigten dienen, insbesondere in Angelegenheiten der Berufsausbildung,
3. Anregungen von jugendlichen Beschäftigten, insbesondere zu Fragen der Berufsausbildung, nachgegangen und sie, soweit begründet, verwirklicht werden und berechtigten Beschwerden abgeholfen wird.

(2) Die Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 34 Absatz 3 Satz 1 Nummer 5, § 39 und § 40 Absatz 1. § 47 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass Absatz 2 für eine Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle im Anschluss an den Vorbereitungsdienst oder eine entsprechende Berufsausbildung keine Anwendung findet.

(3) Für die Geschäftsführung der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind § 34 Absatz 1, Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 Satz 1 Nummer 1, §§ 35 bis 37, § 38 Absatz 1, §§ 41 bis 44, § 45 Absatz 1 bis 3 und § 46 sinngemäß anzuwenden.

(4) Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden nach Verständigung des Personalrates statt. Hinsichtlich der Schwerbehindertenvertretung gilt

§ 40 Absatz 2 entsprechend. An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen, es sei denn, dass die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertretung dem widerspricht.

(5) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. § 60 gilt entsprechend. Die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen werden ihr durch den Personalrat zur Verfügung gestellt.

(6) Der Personalrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und Personalrat hinzuzuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders jugendliche Beschäftigte betreffen. Dies gilt nicht, soweit Personalangelegenheiten von Dienstvorgesetzten und von Personen mit Ausbildungsaufgaben behandelt werden, es sei denn, dass die Betroffenen zugestimmt haben.

## § 84

### **Jugendversammlung**

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugendversammlung durchführen. Sie wird von dem den Vorsitz führenden Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet. Das den Vorsitz des Personalrates führende oder ein vom Personalrat beauftragtes anderes Mitglied soll an der Jugendversammlung teilnehmen.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist berechtigt und auf Wunsch mindestens eines Viertels der jugendlichen Beschäftigten verpflichtet, eine Jugendversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sind sinngemäß anzuwenden.

## § 85

### **Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung**

(1) In der Landesverwaltung werden für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, in denen Stufenvertretungen bestehen, Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen gebildet.

(2) Für die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen gelten § 53 Absatz 3 Satz 1 und 3 sowie die §§ 80 bis 83 entsprechend.

## § 86

### **Referendarrat**

(1) Als Vertretung der Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst des Landes wird beim Oberlandesgericht ein Referendarrat gebildet.

(2) Der Referendarrat nimmt die Aufgaben einer Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber allen Dienststellen wahr, die in Angelegenheiten der Referendarinnen und Referendare Maßnahmen nach den §§ 61 bis 69 treffen, ebenso gegenüber allen Personalräten, die darüber mitbestimmen.

(3) Personalrat und Dienststelle geben dem Referendarrat die Informationen, die zur Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlich sind, nach Maßgabe des § 60 Absatz 1 bis 3. Im Übrigen gilt § 83 entsprechend.

(4) Der Referendarrat nimmt gleichzeitig die Aufgaben eines Bezirks- und Hauptreferendarrates wahr.

(5) Wahlberechtigt zum Referendarrat sind alle Referendarinnen und Referendare, die sich am Wahltag im juristischen Vorbereitungsdienst befinden.

(6) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag seit zwei Monaten im juristischen Vorbereitungsdienst sind und die sich nicht bereits zur Ausbildung in den Wahlstationen befinden.

## § 87

### **Zahl der Mitglieder des Referendarrates**

Der Referendarrat besteht aus sieben Mitgliedern. Er soll sich aus Angehörigen aller Landgerichtsbezirke zusammensetzen. § 12 Absatz 2 gilt entsprechend.

## § 88

### **Wahlverfahren und Amtszeit des Referendarrates**

(1) Die Amtszeit des Referendarrates beträgt ein Jahr. Im Übrigen gelten die §§ 19 bis 32 entsprechend. § 17 findet keine Anwendung.

(2) Der Referendarrat wählt aus seiner Mitte ein Mitglied, das den Vorsitz übernimmt und die laufenden Geschäfte führt, sowie stellvertretende Mitglieder.

## § 89

### **Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten**

(1) Bei dem für Schule zuständigen Ministerium wird eine Vertretung für die Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten gebildet.

(2) Die Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten nimmt die Aufgaben einer Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber allen Dienststellen wahr, die in Angelegenheiten der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten Maßnahmen nach den §§ 61 bis 69 treffen, ebenso gegenüber allen Personalräten, die darüber mitbestimmen. § 86 Absatz 3 ist entsprechend anzuwenden.

(3) Wahlberechtigt sind alle Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten, die sich am Wahltag im Vorbereitungsdienst befinden. § 13 Absatz 1 bis 3 gilt entsprechend.

(4) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag seit einem Monat im Vorbereitungsdienst stehen und deren Vorbereitungsdienst nicht innerhalb der nächsten zwei Monate nach dem Wahltag endet.

## § 90

### **Zahl der Mitglieder der Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten**

Die Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten besteht aus elf Mitgliedern. Sie soll sich aus Angehörigen aller Studienseminare zusammensetzen. § 12 Absatz 2 gilt entsprechend.

## § 91

### **Wahlverfahren und Amtszeit der Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten**

(1) Die Amtszeit beträgt ein Jahr. Im Übrigen gelten die §§ 19 bis 32 entsprechend, mit der Maßgabe, dass die regelmäßigen Wahlen in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember stattfinden. § 17 findet keine Anwendung.

(2) Die Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten wählt aus ihrer Mitte ein Mitglied, das den Vorsitz übernimmt und die laufenden Geschäfte führt, sowie stellvertretende Mitglieder.

## **Abschnitt 12**

### **Sonderregelungen für einzelne Verwaltungszweige**

## § 92

### **Hochschulen**

(1) Dieses Gesetz gilt nicht für folgende Mitglieder oder Angehörige der Hochschulen:

1. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Sinne des § 40 Absatz 1 Satz 1 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes,
2. Personen, die mit der Verwaltung oder Vertretung einer Professorenstelle beauftragt sind,
3. Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren,
4. Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler im Sinne des § 52 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes,
5. Lehrbeauftragte.

(2) Bei Entscheidungen des Senats, der Fachbereichsräte oder vergleichbarer Organe der Hochschulen, die unmittelbar Selbstverwaltungsangelegenheiten der Hochschulen im Sinne des § 5 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes betreffen, erfolgt keine Beteiligung des Personalrates für das wissenschaftliche und künstlerische Personal im Sinne des § 93 und des Personalrates für studentische Beschäftigte im Sinne des § 94. In diesen Fällen ist die zuständige Personalvertretung anzuhören.

(3) Im Übrigen ist die Leitung der Hochschule nach § 65 Absatz 1 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes oberste Dienstbehörde im Sinne des Personalvertretungsrechts, sofern Selbstverwaltungsaufgaben wahrgenommen werden.

### § 93

#### **Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen**

(1) Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal im Sinne des Brandenburgischen Hochschulgesetzes, mit Ausnahme der in § 94 genannten Beschäftigten, wird an den Hochschulen ein besonderer Personalrat gebildet. Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten der Hochschule, die am Wahltag in einem Beschäftigungsverhältnis nach Satz 1 stehen. Wählbar sind abweichend von § 14 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 3 alle Wahlberechtigten, die am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens in einem Beschäftigungsverhältnis nach Satz 1 stehen. Die Vorschriften über die Gruppen gelten nicht. Im Übrigen finden die Vorschriften über die Wahl des Personalrates entsprechend Anwendung. Ein Wahlrecht zu dem nach den allgemeinen Vorschriften zu bildenden Personalrat besteht nicht.

(2) Die in Absatz 1 genannten Beschäftigten wählen auch die nach den §§ 53 und 55 zu bildenden Personalvertretungen. Absatz 1 Satz 3 und 4 findet dabei keine Anwendung.

(3) Für die Mitglieder von Personalvertretungen nach den Absätzen 1 und 2, deren Arbeitsverhältnisse befristet sind, bleiben die Arbeitsverhältnisse unbeschadet der vereinbarten Befristung für die Dauer bestehen, für die ein Kündigungsschutz in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bestanden hätte, höchstens jedoch für die Dauer eines Jahres.

(4) Für die Mitglieder von Personalvertretungen nach den Absätzen 1 und 2, die in einem Beamtenverhältnis auf Zeit tätig sind, gilt Absatz 3 entsprechend. Nach Ablauf des Beamtenverhältnisses auf Zeit werden sie im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten für die Dauer weiterbeschäftigt, für die ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Absatz 3 fortbestanden hätte.

### § 94

#### **Studentische Beschäftigte, die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringen**

(1) Für die studentischen Beschäftigten im Sinne des § 59 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes wird an den Hochschulen ein besonderer Personalrat für studentische Beschäftigte gebildet. Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten der Hochschule, die am Wahltag in einem Beschäftigungsverhältnis nach Satz 1 stehen.

Wählbar sind abweichend von § 14 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 3 alle Wahlberechtigten, die am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens in einem Beschäftigungsverhältnis nach Satz 1 stehen. Ein Wahlrecht zu den nach den allgemeinen Vorschriften zu bildenden Personalvertretungen besteht nicht.

(2) Der Personalrat für studentische Beschäftigte besteht in Dienststellen mit

5 bis 40 Wahlberechtigten	aus einer Person,
41 bis 100 Wahlberechtigten	aus drei Mitgliedern,
101 bis 300 Wahlberechtigten	aus fünf Mitgliedern,
301 bis 600 Wahlberechtigten	aus sieben Mitgliedern,
601 bis 1 200 Wahlberechtigten	aus neun Mitgliedern,
1 201 bis 2000 Wahlberechtigten	aus elf Mitgliedern.

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen ab 2 001 Wahlberechtigten um jeweils zwei je angefangene 1 400 Wahlberechtigte bis zur Höchstzahl von 21 Mitgliedern.

(3) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrates für studentische Beschäftigte beträgt ein Jahr. Die regelmäßigen Wahlen finden im Zeitraum vom 1. bis zum 30. Juni parallel zu den Wahlen der studentischen Vertreterinnen und Vertreter in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung statt. Die Amtszeit endet spätestens am 30. Juni des jeweiligen Folgejahres. Im Übrigen finden die Vorschriften über die Wahl und Amtszeit des Personalrates entsprechend Anwendung.

(4) Bei dem für die Hochschulen zuständigen Ministerium wird für die in Absatz 1 Satz 1 genannten Beschäftigten eine besondere Stufenvertretung gemäß § 53 gebildet. Absatz 1 Satz 2 bis 4 und Absatz 3 Satz 1 bis 3 gelten entsprechend. Die Stufenvertretung für studentische Beschäftigte besteht aus fünf Mitgliedern. Im Übrigen finden die Vorschriften für die Wahl und Amtszeit der Stufenvertretungen entsprechend Anwendung.

(5) Bei dem für die Hochschulen zuständigen Ministerium wird für die in Absatz 1 Satz 1 genannten Beschäftigten eine besondere Einigungsstelle gebildet. Die nach Absatz 4 gebildete Stufenvertretung nimmt insoweit die Befugnisse nach § 72 Absatz 3 wahr.

(6) Für die Mitglieder von Personalvertretungen nach den Absätzen 1 und 4 findet § 93 Absatz 3 entsprechend Anwendung mit der Maßgabe, dass das Arbeitsverhältnis unbeschadet der vereinbarten Befristung für die Dauer der Mitgliedschaft in der Personalvertretung bestehen bleibt, längstens jedoch bis zum Ablauf der Amtszeit der Personalvertretung.

(7) Für die Personalvertretungen nach den Absätzen 1 und 4 findet § 57 Absatz 1 Satz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass die Besprechungen einmal im Vierteljahr stattfinden.

**Theater und Orchester**

Bei öffentlichen Theatern und Orchestern werden besondere Personalräte für künstlerisch tätige Personen gebildet. Das nichtkünstlerische Personal wählt eigene Personalräte nach den allgemeinen Vorschriften.

**Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal an Schulen in öffentlicher Trägerschaft**

(1) Dienststelle im Sinne der §§ 1, 6 und 12 für die Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal an Schulen in öffentlicher Trägerschaft ist das staatliche Schulamt. Beim staatlichen Schulamt wird für die Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal ein Personalrat gebildet. § 6 Absatz 2 und § 55 finden keine Anwendung.

(2) Die Kosten nach § 24 Absatz 3 und § 44 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 bis 5 tragen die Träger der sachlichen Kosten der Dienststellen. Die Kosten nach § 44 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 und 2 trägt das Land.

(3) An den Schulen in öffentlicher Trägerschaft können die Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal Lehrerräte bilden. Für die Wahl, die Amtszeit und die Geschäftsführung der Lehrerräte finden die Regelungen für die Personalräte entsprechend Anwendung.

(4) Der Lehrerrat soll vom Personalrat für die Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal beim staatlichen Schulamt in Angelegenheiten der Lehrkräfte und des sonstigen pädagogischen Personals der jeweiligen Schule, die dessen Beteiligung unterliegen, angehört werden. Der Lehrerrat wird von der Schulleiterin oder dem Schulleiter zu Angelegenheiten, in denen sie oder er zu einer Entscheidung befugt ist, nach den Bestimmungen dieses Gesetzes beteiligt, sofern nicht eine Beteiligung im Rahmen der Mitwirkung gemäß Teil 7 des Brandenburgischen Schulgesetzes erfolgt.

(5) Kommt in den Fällen nach Absatz 4 Satz 2 zwischen der Schulleiterin oder dem Schulleiter und dem Lehrerrat eine Einigung nicht zustande, so bestimmt sich das weitere Verfahren nach § 61 Absatz 5 oder § 68 mit der Maßgabe, dass als Stufenvertretung der beim staatlichen Schulamt gebildete Personalrat für die Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal gilt. Kommt zwischen der Leitung des staatlichen Schulamtes und dem bei ihm gebildeten Personalrat für die Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten nach Satz 1 eine Einigung nicht zustande, kann die nach § 72 Absatz 10 in Verbindung mit § 53 Absatz 6 gebildete Einigungsstelle innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Eingang der Ablehnung abweichend von § 61 Absatz 6 und 7 durch die Leitung des staatlichen Schulamtes oder in den Fällen des § 70 durch den Personalrat für die Lehrkräfte und das sonstige pädagogische Personal direkt angerufen werden.

(6) Für Mitglieder von Lehrerräten an Schulen, in denen die Schulleiterin oder der Schulleiter zu selbstständigen Entscheidungen in Angelegenheiten nach den §§ 63 bis 67 oder § 69 befugt ist, finden die Regelungen des Abschnitts 5 entsprechend

Anwendung. Verliert die Schulleiterin oder der Schulleiter während der laufenden Amtszeit des Lehrerrates die Befugnis zu selbstständigen Entscheidungen in den in Satz 1 genannten Angelegenheiten, bleibt die Rechtsstellung der Mitglieder des Lehrerrates für die verbleibende Amtszeit unberührt.

## § 97

### **Kommunaler Bereich**

(1) Unterliegen Maßnahmen im Sinne der §§ 62 bis 67 und 69 durch Gesetz oder Hauptsatzung der Entscheidung der Gemeindevertretung, der Verbandsgemeindevertretung, des Amtsausschusses, des Kreistages, der Verbandsversammlung oder vergleichbarer Organe, so finden die §§ 61, 68 und 70 keine Anwendung. Steht eine Entscheidung nach Satz 1 bevor, unterrichtet die Dienststellenleitung unverzüglich und unbeschadet des § 60 den Personalrat hiervon. Das den Vorsitz führende Mitglied des Personalrates ist berechtigt, vor der Entscheidung an den Sitzungen dieser Organe für die Dauer der Beratung über die Maßnahme teilzunehmen. Es kann die Auffassung des Personalrates darlegen und an der Erörterung der Maßnahme teilnehmen. In Gruppenangelegenheiten tritt in den Fällen des § 38 Absatz 2 das von der Gruppenvertretung gewählte Vorstandsmitglied hinzu. Für Anträge des Personalrates nach § 70 gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend.

(2) Absatz 1 gilt auch bei Entscheidungen von Ausschüssen der dort genannten Organe. Ergibt sich zwischen Ausschuss und Personalrat keine Einigung, so entscheidet das Organ.

(3) Nicht wählbar für den Personalrat ihrer Dienststelle ist auch die Leiterin oder der Leiter des Rechnungsprüfungsamtes.

## **Abschnitt 13**

### **Einzelvorschriften**

## § 98

### **Behandlung von Verschlussachen**

(1) Soweit eine Angelegenheit, an der eine Personalvertretung zu beteiligen ist, als Verschlussache mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-VERTRAULICH“ eingestuft ist, tritt an die Stelle der Personalvertretung ein Ausschuss. Dem Ausschuss gehört höchstens je eine Vertreterin oder ein Vertreter der im Personalrat vertretenen Gruppen an, die in entsprechender Anwendung des § 33 Absatz 2 gewählt werden. Die Mitglieder des Ausschusses müssen ermächtigt sein, Kenntnis von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten.

(2) Wird der zuständige Ausschuss nicht rechtzeitig gebildet, ist der Ausschuss der bei der Dienststelle oder der übergeordneten Behörde bestehenden Stufenvertretung oder, wenn dieser nicht vorhanden oder nicht rechtzeitig gebildet ist, der Ausschuss der bei der obersten Dienstbehörde bestehenden Stufenvertretung zu beteiligen.

(3) Die Einigungsstelle besteht in den in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Fällen abweichend von § 72 Absatz 3 aus je einer Beisitzerin oder einem Beisitzer, die oder der von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt werden, und einer oder einem unparteiischen Vorsitzenden. Die oder der Vorsitzende sowie die Beisitzerinnen und Beisitzer müssen nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sein, von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades Kenntnis zu erhalten.

(4) Die §§ 36, 39, 40 Absatz 1 bis 3 und Absatz 4 Satz 2, 73 Absatz 2 und 76 Absatz 3 sind nicht anzuwenden. Angelegenheiten, die als Verschlussachen mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-VERTRAULICH“ eingestuft sind, werden in der Personalversammlung nicht behandelt.

(5) Die oberste Dienstbehörde kann anordnen, dass in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 dem Ausschuss und der Einigungsstelle Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, soweit dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder auf Grund internationaler Verpflichtungen geboten ist. In Verfahren nach § 100 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.

## § 99

### **Datenschutz**

(1) Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Personalrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit der Personalrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist die Dienststelle der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die Dienststelle und der Personalrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften.

(2) Die oder der von der Dienststelle benannte Datenschutzbeauftragte hat uneingeschränkte Kontrollrechte beim Personalrat.

(3) Der Personalrat hat das Recht, sich unmittelbar an die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und das Recht auf Akteneinsicht zu wenden.

(4) Personenbezogene Daten, die der Personalrat in Akten oder elektronisch verarbeitet, sind zu löschen oder zu vernichten, sobald sie zur Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlich sind und besondere gesetzliche Regelungen nichts anderes bestimmen.

## § 100

### **Entscheidungen der Verwaltungsgerichte**

(1) Die Verwaltungsgerichte, im letzten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden insbesondere über

1. Wahlanfechtungen nach § 25,

2. den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung der Gruppenvertretung oder des Personalrates nach § 28,
  3. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
  4. Amtszeit und Zusammensetzung der Personalvertretungen sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
  5. Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
  6. die Rechtmäßigkeit eines nicht nur empfehlenden Beschlusses der Einigungsstelle oder die Aufhebung eines nicht nur empfehlenden Beschlusses der Einigungsstelle durch die oberste Dienstbehörde,
  7. das Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen,
  8. die Pflicht zur Durchführung von Entscheidungen nach § 75,
  9. Streitigkeiten zwischen Dienststelle und Personalvertretung in den Fällen des § 47.
- (2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend.

## § 101

### **Fachkammern und Fachsenate, Verordnungsermächtigung**

(1) Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen sind bei den Verwaltungsgerichten Fachkammern und bei dem Oberverwaltungsgericht Fachsenate zu bilden. Die Zuständigkeit einer Fachkammer kann auf die Bezirke anderer Gerichte oder Teile von ihnen erstreckt werden.

(2) Die Fachkammer besteht aus einer oder einem Vorsitzenden und ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern. Der Fachsenat besteht aus einer oder einem Vorsitzenden, weiteren Richterinnen und Richtern sowie ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern. Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter müssen zu einer nach diesem Gesetz zu bildenden Personalvertretung wahlberechtigt sein. Sie werden durch die Landesregierung oder die von ihr durch Rechtsverordnung bestimmte Stelle je zur Hälfte auf Vorschlag

1. der unter den Beschäftigten vertretenen Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und
2. der obersten Landesbehörden

berufen. Die Vorschläge sollen Männer und Frauen angemessen berücksichtigen. Für die Berufung und Stellung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über ehrenamtliche Richterinnen und Richter entsprechend.

(3) Die Fachkammer wird tätig in der Besetzung mit einer oder einem Vorsitzenden und vier ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern. Der Fachsenat wird tätig in der

Besetzung mit einer oder einem Vorsitzenden, zwei Richterinnen und Richtern sowie zwei ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern. Von den ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern muss je eine Person nach Absatz 2 Satz 4 Nummer 1 und 2 berufen worden sein.

## § 102

### **Vorrang des Gesetzes**

Soweit dieses Gesetz nicht ausdrücklich anderes bestimmt, können durch Tarifvertrag, Dienstvereinbarungen oder sonstige Vereinbarungen davon abweichende Regelungen nicht getroffen werden.

## § 103

### **Wahlordnung, Verordnungsermächtigung**

(1) Zur Regelung der Personalratswahlen und der Wahlgrundsätze werden durch Rechtsverordnung der Landesregierung Vorschriften erlassen, insbesondere über

1. die Bestellung des Wahlvorstandes,
2. die Vorbereitung der Wahl des Personalrates,
3. die Aufstellung des Verzeichnisses der wahlberechtigten Beschäftigten,
4. die Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder und die Verteilung der Sitze auf Gruppen,
5. die Frist für die Einsichtnahme in das Verzeichnis der wahlberechtigten Beschäftigten und die Erhebung von Einsprüchen,
6. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,
7. die Einreichung, den Inhalt und die Bekanntgabe der Wahlvorschläge,
8. die Stimmabgabe,
9. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
10. das Wahlprotokoll,
11. die Aufbewahrung der Wahlakten,
12. das Wahlverfahren bei Vorliegen eines oder mehrerer Wahlvorschläge (Mehrheitswahl, Verhältniswahl) sowie
13. das Wahlverfahren zur Wahl der Stufenvertretungen (Bezirkspersonalrat, Hauptpersonalrat) und des Gesamtpersonalrates.

(2) Die Wahlordnung muss Regelungen über die Wahl von Frauen und Männern entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle vorsehen.

## **Abschnitt 14**

### **Einschränkung von Grundrechten**

#### **§ 104**

### **Einschränkung von Grundrechten**

Durch die §§ 59 Absatz 5, 60 Absatz 1 bis 4, 83 Absatz 5, 86 Absatz 3 und 89 Absatz 2 Satz 2 werden das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung nach Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 des Grundgesetzes und das Grundrecht auf Datenschutz nach Artikel 11 Absatz 1 der Verfassung des Landes Brandenburg eingeschränkt.

## **Abschnitt 15**

### **Übergangs- und Schlussvorschriften**

#### **§ 105**

### **Übergangsvorschriften zur Durchführung von Personalratswahlen**

(1) Ist für die Wahl einer Personalvertretung im Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes in der bis zum [einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes] geltenden Fassung bis zum [einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes] bereits ein Wahlausschreiben erlassen worden, finden für die Wahl die bis zum [einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes] geltenden Vorschriften Anwendung. Der Wahlvorstand kann beschließen, das Wahlverfahren abzubrechen und die Wahl nach den ab dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes] geltenden Vorschriften durchzuführen. In den Fällen des Satzes 2 gibt der Wahlvorstand seinen Beschluss in der Dienststelle bekannt und beginnt unverzüglich mit der Vorbereitung der Wahl.

(2) Absatz 1 findet keine Anwendung, wenn nach den ab dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes] geltenden Vorschriften eine Neuwahl nicht mehr erforderlich ist; in diesem Fall ist das Wahlverfahren abzubrechen. Der Wahlvorstand stellt das Vorliegen der Voraussetzungen nach Satz 1 fest und gibt den Abbruch des Wahlverfahrens in der Dienststelle bekannt.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend in den Fällen des § 32. Für die gemeinsame Geschäftsführung der bisherigen Personalvertretungen in den Fällen des § 32 finden die ab dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes] geltenden Vorschriften Anwendung, auch wenn die Eingliederung, Neubildung oder Ausgliederung bereits vor dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes] wirksam geworden ist.

### **Übergangsvorschriften für den Hochschulbereich**

(1) Abweichend von § 29 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 erlischt die Mitgliedschaft von Beschäftigten im Sinne des § 94 Absatz 1 Satz 1 in einem am [einsetzen: Tag dieses Inkrafttretens des Gesetzes] bestehenden Personalrat oder Gesamtpersonalrat an ihrer Hochschule erst an dem Tag, an dem sich dort ein Personalrat nach § 94 konstituiert hat. Die Personalvertretungen sind bis zu diesem Zeitpunkt berechtigt, die Interessen der Beschäftigten nach § 94 Absatz 1 Satz 1 zu vertreten. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend auch für die Mitgliedschaft im Hauptpersonalrat bei dem für die Hochschulen zuständigen Ministerium.

(2) Für die am [einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes] bestehenden Personalräte für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Hochschulen, die Gesamtpersonalräte an den Hochschulen und den Hauptpersonalrat bei dem für die Hochschulen zuständigen Ministerium findet § 27 Absatz 2 Nummer 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass Beschäftigte nach § 94 Absatz 1 Satz 1 bei der Berechnung unberücksichtigt bleiben.

### **Sonstige Übergangsvorschriften**

Die Frist nach § 61 Absatz 5 Satz 3 für Vorlagen, die der übergeordneten Behörde vor dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes] zugegangen sind, beginnt am [einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes].

## **Artikel 2**

### **Änderung des Brandenburgischen Polizeihochschulgesetz**

§ 17 des Brandenburgischen Polizeihochschulgesetzes vom 19. Juni 2019 (GVBl. I Nr. 35) wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 3 werden die Wörter „Die Altersbeschränkungen in § 77 Nummer 1 und 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes finden“ durch die Wörter „§ 79 Nummer 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes findet“ ersetzt.
2. In Nummer 5 werden die Wörter „§ 90 des Landespersonalvertretungsgesetzes findet“ durch die Wörter „Die §§ 92 bis 94 des Landespersonalvertretungsgesetzes finden“ ersetzt.

### Artikel 3

#### Änderung des Brandenburgischen Richtergesetzes

In § 32 Satz 2 des Brandenburgischen Richtergesetzes vom 12. Juli 2011 (GVBl. I Nr. 18), das zuletzt durch das Gesetz vom 16. Dezember 2022 (GVBl. I Nr. 32) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 95 Absatz 2 und des § 96“ durch die Wörter „§ 100 Absatz 2 und des § 101“ ersetzt.

### Artikel 4

#### Änderung der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz

Die Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz vom 26. August 1994 (GVBl. II S. 716), die zuletzt durch die Verordnung vom 16. Mai 2017 (GVBl. II Nr. 30) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 49 wie folgt gefasst:  
„§ 49 Wahl des Referendarrates und der Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten“.
2. In § 32 wird die Angabe „§ 77“ durch die Angabe „§ 79“ ersetzt.
3. § 44 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 wird die Angabe „§ 83“ durch die Angabe „§ 85“ ersetzt.
  - b) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „§ 77“ durch die Angabe „§ 79“ ersetzt.
4. § 49 wird wie folgt geändert:
  - a) In der Überschrift werden die Wörter „des Personalrates für“ durch die Wörter „der Vertretung der“ ersetzt.
  - b) Im Wortlaut werden die Wörter „(§ 84 des Landespersonalvertretungsgesetzes) und des Personalrates für Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten (§ 87 des Landespersonalvertretungsgesetzes)“ durch die Wörter „(§ 86 des Landespersonalvertretungsgesetzes) und der Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten (§ 89 des Landespersonalvertretungsgesetzes)“ ersetzt.
5. In § 50 Absatz 1 und 2 Satz 1 wird jeweils die Angabe „§ 91“ durch die Angabe „§ 96“ ersetzt.

**Artikel 5****Änderung der Verordnung zur Übertragung von Zuständigkeiten für die Wahl ehrenamtlicher Richter in der Verwaltungsgerichtsbarkeit**

In § 2 der Verordnung zur Übertragung von Zuständigkeiten für die Wahl ehrenamtlicher Richter in der Verwaltungsgerichtsbarkeit vom 24. Januar 2006 (GVBl. II S. 18) wird die Angabe „§ 84“ durch die Angabe „§ 109“ und die Angabe „§ 96“ durch die Angabe „§ 101“ ersetzt.

**Artikel 6****Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Landespersonalvertretungsgesetz vom 15. September 1993 (GVBl. I S. 358), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 20. September 2018 (GVBl. I Nr. 21 S. 4) geändert worden ist, außer Kraft.

Potsdam, den

Die Präsidentin des Landtages Brandenburg

Dr. Ulrike Liedtke

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

Der Koalitionsvertrag von SPD, CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für die 7. Legislaturperiode sieht vor, das Personalvertretungsgesetz insbesondere unter dem Aspekt der Anforderungen der Digitalisierung an die Beschäftigten zu novellieren. Der bestehende Standard der Informations- und Beteiligungsrechte der Personalräte soll dabei aufrechterhalten bleiben (Zeilen 4204 bis 4206).

Das Gesetz ist 1993 in Kraft getreten und wurde seither nur punktuell geändert. Es hat sich in der Verwaltungspraxis seit vielen Jahren bewährt und grundsätzlich als sehr flexibel und entwicklungs offen erwiesen. Gleichwohl machen es die Entwicklungen der vergangenen Jahre und Jahrzehnte erforderlich, das Gesetz in die Zeit zu stellen.

Zur Vorbereitung der Novelle hat das Ministerium des Innern und für Kommunales bereits im Vorfeld einer formellen Beteiligung einen umfassenden Dialog mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften DGB und dbb geführt. Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften und der Landesregierung haben sich hierzu in zahlreichen Fachgesprächen intensiv darüber ausgetauscht, wie das Landespersonalvertretungsgesetz verbessert werden kann. Damit wurde auch dem Koalitionsvertrag Rechnung getragen, nach dem personalpolitische Themen im Austausch mit den Gewerkschaften möglichst partnerschaftlich und transparent behandelt werden sollen. Trotz naturgemäß auch unterschiedlicher Positionen und Interessen in der Sache hat sich der offene und konstruktive Austausch mit den Gewerkschaften als gewinnbringend für beide Seiten erwiesen.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird den Erfordernissen einer modernen und zukunftsfähigen Verwaltung Rechnung getragen. Der Gesetzentwurf sieht dazu folgende wesentliche Inhalte vor:

1. Die rechtssichere elektronische Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung wird erleichtert. Soweit das Gesetz von „schriftlich oder elektronisch“ spricht (siehe z. B. § 61 Absatz 4 Satz 1), kann eine Erklärung sowohl in der herkömmlichen Schriftform als auch grundsätzlich in der einfachsten elektronischen Variante (z. B. als einfache E-Mail) abgegeben werden.
2. Als ergänzende Alternative zum Regelfall der Präsenzsitzung können Personalratssitzungen – optional und unabhängig von einer pandemischen Situation – vollständig oder teilweise auch mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden (§ 35 Absatz 3). Die Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen wird auch für die Sprechstunden des Personalrates (§ 43 Absatz 3) und die Tätigkeit der Einigungsstelle (§ 73 Absatz 6) geregelt.
3. Es wird klargestellt, dass der Personalrat für die Erfüllung seiner Aufgaben eine technische Ausstattung beanspruchen kann, die dem Stand der in der Dienststelle üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationstechnik entspricht (§ 44 Absatz 2). Dies schließt die für die Durchführung von Video- und Telefonkonferenzen erforderliche Technik ein.

4. Es wird klargestellt, dass der Personalrat die in der Dienststelle üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationssysteme, dazu gehört auch ein dort eingerichtetes Intranet, für Informationen und Mitteilungen an die Beschäftigten nutzen kann (§ 44 Absatz 3 Satz 3).
5. Die Gewerkschaften erhalten das Recht, im Intranet der Dienststelle durch Hyperlinks auf ihre Informationsangebote aufmerksam zu machen. Damit wird es den Gewerkschaften erleichtert, die Beschäftigten im Rahmen ihrer Aufgaben auch zeit- und ortsungebunden über aktuelle Informationen und ihre Anliegen zu unterrichten (§ 3 Absatz 2 Satz 2). Das Recht steht auch den Arbeitgebervereinigungen zu.
6. Die bei ressortübergreifenden Digitalisierungsmaßnahmen bestehende Beteiligungslücke wird geschlossen. Dazu wird eine gesetzliche Grundlage dafür geschaffen, umfassende, ressortübergreifende Digitalisierungsmaßnahmen in der Landesverwaltung durch Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände zu begleiten (§ 78).
7. Die Regelungen zur Zusammenarbeit in der Dienststelle werden dahingehend ergänzt, dass Personalrat und Dienststelle den gesetzlichen Auftrag erhalten, die frühzeitige Einbeziehung der Belange der Beschäftigten bei der Digitalisierung der Verwaltung zu fördern (§ 58 Absatz 2 Nummer 7). Der Aufgabenkatalog wird darüber hinaus auch ergänzt in Bezug auf die Vermeidung von Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen (§ 58 Absatz 1 Nummer 2 und 5), auf die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie die Förderung der Vielfalt in der Dienststelle (§ 58 Absatz 2 Nummer 5 und 8).
8. Die Neuregelungen schaffen zudem mehr Flexibilität bei der Vorbereitung und Durchführung von Personalratswahlen und vermeiden personalratslose Zeiten. So wird die Frist, innerhalb der der Wahlvorstand die Wahlen durchzuführen hat, flexibilisiert (§ 23 Absatz 1 Satz 1). Bei einer Verzögerung der regelmäßigen Wahlen können die bestehenden Personalräte die Geschäfte nach Ablauf ihrer Amtszeit künftig vorübergehend fortführen (§ 26 Absatz 2).
9. Die Tatbestände für eine außerplanmäßige Neuwahl von Personalräten werden maßvoll reduziert. Künftig ist eine Neuwahl in den Fällen des § 27 Absatz 2 Nummer 2 erst dann erforderlich, wenn die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrates auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder „um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl“ gesunken ist. Nach derzeitiger Rechtslage ist eine Neuwahl bereits dann erforderlich, wenn nur ein einziges Mitglied aus dem Personalrat ausscheidet, dessen Liste kein Ersatzmitglied bereithält. In diesem Zusammenhang werden auch die Regelungen zur Neuwahl der Gruppenvertretung klarer gefasst (§ 27 Absatz 5).
10. Die Regelungen zur Neuwahl von Personalräten im Rahmen von Umorganisationen (§ 32) werden ebenfalls modifiziert. So wird klargestellt, dass die Bestimmungen zur Neuwahl und zur Bildung eines Übergangspersonalrates nur für die aufnehmende oder neu gebildete Dienststelle Anwendung finden. Für die verbleibende Dienststelle, die lediglich Personal abgegeben hat, gelten die allgemeinen Regelungen für die Neuwahl in § 27. Eine Neuwahl unterbleibt zudem dann, wenn sich die Zahl der Beschäftigten in der aufnehmenden Dienststelle durch die Eingliederung um weniger als ein Fünftel geändert hat oder wenn die Eingliederung oder die Neubildung weniger als zwölf Monate vor Beginn des für

die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums wirksam werden.

11. Die Bestimmungen zum Wahlrecht (§ 13) werden ergänzt um klare Regelungen zu den Auswirkungen von längeren Abwesenheiten durch Beurlaubungen und andere Freistellungen. In Bezug auf das Wahlrecht wird die Zuweisung wegen ihrer vergleichbaren Rechtswirkungen einer Abordnung gleichgestellt. Darüber hinaus haben künftig alle Auszubildenden – auch wenn sie das 25. Lebensjahr bereits überschritten haben – die Möglichkeit, die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen oder sich in ihr zu engagieren (§ 79).
12. Für die studentischen Beschäftigten an den Hochschulen werden künftig eigene Personalvertretungen gebildet (§ 94).
13. Die Personalräte erhalten die Möglichkeit, künftig mehrere Stellvertreterinnen oder Stellvertreter für das den Vorsitz führende Mitglied zu bestimmen (§ 33 Absatz 4). Zudem werden die Regelungen für die Teilfreistellung von Personalratsmitgliedern klarer gefasst und konkretisiert (§ 45 Absatz 5). Damit wird den Anforderungen aus der Praxis Rechnung getragen.
14. Das Gesetz sieht nur noch eine verpflichtende Personalversammlung pro Jahr vor (§ 49 Absatz 1). Damit wird der weit verbreiteten Verwaltungspraxis Rechnung getragen sowie der technologischen Entwicklung und der damit verbundenen schnelleren und intensiveren Kommunikation – auch zwischen Personalrat und Beschäftigten. Soweit Bedarf besteht, kann der Personalrat aber auch künftig eine Versammlung in jedem Kalenderhalbjahr, also zwei Personalversammlungen pro Jahr, durchführen.
15. Die Beteiligungsverfahren werden flexibilisiert und beschleunigt. So werden Möglichkeiten für Beschlussfassungen im Umlaufverfahren in einfachen Angelegenheiten (§ 37 Absatz 3) und für einvernehmliche Fristabsprachen zwischen Personalrat und Dienststellenleitung eröffnet (§§ 61 Absatz 11, 68 Absatz 5). Zur Vermeidung von Verfahrensverzögerungen ist künftig zudem eine Frist für die Vorlagen der übergeordneten Dienststelle an die Stufenvertretung vorgesehen (§ 61 Absatz 5 Satz 3). Darüber hinaus wird klargestellt, dass die Dienststelle bei vorläufigen Maßnahmen unverzüglich das Verfahren der Mitbestimmung einzuleiten oder fortzusetzen hat (§ 61 Absatz 9 Satz 2).
16. Die bestehenden Beteiligungstatbestände (§§ 63 bis 67 und 69) werden mit Blick auf die Rechtsprechung und aktuelle Entwicklungen teilweise präzisiert oder erweitert, insbesondere in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Dienststelle sowie die Stufenzuordnung bei Eingruppierungen, die Personalgestaltung, die Ablehnung von Familienpflegezeit, die Entsendung zu Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, die Anordnung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit oder Überstunden, die Festsetzung von Kurzarbeit, die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle sowie die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit.
17. Es wird klargestellt, dass nach Beendigung einer Dienstvereinbarung eine Nachwirkung nur dann in Betracht kommt, wenn und soweit diese ausdrücklich vereinbart worden ist. In Angelegenheiten, die dem Letztentscheidungsrecht

der obersten Dienstbehörde unterliegen, kann eine solche Vereinbarung jederzeit durch die oberste Dienstbehörde aufgehoben werden (§ 71 Absatz 3 Satz 2 bis 4).

18. Für die Behandlung von Verschlussachen bildet der zuständige Personalrat künftig einen besonderen Ausschuss (§ 98).
19. Die Bestimmungen zum Datenschutz werden ergänzt um eine Regelung zur datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Personalvertretungen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten (§ 99 Absatz 1).
20. Darüber hinaus wird gesetzlich klargestellt, dass die Rechtmäßigkeit eines nicht nur empfehlenden Beschlusses der Einigungsstelle oder die Aufhebung eines nicht nur empfehlenden Beschlusses der Einigungsstelle durch die oberste Dienstbehörde gerichtlich überprüfbar sind (§ 100 Absatz 1 Nummer 6).

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1 (Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg):**

#### **Zu Abschnitt 1 (Allgemeine Vorschriften):**

##### **Zu § 1 (Bildung von Personalräten):**

Die Regelung entspricht – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 1 Landespersonalvertretungsgesetz (PersVG).

##### **Zu § 2 (Grundsätze der Zusammenarbeit):**

Die Regelung entspricht der bisher geltenden Regelung in § 2 PersVG.

##### **Zu § 3 (Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – im Wesentlichen der bisher geltenden Regelung in § 3 PersVG.

Mit der Neuregelung in Absatz 2 Satz 2 wird eine Forderung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften umgesetzt. Danach soll den Gewerkschaften künftig das Recht eingeräumt werden, im Intranet der Dienststelle (soweit vorhanden) durch Hyperlinks auf ihre Informationsangebote aufmerksam zu machen. Das Recht steht auch den Arbeitgebervereinigungen zu.

Durch die Möglichkeit zur Nutzung dieses zentralen Informations- und Kommunikationsmediums wird es den Gewerkschaften erleichtert, die Beschäftigten einer Dienststelle im Rahmen ihrer Aufgaben auch zeit- und ortsungebunden über aktuelle Informationen und ihre Anliegen zu unterrichten. Die Nutzung von Hyperlinks gewährleistet dabei die eindeutige Zuordnung der redaktionellen Verantwortlichkeit für die externen Inhalte. Die im Intranet der Dienststellen verlinkten Informationsangebote unterliegen vollumfänglich der inhaltlichen Verantwortung der Gewerkschaften.

Der Regelungsvorschlag entspricht der gleichlautenden Regelung in § 9 Absatz 3 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Mit ihm sollen die aus der Koaliti-

onsfreiheit (Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz) abgeleiteten Rechte der Gewerkschaften auf Werbung und Information in den Dienststellen und Betrieben (bisher vor allem über Aushänge am sogenannten Schwarzen Brett, Verteilung von Flyern etc.) den aktuellen Entwicklungen angepasst werden. Den damit verbundenen, allenfalls geringfügigen Belastungen von Arbeitgebern und Dienstherrn steht auf Seiten der Gewerkschaften ein geschütztes Interesse von erheblichem Gewicht gegenüber (siehe dazu BAG, Urteil vom 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 -).

**Zu § 4 (Beschäftigte):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 4 PersVG. Mit Blick auf die Anpassung des Gesetzes an die geschlechtergerechte Sprache entfällt die bisherige Regelung in § 4 Absatz 5.

**Zu § 5 (Gruppen):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 5 PersVG.

**Zu § 6 (Dienststellen):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 6 PersVG.

**Zu § 7 (Vertretung der Dienststelle):**

Die Regelung entspricht weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 7 PersVG.

In Absatz 1 Satz 1 wird wie bisher die Vertretung durch die Dienststellenleitung bestimmt. In Satz 2 wird nunmehr klargestellt, dass zu den Personen, durch die sich die Dienststellenleitung vertreten lassen kann, auch die Leiterin oder der Leiter der für Personal- und Verwaltungsangelegenheiten zuständigen Abteilung gehört. Abteilung in diesem Sinne ist die der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellte Organisationseinheit, die für die Personal- und Verwaltungsangelegenheiten der Dienststelle zuständig ist. Soweit die Vertretung durch andere Beschäftigte erfolgen soll, müssen diese in der Sache entscheidungsbefugt sein.

**Zu § 8 (Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot):**

Die Regelung entspricht der bisher geltenden Regelung in § 8 PersVG, wobei die Überschrift konkreter gefasst wurde.

**Zu § 9 (Schutz von Auszubildenden in besonderen Fällen):**

Die Regelung entspricht – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 9 PersVG. Der Verweis auf das Bundespersonalvertretungsgesetz wurde aktualisiert.

**Zu § 10 (Schweigepflicht):**

Die Regelungen entsprechen im Wesentlichen der bisher geltenden Regelung in § 10 PersVG.

In Absatz 2 werden folgende Anpassungen vorgenommen:

Mit Blick auf die Abschaffung des Zivildienstes werden die Verweise auf die Vertrauensleute der Zivildienstleistenden gestrichen. Es wird außerdem klargestellt, dass die Schweigepflicht bei der Behandlung von Verschlussachen nach § 98 nicht entfällt. Die Aufzählung der Stellen, gegenüber denen im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgabenstellung keine Schweigepflicht besteht, wurde ergänzt um die vorgesetzte Dienststelle, die im Stufenverfahren angerufen werden kann.

**Zu § 11 (Unfallfürsorge):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 11 PersVG.

**Zu Abschnitt 2 (Wahl und Zusammensetzung des Personalrates):**

**Zu § 12 (Wahl von Personalräten):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 12 PersVG.

**Zu § 13 (Wahlberechtigung):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und den nachfolgend erläuterten Ergänzungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 13 PersVG.

**Zu Absatz 1:**

Bisher enthält die Vorschrift – anders als das Bundespersonalvertretungsgesetz und die Vorschriften vieler Länder – keine Regelungen zu den Auswirkungen längerer Abwesenheiten auf das Wahlrecht. Für den Fall der Freistellungsphase einer Altersteilzeitbeschäftigung im Blockmodell, bei der eine Rückkehr in die Dienststelle ausgeschlossen ist, ist in der Rechtsprechung inzwischen anerkannt, dass mit der Ausgliederung aus der Dienststelle auch das Wahlrecht verloren geht. In Bezug auf andere längerfristige Beurlaubungen und Freistellungen zeigt die Erfahrung, dass dazu in der Praxis der Wahlvorstände häufig Unsicherheiten bestehen.

Absatz 1 wird daher mit einem neuen Satz 3 dahingehend ergänzt, dass die Wahlberechtigung (und damit auch die Wählbarkeit, siehe § 14) für Beschäftigte entfällt, die durch längere Abwesenheiten den Bezug zur Dienststelle (vorübergehend) verlieren. Die Vorschrift betrifft Beschäftigte, die am Wahltag beurlaubt sind oder sich in der Freistellungsphase einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (z.B. Sabbatical, Altersteilzeit) befinden. Das Wahlrecht entfällt in diesen Fällen, wenn feststeht, dass die Beurlaubung oder Freistellung noch länger als zwölf Monate andauern wird oder dass die oder der Beschäftigte nach dem Ende der Beurlaubung oder Freistellung nicht in die Dienststelle zurückkehren wird (z.B. Freistellung bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses). Die Regelung gilt unabhängig von der Fortzahlung oder dem Fortfall der Bezüge oder des Arbeitsentgelts. Maßgeblich ist allein die Dauer der Abwesenheit von der Dienststelle.

**Zu Absatz 2:**

In Absatz 2 Satz 1 wird die Zuweisung wegen ihrer vergleichbaren Rechtswirkungen einer Abordnung gleichgestellt. Das Begriffsverständnis soll hier nicht eng auf die beamten- bzw. tarifrechtlichen Definitionen beschränkt bleiben, sondern in ihrer

Wirkung vergleichbare Personalmaßnahmen einbeziehen. Die Regelung ist insofern auch anwendbar auf Beschäftigte, die (im Wege einer befristeten Umsetzung) vorübergehend einer verselbständigten Dienststelle im Sinne von § 6 Absatz 2 zugewiesen werden.

**Zu Absatz 3:**

Absatz 3 entspricht der bisherigen Regelung.

**Zu Absatz 4 und 5:**

Der bisherige Regelungsgehalt von § 13 Absatz 4 wird in zwei Absätze überführt. Die Sonderregelungen zur Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten finden sich ohne inhaltliche Änderung nunmehr in Absatz 5. Da es sich dabei um eine Auszubildendenvertretung handelt, soll künftig auf die irreführende Bezeichnung „Personalrat“ verzichtet werden.

**Zu Absatz 6:**

Die Sonderregelungen zum Referendarrat finden sich ohne inhaltliche Änderung nunmehr in Absatz 6 Satz 1. Im neuen Satz 2 wird korrespondierend zu Absatz 5 Satz 2 klargestellt, dass neben dieser Sondervertretung kein Wahlrecht zu einer Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 79 besteht.

**Zu § 14 (Wählbarkeit):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 14 PersVG.

**Zu § 15 (Wählbarkeit in besonderen Fällen):**

Die Regelung entspricht weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 15 PersVG. Dabei wird klargestellt, dass mit der Vorschrift nur Ausnahmen von der Zugehörigkeit zum Geschäftsbereich und zum öffentlichen Dienst bezweckt sind.

**Zu § 16 (Anzahl der Mitglieder des Personalrates):**

Die Regelungen entsprechen der bisher geltenden Regelung in § 16 PersVG.

**Zu § 17 (Vertretung der Gruppen):**

Die Regelungen entsprechen der bisher geltenden Regelung in § 17 PersVG.

**Zu § 18 (Abweichende Sitzverteilung und Wahl gruppenfremder Beschäftigter):**

Die Regelungen entsprechen inhaltlich der bisher geltenden Regelung in § 18 PersVG.

Durch die neue Formulierung in Absatz 3 wird nunmehr klargestellt, dass die dort geregelte Möglichkeit, die Angehörigen der anderen Gruppe mitzuwählen, nur besteht, wenn eine Gruppe nach § 17 Absatz 1 und 2 keine Vertretung erhält und Gruppenwahl stattfindet. Sie gilt nicht für Angehörige einer Gruppe, die von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch gemacht hat (§ 17 Absatz 3). Mit dem Verzicht verlieren die Angehörigen dieser Gruppe ihr Wahlrecht. Das Gruppenprinzip würde konterkariert, wenn eine Gruppe – nach ihrem Verzicht

auf eine gesonderte Vertretung als eigene Gruppe – bei der anderen Gruppe mitwählen und dort die Mehrheit beeinflussen könnte.

**Zu § 19 (Wahlverfahren):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 19 PersVG.

Absatz 7 wurde ergänzt um den Hinweis, dass die unterzeichnungsberechtigten Gewerkschaftsbeauftragten einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören müssen (siehe § 9 Absatz 3 Satz 4 der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz – WO-PersVG).

**Zu § 20 (Bestellung des Wahlvorstandes durch den Personalrat):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – im Wesentlichen der bisher geltenden Regelung in § 20 PersVG.

Nach Absatz 1 Satz 2 soll künftig aber für jedes Mitglied des Wahlvorstandes „mindestens“ ein Ersatzmitglied berufen werden. Durch die Berufung mehrerer Ersatzmitglieder kann die Handlungsfähigkeit des Wahlvorstandes gestärkt werden, der nur beschlussfähig ist, wenn alle Mitglieder anwesend sind (siehe § 2 Absatz 1 Satz 1 WO-PersVG).

**Zu § 21 (Bestellung des Wahlvorstandes durch die Personalversammlung):**

Die Regelung entspricht – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 21 PersVG.

**Zu § 22 (Bestellung des Wahlvorstandes durch die Dienststellenleitung):**

Die Regelung entspricht – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 22 PersVG.

**Zu § 23 (Aufgaben des Wahlvorstandes):**

Die Regelungen entsprechen weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 23 PersVG.

**Zu Absatz 1:**

In Absatz 1 Satz 1 wird aber der Zeitraum von sechs Wochen, innerhalb dessen die Wahl durchgeführt werden soll, gestrichen und durch die zeitliche Vorgabe ersetzt, dass die Wahl spätestens zwei Wochen vor dem Ende der Amtszeit des bisherigen Personalrates stattfinden soll. Die Erfahrung zeigt, dass eine Wahl oftmals nicht ohne Weiteres innerhalb der Sechs-Wochen-Frist durchführbar ist. Durch die neue Frist erhalten die Wahlvorstände eine größere zeitliche Flexibilität bei der Wahlvorbereitung und -durchführung.

**Zu Absatz 2:**

Die Bekanntmachung des Wahlergebnisses muss nach Absatz 2 Satz 1 nicht mehr zwingend „durch Aushang“ erfolgen, so dass künftig auch digitale Formen der Be-

kanntgabe, etwa über das Intranet der Dienststelle, das Bekanntmachungserfordernis erfüllen können. Im Übrigen wird das Wort „Niederschrift“ durch die zeitgemäßere Formulierung „Protokoll“ ersetzt.

**Zu § 24 (Wahlschutz und Wahlkosten):**

Die Regelungen entsprechen der bisher geltenden Regelung in § 24 PersVG.

**Zu § 25 (Wahlanfechtung):**

Die Regelungen entsprechen der bisher geltenden Regelung in § 25 PersVG.

**Zu Abschnitt 3 (Amtszeit des Personalrates):**

**Zu § 26 (Regelmäßige Amtszeit):**

**Zu Absatz 1:**

Die Regelung entspricht weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 26 PersVG. Neu ist, dass in Satz 2 für den Beginn der Amtszeit nunmehr auf den Tag der Konstituierung (§ 34 Absatz 1) abgestellt wird. Damit wird in der Verwaltungspraxis bestehenden Unsicherheiten in Bezug auf den Amtszeitbeginn Rechnung getragen.

**Zu Absatz 2:**

Durch die Neuregelung in Absatz 2 sollen personalratslose Zeiten verhindert werden in Fällen, in denen sich die regelmäßige Personalratswahl verzögert. In diesen Fällen tritt mit dem regulären Amtszeitende des bestehenden Personalrats bisher eine personalratslose Zeit ein bis sich der neue Personalrat konstituiert hat. Um dies zu verhindern, sieht Absatz 2 nunmehr die vorübergehende Weiterführung der Geschäfte durch den bestehenden Personalrat vor – längstens jedoch bis zum 31. Juli. Damit wird einer Forderung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Rechnung getragen.

**Zu § 27 (Wahlen):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und den nachfolgend erläuterten Änderungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 27 PersVG.

In Absatz 1 wird der Verweis auf die erstmaligen Personalratswahlen im Jahr 1994 gestrichen.

Neu ist, dass eine Neuwahl nach Absatz 2 Nummer 2 künftig erst dann erfolgen soll, wenn die Gesamtanzahl der Mitglieder des Personalrates auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder „um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl“ gesunken ist. Dies entspricht der Regelung beim Bund und vielen anderen Ländern. Bisher war eine Neuwahl bereits dann erforderlich, wenn nur ein einziges Mitglied ausscheidet, für das kein Ersatzmitglied nachrücken kann. Dies erscheint nicht mehr sachgerecht.

Mit Blick auf die Neuregelung in Absatz 2 Nummer 2 werden auch die Regelungen zur Neuwahl der Gruppenvertretung in Absatz 5 klarer gefasst. Danach ist die Grup-

penvertretung immer dann neu zu wählen, wenn eine bisher im Personalrat vertretene Gruppe durch kein Mitglied mehr vertreten wird (also bei Ausscheiden aller Gruppenmitglieder, z.B. durch Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses, durch Rücktritt, Ausschluss oder die Auflösung der Gruppenvertretung) sowie im Falle der erfolgreichen Anfechtung der Wahl einer Gruppenvertretung. In diesen Fällen bestellt der Personalrat mit seinen verbleibenden Mitgliedern unverzüglich einen aus Angehörigen dieser Gruppe gebildeten Wahlvorstand und nimmt bis zur Neuwahl die der Gruppe nach diesem Gesetz zustehenden Aufgaben und Befugnisse wahr.

**Zu § 28 (Ausschluss und Auflösung):**

Die Regelungen entsprechen weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 28 PersVG.

Mit Blick auf die Neuregelung in § 27 Absatz 5 Satz 2 wird die bisher für den Fall der Auflösung der Gruppenvertretung in § 28 Absatz 3 Satz 1 vorgesehene Bestellung des Wahlvorstandes durch das Gericht gestrichen. Die Bestellung des Wahlvorstandes durch das Gericht bleibt nur bei Auflösung des gesamten Personalrates erforderlich.

**Zu § 29 (Erlöschen der Mitgliedschaft):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 29 PersVG.

**Zu § 30 (Ruhe der Mitgliedschaft):**

Die Regelung entspricht – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 30 PersVG.

**Zu § 31 (Ersatzmitglieder):**

Die Regelungen entsprechen der bisher geltenden Regelung in § 31 PersVG.

**Zu § 32 (Neuwahl bei Umorganisation von Dienststellen und Körperschaften):**

Die Regelungen zur Neuwahl bei Umorganisation von Dienststellen und Körperschaften in § 32 werden wie folgt angepasst:

**Zu Absatz 1:**

Es wird klargestellt, dass die Regelungen zur Neuwahl und gemeinsamen Geschäftsführung in Absatz 1 nur für die aufnehmende oder neu gebildete Dienststelle Anwendung finden. Der Übergangspersonalrat setzt sich dabei künftig (nur noch) aus den Mitgliedern der bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder der Neubildung bestehenden Personalräte zusammen, die der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle auch angehören. Damit wird dem Repräsentationsprinzip Rechnung getragen und vermieden, dass eine Vertretung durch dienststellenfremde Beschäftigte erfolgt. Zudem wird auch die Handlungsfähigkeit des Übergangspersonalrats gestärkt. Bisher konnten gerade bei komplexeren Umorganisationen, an denen mehr als zwei Dienststellen beteiligt waren, Übergangspersonalräte entstehen, deren Größe der Arbeitsfähigkeit des Gremiums abträglich war.

Auch wird vermieden, dass die Mitglieder gleichzeitig Aufgaben in mehreren Übergangspersonalräten erfüllen müssen.

Die Maximaldauer der Geschäftsführung durch den Übergangspersonalrat wird von bislang sechs auf zwölf Monate verlängert. Damit wird vermieden, dass beispielsweise auch dann außerplanmäßig neu gewählt werden muss, wenn in Kürze ohnehin regelmäßige Personalratswahlen anstehen (siehe Absatz 3).

Für den Fall, dass einer neu gebildeten Dienststelle keine Personalratsmitglieder angehören, nimmt der für die Personalratswahl zu bildende Wahlvorstand die Geschäfte der Personalvertretung wahr. In diesen Fällen greifen die allgemeinen Regelungen für die Bestellung des Wahlvorstandes in den §§ 21 und 22 PersVG.

#### **Zu Absatz 2:**

Der Übergangspersonalrat wählt aus seiner Mitte den Vorstand sowie das den Vorsitz führende Mitglied und seine Vertretung. Auf diese Weise wird eine klare Aufgabenverteilung im Übergangspersonalrat sichergestellt und die Arbeitsfähigkeit des Gremiums gestärkt. Die Durchführung der Wahl erfolgt – wie nach einer Neuwahl – in einer konstituierenden Sitzung, zu der die bisherigen Vorsitzenden einladen, soweit sie der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle angehören. Soweit dem Übergangspersonalrat nur eine bisherige Vorsitzende oder ein bisheriger Vorsitzender angehört, übernimmt diese oder dieser die Aufgabe allein. Soweit keine bisherigen Vorsitzenden vorhanden sind, übernehmen diese Aufgabe die bisherigen stellvertretenden Vorsitzenden. Sind auch diese nicht vorhanden, ist jedes Mitglied berechtigt, die konstituierende Sitzung einzuberufen. Im Übrigen gelten für den Übergangspersonalrat die Vorschriften für den Personalrat entsprechend.

#### **Zu Absatz 3:**

Eine Neuwahl nach Absatz 1 Satz 1 unterbleibt, wenn sich die Zahl der Beschäftigten in der aufnehmenden Dienststelle durch die Eingliederung um weniger als ein Fünftel geändert hat (Nummer 1), da in diesen Fällen eine Neuwahl aufgrund der geringen Änderung der Beschäftigtenzahl nicht sachgerecht wäre. Zudem unterbleibt eine Neuwahl, wenn innerhalb von zwölf Monaten nach Wirksamwerden der Eingliederung oder Neubildung ohnehin regelmäßige Personalratswahlen stattfinden werden (Nummer 2). In diesen Fällen führt der Übergangspersonalrat die Geschäfte entsprechend weiter bis der neue Personalrat nach der regelmäßigen Wahl konstituiert hat.

#### **Zu Absatz 4:**

Für die verbleibende Dienststelle, aus der Dienststellenteile ausgegliedert worden sind und die damit lediglich Personal abgegeben hat, gelten die allgemeinen Regelungen für die Neuwahl in § 27. Soweit der Dienststelle keine Personalratsmitglieder oder Ersatzmitglieder mehr angehören, werden Geschäfte der Personalvertretung durch den Wahlvorstand wahrgenommen bis sich der neue Personalrat konstituiert hat.

#### **Zu Absatz 5:**

Wie bisher gelten die Regelungen zur Umorganisation von Dienststellen entsprechend auch für die Umorganisation von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

**Zu Abschnitt 4 (Geschäftsführung des Personalrates):****Zu § 33 (Vorstand und Geschäftsführung):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und der nachfolgend erläuterten Änderung – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 33 PersVG.

Durch die Neuregelung in Absatz 4 Satz 2 wird künftig die Möglichkeit eröffnet, mehrere Stellvertreterinnen oder Stellvertreter für das den Vorsitz führende Mitglied zu wählen. Damit wird den Anforderungen aus der Praxis Rechnung getragen und zugleich eine Forderung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften umgesetzt. Im Übrigen finden die Regelungen für den Vorstand in Absatz 1 Satz 4 bis 6 entsprechend Anwendung.

**Zu § 34 (Einberufung und Leitung von Sitzungen):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 34 PersVG. Mit Blick auf die Abschaffung des Zivildienstes wurden die Ausführungen zur Ladung des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden in Absatz 2 Satz 3 und zum Antragsrecht in Absatz 3 Satz 1 Nummer 6 gestrichen.

**Zu § 35 (Zeitpunkt der Sitzungen und Nichtöffentlichkeit):**

Die Regelungen zum Zeitpunkt der Personalratssitzungen und zur Nichtöffentlichkeit wurden neu strukturiert und ergänzt um die Möglichkeit der Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen.

**Zu Absatz 1:**

Absatz 1 entspricht den bisherigen Regelungen in § 35 Satz 2 bis 4 PersVG.

**Zu Absatz 2:**

Absatz 2 Satz 1 regelt den bisher in § 35 Satz 1 enthaltenen Grundsatz der Nichtöffentlichkeit. In Satz 2 wird gesetzlich klargestellt, dass der Personalrat – ohne Verstoß gegen diesen Grundsatz – das ihm nach § 44 Absatz 2 zur Verfügung gestellte Büropersonal zur Anfertigung des Protokolls hinzuziehen kann. Insbesondere bei umfangreichen Tagesordnungen und komplexen Angelegenheiten besteht ein hoher praktischer Bedarf, den Personalratsmitgliedern die Konzentration auf die inhaltliche Erörterung zu ermöglichen und sie von der Protokollierung der Sitzung zu entlasten. Die hinzugezogenen Beschäftigten unterliegen nach § 10 Absatz 3 Satz 1 der Schweigepflicht.

**Zu Absatz 3:**

In Absatz 3 Satz 1 wird zunächst klargestellt, dass Personalratssitzungen in der Regel als Präsenzsitzungen durchgeführt werden. Mit Satz 2 wird optional und unabhängig von einer pandemischen Situation die Möglichkeit dafür eröffnet, Personalratssitzungen vollständig oder teilweise (sog. Hybrid-Sitzung) auch mittels Video- oder Telefonkonferenz durchzuführen. Diese Option gibt den Personalräten die Möglichkeit, von zeitgemäßen, in der Dienststelle verfügbaren Informations- und Kommunikationstechniken zu profitieren und über den rechtssicheren Einsatz von

Präsenzalternativen selbst zu entscheiden. Die dazu in Absatz 3 getroffenen Regelungen orientieren sich weitgehend an der Neuregelung des Bundes in § 38 Absatz 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Die Beschränkung auf durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegebene Einrichtungen für Video- und Telefonkonferenzen (Satz 2 Nummer 1) gewährleistet ein hohes Sicherheitsniveau zum Schutz der Nichtöffentlichkeit der Personalratssitzung und entsprechend auch zum Schutz der personenbezogenen Daten der Beschäftigten. Die Dienststelle hat im Rahmen ihrer datenschutzrechtlichen Verantwortung (§ 99 Absatz 1 Satz 2) sicherzustellen, dass die freigegebene Technik den datenschutzrechtlichen Anforderungen genügt, die sich im Rahmen der Personalratsarbeit stellen (§ 4 Absatz 1 Brandenburgisches Datenschutzgesetz). Sie hat dem Personalrat auf Verlangen zu bestätigen, dass Administratorinnen und Administratoren keine Kenntnis vom Inhalt der Sitzung nehmen.

Das Widerspruchsquorum von einem Viertel der Mitglieder des Personalrates oder der Mehrheit einer Gruppenvertretung (Satz 2 Nummer 2) gewährleistet einen angemessenen Minderheitenschutz, stellt aber gleichzeitig die Wirksamkeit der Regelung in großen Personalvertretungen sicher.

Das Erfordernis, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können (Satz 2 Nummer 3), erfordert organisatorische Maßnahmen zur Gewährleistung der Nichtöffentlichkeit und der Schweigepflicht. Wie auch bei Präsenzsitzungen kann es einen absoluten Schutz vor der Kenntnisnahme des Inhalts der Sitzung durch Dritte nicht geben. Der Personalrat hat aber alles in seiner Einflussosphäre Stehende zu tun, um zu verhindern, dass nicht teilnahmeberechtigte Personen vom Inhalt der Sitzung Kenntnis erhalten. Zur Wahrung dieser Anforderungen sollten die zugeschalteten Personalratsmitglieder zu Protokoll versichern, dass nur teilnahmeberechtigte Personen in dem Raum anwesend sind und dass sie die übrigen Mitglieder unverzüglich unterrichten, sobald nicht teilnahmeberechtigte Personen den Raum betreten. Der Personalrat muss gegebenenfalls auch erforderliche technische Maßnahmen ergreifen, soweit diese optional im System einschaltbar sind. Eine Aufzeichnung von Video- und Telefonkonferenzen ist ausgeschlossen (Satz 3).

Satz 4 stellt klar, dass mittels Video- oder Telefonkonferenz zu Personalratssitzungen zugeschaltete Personalratsmitglieder das Anwesenheitserfordernis des § 37 Absatz 1 Satz 1 erfüllen. Satz 5 modifiziert das in § 41 Absatz 1 Satz 3 vorgesehene Erfordernis, dass sich die Teilnehmer eigenhändig in die Anwesenheitsliste einzutragen haben. Bei Video- und Telefonkonferenzen stellt die oder der Vorsitzende die zugeschalteten Personalratsmitglieder fest und trägt diese in die Anwesenheitsliste ein.

#### **Zu § 36 (Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten):**

Die Regelung entspricht – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 36 PersVG.

#### **Zu § 37 (Beschlussfassung und Beschlussfähigkeit):**

Die Regelungen entsprechen – mit den nachfolgend erläuterten Ergänzungen und redaktionellen Anpassungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 37 PersVG.

Als neuer Absatz 3 wurde eine Regelung zur Ermöglichung von Umlaufverfahren nach dem Vorbild des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (Artikel 37 Absatz 3) aufgenommen. Danach kann die oder der Vorsitzende in einfachen Angelegenheiten im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren abstimmen lassen, wenn kein Mitglied des Personalrats diesem Verfahren widerspricht. Damit ist sichergestellt, dass eine reguläre Beratung im Gremium stattfindet, sobald auch nur ein Personalratsmitglied dem Umlaufverfahren widerspricht.

Das Umlaufverfahren ist nur in einfachen Angelegenheiten zulässig. Dabei muss es sich um sachlich und rechtlich einfache Fälle handeln, die nach Auffassung zunächst des den Vorsitz führenden Mitglieds und sodann aller übrigen Personalratsmitglieder keiner Meinungs- und Willensbildung im Gremium bedürfen. Denkbar sind auch Fälle, in denen Angelegenheiten in einer oder mehreren vorhergehenden Sitzungen bereits abstimmungsreif vorbereitet worden sind. Allgemeine Regeln zur Eingrenzung des Begriffs der einfachen Angelegenheiten lassen sich kaum aufstellen. Wann eine einfache Angelegenheit gegeben ist, hängt maßgeblich von den Umständen des Einzelfalls ab. Der Personalrat kann in seiner Geschäftsordnung Richtlinien darüber aufstellen, was als einfache Angelegenheit gelten soll. Ist dies geschehen, kann gleichwohl jedes Personalratsmitglied von Fall zu Fall auch in derartigen Angelegenheiten dem Umlaufverfahren widersprechen.

In Absatz 4 Satz 2 wird der Verweis auf die verwaltungsverfahrensrechtlichen Vorschriften über ausgeschlossene Angehörige aktualisiert.

**Zu § 38 (Beratung und Abstimmung):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 38 PersVG.

**Zu § 39 (Aussetzung von Beschlüssen):**

Die Regelungen entsprechen weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 39 PersVG. Mit Blick auf die Abschaffung des Zivildienstes wird das bisher in Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 geregelte Antragsrecht des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden gestrichen. In Absatz 1 Satz 3 wird klargestellt, dass eine Fristverlängerung nur für die reguläre Beteiligungsfrist von zehn Arbeitstagen in Betracht kommt. In dringenden Fällen, in denen innerhalb von drei Arbeitstagen zu entscheiden ist, wäre eine solche Verlängerung unangemessen.

**Zu § 40 (Teilnahme weiterer Personen):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 40 PersVG. Mit Blick auf die Abschaffung des Zivildienstes wird das bisher in Absatz 3 geregelte Teilnahmerecht des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden gestrichen.

**Zu § 41 (Sitzungsprotokoll):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und den nachfolgend erläuterten Änderungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 41 PersVG.

Mit Blick auf die Option, die Personalratssitzung auch mittels Video- oder Telefonkonferenz durchzuführen, wird auf die bisherige Vorgabe in Absatz 1 Satz 1 Nummer 1, den Ort der Sitzung im Sitzungsprotokoll anzugeben, verzichtet.

In Absatz 3 wird klargestellt, dass Einwendungen gegen das Protokoll auch auf elektronischem Wege (z.B. per einfacher E-Mail, siehe Begründung zu § 61 Absatz 4) erhoben werden können.

**Zu § 42 (Geschäftsordnung):**

Die Regelung entspricht der bisher geltenden Regelung in § 42 PersVG.

**Zu § 43 (Sprechstunden):**

Die Regelungen entsprechen – mit der nachfolgend erläuterten Ergänzung – der bisher geltenden Regelung in § 43 PersVG.

Neu ist die in Absatz 3 eingeräumte Möglichkeit, die Sprechstunde auch mittels Video- oder Telefonkonferenz durchzuführen. Damit wird dem Personalrat und den Beschäftigten ein zusätzliches Instrument an die Hand gegeben, gegebenenfalls bestehende Erreichbarkeitsbarrieren zu überwinden. Die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien tritt als zusätzliche Option neben die hergebrachte Durchführung von Sprechstunden unter physischer Anwesenheit der Gesprächspartnerinnen oder -partner vor Ort als Regelfall. Die Voraussetzungen für die Nutzung von Video- oder Telefonkonferenzen für Sprechstunden des Personalrates entsprechen im Wesentlichen den Anforderungen für den Einsatz dieser Technologie in Personalratssitzungen. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Zu den Anforderungen der IT-Sicherheit und des Datenschutzes wird auf die Begründung zu § 35 verwiesen.

**Zu § 44 (Kosten):**

Die Regelungen entsprechen – mit den nachfolgend erläuterten Ergänzungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 44 PersVG.

**Zu Absatz 1:**

In Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 wird klargestellt, dass sich der Aufwendungsersatz für erforderliche Reisen der Personalratsmitglieder nicht nur auf Reisekostenvergütungen bezieht, sondern auch Trennungsgeld beinhalten kann. Der bisherige Verweis auf die Besoldungsgruppe A 15 kann entfallen, da die in Bezug genommenen Vorschriften keine Unterscheidung nach Besoldungsgruppen mehr vorsehen. Weiterhin wird klargestellt, dass die beamtenrechtlichen Vorschriften wegen der Eigenart der Personalratstätigkeit nicht unmittelbar, sondern nur entsprechend anwendbar sind. Insbesondere sind die Reisen der Personalratsmitglieder keine Dienstreisen.

In Absatz 1 Satz 3 wird klargestellt, dass die Anzeige eines entsprechenden Beschlusses des Personalrates auch auf elektronischem Wege (siehe auch Begründung zu § 61 Absatz 4) erfolgen kann.

**Zu Absatz 2:**

In Absatz 2 wird ausdrücklich klargestellt, dass der Personalrat für die Erfüllung seiner Aufgaben eine technische Ausstattung beanspruchen kann, die dem Stand der in der Dienststelle üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationstechnik entspricht. Dies schließt (soweit in der Dienststelle vorhanden und üblich) beispielsweise auch die für die Nutzung der e-Akte oder für die Durchführung von Video- und Telefonkonferenzen erforderliche Technik ein. Die Erweiterung dient der Klarstellung und trägt der technischen Entwicklung in den Dienststellen Rechnung.

Durch die Beschränkung auf die „in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik“ wird zum einen eine Gleichstellung mit dem in der Dienststelle überwiegend vorhandenen Ausstattungsstandard verankert. Zum anderen wird klargestellt, dass der Personalrat im Regelfall keine Ansprüche auf Ausstattung mit in der Dienststelle nicht üblicher Informations- und Kommunikationstechnik hat, zum Beispiel auf Anschaffung spezieller, nicht in der Dienststelle eingesetzter elektronischer Geräte.

**Zu Absatz 3:**

In Absatz 3 Satz 2 wird klargestellt, dass der Personalrat die in der Dienststelle üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationssysteme, dazu gehört auch ein dort eingerichtetes Intranet, für Informationen und Mitteilungen an die Beschäftigten nutzen kann.

**Zu Absatz 4:**

Die Regelung übernimmt die bisherige Regelung in § 44 Absatz 4 PersVG.

**Zu Abschnitt 5 (Rechtsstellung der Mitglieder des Personalrates):****Zu § 45 (Ehrenamtliche Tätigkeit und Freistellung):**

Die Regelungen entsprechen – mit den nachfolgend erläuterten Ergänzungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 45 PersVG.

Absatz 4 regelt wie bisher den Umfang der Freistellungen. Eine (Voll-)Freistellung entspricht dabei dem Zeitumfang einer Vollzeitstelle entsprechend der allgemeinen regelmäßigen Arbeitszeit in der Dienststelle. Einzelheiten zur Möglichkeit der Aufteilung des Freistellungskontingents auf Teilfreistellungen ergeben sich aus dem neuen Absatz 5.

Absatz 5 Satz 1 stellt klar, dass Freistellungen in Form von Teilfreistellungen erfolgen können. Um eine effektive Mitwirkung in der Personalratsarbeit zu gewährleisten, legt Satz 2 eine Mindestfreistellung von einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit fest. Durch den Ausschluss von Marginalfreistellungen sollen Personalratsmitglieder vor Überlastung geschützt und zeitliche Konflikte mit der ebenfalls zu erbringenden dienstlichen Tätigkeit verringert werden. Zum anderen soll die Entstehung einer ineffektiven Zersplitterung des Freistellungskontingents bei der Aufteilung der Freistellungen unter sehr vielen Personalratsmitgliedern vermieden werden. Satz 3 stellt klar, dass alle Freistellungen zusammen den in Absatz 4 Satz 2 bis 5 vorgesehenen zeitlichen Umfang nicht überschreiten dürfen. In Satz 4 wird festgelegt, dass eine Teilfreistellung ausgeschlossen ist, wenn die verbleibende Arbeitszeit den Umfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit

unterschreitet. Damit soll sichergestellt werden, dass teilweise freigestellte Beschäftigte in der verbleibenden Arbeitszeit noch effektiv dienstliche Aufgaben wahrnehmen können.

#### **Zu § 46 (Schulungs- und Bildungsveranstaltungen):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und der nachfolgend erläuterten Ergänzung – der bisher geltenden Regelung in § 46 PersVG.

Absatz 1 wird dahingehend ergänzt, dass ein Anspruch nach Satz 1 auch für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen besteht, die „Fähigkeiten“ vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Dies können beispielsweise auch Fähigkeiten im Umgang mit neuen Medien oder digitalen Arbeitsformen sein. Die Änderung trägt einem entsprechenden Vorschlag der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Rechnung.

Absatz 3 Satz 1 wird dahingehend ergänzt, dass Beschlüsse des Personalrates der Dienststelle auch auf elektronischem Wege (siehe auch Begründung zu § 61 Absatz 4) angezeigt werden können.

#### **Zu § 47 (Schutzvorschriften):**

Die Regelungen entsprechen im Wesentlichen der bisher geltenden Regelung in § 47 PersVG.

In Absatz 1 wird der Verweis auf das Bundespersonalvertretungsgesetz aktualisiert. In Absatz 2 wird die Zuweisung der Abordnung gleichgestellt. Damit werden Rechtsunsicherheiten beseitigt, ob die bisherige Vorschrift entsprechend auf die Zuweisung anwendbar ist. Abordnungen und Zuweisungen sind in ihren Rechtswirkungen vergleichbar. Es ist daher gerechtfertigt, die Zuweisung in den Schutzbereich der Norm einzubeziehen.

#### **Zu Abschnitt 6 (Personalversammlung):**

##### **Zu § 48 (Zusammensetzung und Durchführung der Personalversammlung):**

Die Regelungen entsprechen der bisher geltenden Regelung in § 48 PersVG.

##### **Zu § 49 (Einberufung und Tätigkeitsbericht):**

###### **Zu Absatz 1:**

In Absatz 1 wird der Grundsatz geregelt, dass der Personalrat verpflichtet ist, einmal im Kalenderjahr eine Personalversammlung durchzuführen und einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Damit wird der weit verbreiteten Verwaltungspraxis Rechnung getragen, nur eine Personalversammlung pro Jahr durchzuführen. Angesichts der technologischen Entwicklung und der damit verbundenen schnelleren und intensiveren Kommunikation – auch zwischen Personalrat und Beschäftigten – erscheint es nicht mehr sachgerecht, zwei Versammlungen im Jahr vorzuschreiben. Soweit Bedarf besteht, kann der Personalrat aber auch künftig eine Versammlung in jedem Kalenderhalbjahr, also zwei Personalversammlungen pro Jahr, durchführen.

**Zu Absatz 2 bis 4:**

Die Regelungen in den Absätzen 2 bis 4 entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 49 PersVG.

**Zu § 50 (Zeitpunkt):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 50 PersVG.

**Zu § 51 (Aufgaben):**

Die Regelungen entsprechen im Wesentlichen der bisher geltenden Regelung in § 51 PersVG. In Absatz 2 wird klargestellt, dass die Information an die Beschäftigten auch auf elektronischem Wege (siehe auch Begründung zu § 61 Absatz 4) erfolgen kann.

**Zu § 52 (Teilnahme weiterer Personen):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 52 PersVG.

**Zu Abschnitt 7 (Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat):**

Die Regelungen zu den Stufenvertretungen und zum Gesamtpersonalrat entsprechen im Wesentlichen der bisher geltenden Rechtslage, werden teilweise aber neu strukturiert.

**Zu § 53 (Stufenvertretungen):**

§ 53 entspricht – mit den nachfolgend erläuterten redaktionellen und strukturellen Anpassungen – weitgehend der bisherigen Rechtslage (§§ 53, 54 PersVG).

Die Regelungen zur Wahl der Stufenvertretungen werden nunmehr in § 53 Absatz 3 gebündelt. Der neue Satz 2 verweist auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Wahl des Personalrates (bisher geregelt in § 53 Absatz 4 Satz 1 und § 54 Absatz 1 Satz 1). Ausgenommen sind die Vorschriften in § 16 Absatz 1 zur Anzahl der Personalratsmitglieder und in § 21 zur Bestellung des Wahlvorstandes durch die Personalversammlung. Hierzu enthält § 53 besondere Vorschriften für die Stufenvertretungen (siehe Absatz 3 Satz 3 und Absatz 4). Absatz 3 Satz 3 stellt insbesondere klar, dass eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstands nicht stattfindet.

**Zu § 54 (Amtszeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Stufenvertretungen):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisherigen Regelung in § 54 PersVG.

Entsprechend dem bisherigen Wortlaut von Absatz 1 beschränkt sich die Regelung auf Amtszeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Stufenvertretungen. Die Überschrift der Norm und die Verweise wurden entsprechend angepasst (siehe auch Begründung zu § 53 Absatz 3). Der Verweis auf § 45 wurde dabei klarer gefasst und hinsichtlich der neu geregelten Modalitäten für Teilfreistellungen konkretisiert.

**Zu § 55 (Gesamtpersonalrat):**

Die Regelungen zum Gesamtpersonalrat entsprechen der bisherigen Rechtslage (§§ 55, 56), werden aber in Anlehnung an die Struktur der §§ 53 und 54 teilweise neu strukturiert.

§ 55 Absatz 1 entspricht der bisherigen Regelung in § 55 PersVG. Die Regelungen zur Wahl des Gesamtpersonalrates werden nunmehr in § 55 Absatz 2 gebündelt. Satz 1 entspricht der bisherigen Regelung in § 56 Absatz 1. Satz 2 übernimmt und vervollständigt die bisher in § 56 Absatz 2 enthaltenen Verweise.

**Zu § 56 (Amtszeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung des Gesamtpersonalrates):**

Die bisher in § 56 Absatz 1 und 2 enthaltenen Regelungen zur Wahl des Gesamtpersonalrates finden sich nun in § 55 Absatz 2. Die Regelung in § 56 beschränkt sich nunmehr auf Amtszeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung des Gesamtpersonalrates (bisher § 56 Absatz 3).

**Zu Abschnitt 8 (Grundsätze und Ziele der Zusammenarbeit):****Zu § 57 (Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und der nachfolgend erläuterten Klarstellung – der bisher geltenden Regelung in § 57 PersVG.

In Absatz 1 Satz 1 wird klargestellt, dass sich die Dienststellenleitung auch im Monatsgespräch vertreten lassen kann und insoweit die allgemeine Vertretungsregelung in § 7 Absatz 1 Satz 2 auch hier Anwendung findet. Dies ist in der bisherigen Verwaltungspraxis teilweise angezweifelt worden. Mit Blick auf die Häufigkeit der Monatsgespräche und unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen an die Dienststellenleitungen, gerade auch in einem Ministerium, muss die nach dem Gesetz vorgesehene Vertretung auch hier grundsätzlich möglich sein.

Mit Blick auf die Abschaffung des Zivildienstes werden die bisher in § 57 Absatz 1 Satz 4 enthaltenen Ausführungen über die Hinzuziehung des Vertrauensmanns der Zivildienstleistenden gestrichen.

**Zu § 58 (Ziele der Zusammenarbeit):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und den nachfolgenden erläuterten Ergänzungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 58 PersVG.

**Zu Absatz 1:**

Die in Absatz 1 Nummer 2 genannten Aspekte, hinsichtlich derer eine unterschiedliche Behandlung unterbleiben soll, werden ergänzt um die ethnische Herkunft oder sonstige Herkunft, die Weltanschauung, die Behinderung, das Alter und die sexuelle Identität. Die Anpassung berücksichtigt die Diskriminierungsmerkmale nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und orientiert sich im Übrigen weitgehend auch an § 2 Absatz 4 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Die Ausführungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Absatz 1 Nummer 5 werden ergänzt um die Verpflichtung, auch einer Benachteiligung von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, entgegenzuwirken.

**Zu Absatz 2:**

Absatz 2 Nummer 5 wird ergänzt um die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie die Förderung der Eingliederung und beruflichen Entwicklung auch von Beschäftigten, die wegen der Pflege von Angehörigen (bisher nur wegen Kinderbetreuung) längere Zeit aus dem Berufsleben ausgeschieden waren.

Mit der Neuregelung in Absatz 2 Nummer 7 wird der Digitalisierung der Verwaltung und den daraus resultierenden Anforderungen an die Beschäftigten Rechnung getragen. Personalrat und Dienststelle erhalten daher den Auftrag, die frühzeitige Einbeziehung der Belange der Beschäftigten in diesen Prozess zu fördern (siehe auch Begründung zu § 78).

In Anlehnung an eine entsprechende Regelung in § 24 Absatz 5 des Landesbeamtengesetzes enthält Absatz 2 Nummer 8 darüber hinaus den Auftrag, die Vielfalt in der Dienststelle, ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld sowie die Erhaltung und Weiterentwicklung der dafür erforderlichen Kompetenzen zu fördern.

Mit den Änderungen in Bezug auf die Digitalisierung und die Vielfalt wird auch entsprechenden Vorschlägen der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Rechnung getragen.

**Zu § 59 (Arbeitsschutz und Unfallverhütung):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 59 PersVG.

**Zu Abschnitt 9 (Beteiligung des Personalrates):**

**Zu § 60 (Unterrichtung des Personalrates):**

Die Regelungen entsprechen – mit den nachfolgend erläuterten Ergänzungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 60 PersVG.

Absatz 1 Satz 3 stellt nunmehr ausdrücklich klar, dass die Unterrichtungspflicht der Dienststelle auch die zur Wahrnehmung der Aufgaben des Personalrats erforderlichen personenbezogenen Daten umfasst. Für die Übermittlung personenbezogener Daten an den Personalrat gelten die allgemeinen datenschutzrechtlichen Vorschriften, insbesondere die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) und § 26 des Brandenburgischen Datenschutzgesetzes. Dies gilt auch für die Übermittlung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 der Datenschutz-Grundverordnung. § 99 enthält ergänzende Regelungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Personalrat und dessen datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit.

In Absatz 4 Satz 2 wird klargestellt, dass kein Teilnahmerecht des Personalrates besteht, soweit die Mitbestimmung nach § 62 Absatz 5 in Personalangelegenheiten

ausgeschlossen ist, welche Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe A 16 aufwärts und vergleichbare Arbeitnehmerstellen betreffen. Sinn und Zweck des angeordneten Ausschlusses der Mitbestimmung schließen auch eine entsprechende Information des Personalrats und die Vorlage zugehöriger Unterlagen zu den Stellenbewerberinnen und -bewerbern und zum Auswahlverfahren aus (BVerwG, Beschluss vom 29.09.2020 - 5 P 11.19 -).

Absatz 6 übernimmt die bisherige Regelung in § 60 Absatz 6. In den Dienstvereinbarungen können Regelungen über das Verfahren zur Unterrichtung des Personalrates – insbesondere auch unter Berücksichtigung der neuen Möglichkeiten zur Nutzung der elektronischen Kommunikation – getroffen werden.

#### **Zu § 61 (Mitbestimmungsverfahren):**

Die Regelungen entsprechen – mit den nachfolgend erläuterten Änderungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 61 PersVG.

#### **Zu Absatz 2:**

Die Absätze 1 und 2 entsprechen – mit redaktionelle Anpassungen – der bisherigen Rechtslage.

#### **Zu Absatz 4:**

Die Absätze 3 und 4 werden neu strukturiert und künftig einheitlich der Begriff „Dienststellenleitung“ verwendet. In Absatz 3 Satz 2 wird zudem klargestellt, dass die Begründung der beabsichtigten Maßnahme auch auf elektronischem Wege erfolgen kann (siehe folgende Begründung zu Absatz 4).

Die bisherigen Regelungen in § 61 Absatz 3 Satz 5 und 6 werden in den neuen Absatz 4 überführt.

Nach Absatz 4 Satz 1 kann der Personalrat seine Zustimmung schriftlich oder elektronisch verweigern. Die Vorgabe „schriftlich oder elektronisch“ besagt, dass eine Erklärung sowohl in der herkömmlichen Schriftform als auch grundsätzlich in der einfachsten elektronischen Variante (z. B. als einfache E-Mail) zulässig ist. Im Fall der elektronischen Kommunikation ist das Vorliegen einer gemeinsamen Vertretung nach § 33 Absatz 6 durch geeignete Maßnahmen kenntlich zu machen.

Die Nutzung der elektronischen Kommunikation vereinfacht und beschleunigt die Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalrat und vermeidet Medienbrüche. Bereits heute erfolgt die Kommunikation zwischen den Dienststellen und den Personalvertretungen häufig nicht papiergebunden, sondern mittels E-Mail. Die Ergänzung der Regelung um die Möglichkeit der elektronischen Kommunikation zeichnet diese Praxis klarstellend im Gesetz nach und dient somit der Rechtssicherheit.

Die Zulässigkeit der elektronischen Kommunikation ermöglicht die vollständige Digitalisierung des Beteiligungsverfahrens. Die Nutzung setzt die Verfügbarkeit entsprechender Informations- und Kommunikationstechnik voraus, insbesondere auf Seiten des Personalrats. Elektronische Kommunikation kann daher nur auf elektronischen Kommunikationswegen erfolgen, die dem Personalrat zugänglich und üblicherweise in der Dienststelle genutzt werden. Die Dienststelle hat den Personalrat gemäß § 44 Absatz 2 mit entsprechender Informations- und Kommunikationstechnik auszustatten.

**Zu Absatz 5:**

Die Regelungen zum Stufenverfahren werden in Absatz 5 Satz 3 ergänzt um eine Fristsetzung für die übergeordnete Dienststelle zur Vorlage an die Stufenvertretung.

Entspricht die übergeordnete Dienststelle dem Anliegen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang, hat sie das Verfahren weiter zu betreiben und die Angelegenheit der bei ihr gebildeten Stufenvertretung vorzulegen. In Anlehnung an die Frist in § 71 Absatz 2 Satz 1 Bundespersonalvertretungsgesetz soll die Vorlage an die Stufenvertretung innerhalb von sechs Wochen erfolgen. Ziel der Soll-Vorschrift ist es, die Herbeiführung einer Entscheidung zu beschleunigen und die Dauer des Mitbestimmungsverfahrens – auch im Interesse der von der Maßnahme oder von ggf. getroffenen vorläufigen Maßnahmen betroffenen Beschäftigten – voraussehbarer zu machen. Für die Prüfung und Entscheidung der übergeordneten Dienststelle, ob sie der Angelegenheit abhilft oder das Mitbestimmungsverfahren gegenüber der bei ihr eingerichteten Stufenvertretung fortsetzt, erscheint eine Reaktionsfrist von sechs Wochen angemessen. Da es sich um eine Soll-Vorschrift handelt, hat eine Überschreitung der Frist keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Entscheidung durch die übergeordnete Dienststelle. Insbesondere geht von der Fristüberschreitung keine Präklusions- oder Fiktionswirkung aus. Es handelt sich nicht um eine Ausschlussfrist.

Mit der Änderung wird auch einer Forderung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Rechnung getragen.

**Zu Absatz 6:**

Die in Absatz 5 Satz 3 geregelte Frist zur Vorlage an die Stufenvertretung gilt auch für das Verfahren bei der obersten Dienstbehörde. Der Verweis in Satz 2 der Vorschrift wird daher entsprechend angepasst. Im Übrigen entspricht die Regelung der bisherigen Rechtslage.

**Zu Absatz 7:**

Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtslage.

**Zu Absatz 8:**

Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtslage, wobei anstelle der Ämter und Kreise hier der Oberbegriff Gemeindeverbände verwendet wird.

**Zu Absatz 9:**

Die Regelungen in Absatz 9 werden ergänzt um die Verpflichtung der Dienststelle, im Falle einer vorläufigen Maßnahme das Verfahren zur Mitbestimmung unverzüglich – d.h. ohne schuldhaftes Zögern – einzuleiten oder fortzusetzen. Eine Verzögerung des Verfahrens durch die Dienststelle oder die übergeordnete Behörde im Stufenverfahren wäre mit dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht vereinbar. Die Änderung trägt im Übrigen auch einer Forderung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Rechnung.

**Zu Absatz 10:**

Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtslage.

**Zu Absatz 11:**

Mit der Neuregelung in Absatz 11 wird für die Dienststelle und den Personalrat die Möglichkeit eröffnet, von den in den Absätzen 3 bis 8 genannten Fristen einvernehmlich abzuweichen. Abweichungen können dabei jeweils nur für den eigenen Zuständigkeitsbereich vereinbart werden. D.h. auf der örtlichen Ebene können keine Vereinbarungen getroffen werden über die von der übergeordneten Dienststelle und der bei ihr gebildeten Stufenvertretung einzuhaltenden Fristen. Diese können nur durch die Leitung der übergeordneten Dienststelle und die dortige Stufenvertretung erfolgen.

Insbesondere einvernehmliche Fristverlängerungen sollen die flexible Gestaltung der Fristen bei komplexen Sachverhalten oder einer ungewöhnlichen Häufung von Beteiligungsverfahren sowie die Berücksichtigung dienststellenspezifischer Gegebenheiten wie den Umfang beteiligungspflichtiger Angelegenheiten oder den Sitzungsturnus des Personalrats ermöglichen. Die Regelung stärkt damit zugleich die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung. Das Bundesverwaltungsgericht hat die Zulässigkeit einvernehmlicher Fristverlängerungen bislang offen gelassen. Die Regelung beseitigt die bestehende Rechtsunsicherheit.

Die Vereinbarung abweichender Fristen muss aus Gründen der Rechtsklarheit und -sicherheit schriftlich oder elektronisch erfolgen. Eine generelle Fristabweichung für die Dauer der Amtszeit des Personalrats schließt die Möglichkeit, im Einzelfall eine andere Frist, etwa wegen besonderer Eilbedürftigkeit der Angelegenheit, zu vereinbaren, nicht aus.

Die einvernehmliche Verlängerung der Frist muss vor dem Eintritt der gesetzlichen Zustimmungsfiktion nach Absatz 4 Satz 1 erfolgen. Eine mehrmalige Verlängerung ist zulässig.

Mit dieser Neuregelung wird auch einem Vorschlag aus den Gesprächen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Rechnung getragen.

**Zu § 62 (Umfang der Mitbestimmung):**

Die Regelungen entsprechen – mit den nachfolgend erläuterten Änderungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 62 PersVG.

**Zu Absatz 1:**

In Absatz 1 wird neben der Anpassung der Verweise die neue Kategorie der Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergänzt (siehe Neuregelung in § 67 – Mitbestimmung in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes).

**Zu Absatz 2 und 3:**

Die Absätze 2 und 3 entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisherigen Rechtslage.

**Zu Absatz 4:**

Absatz 4, der Fälle der Mitbestimmung auf Antrag regelt, wird ergänzt um die Verpflichtung für die Dienststelle, die Betroffenen rechtzeitig von der beabsichtigten Maßnahme in Kenntnis zu setzen und auf ihr Antragsrecht hinzuweisen.

**Zu Absatz 5:**

In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass die bisherige Vorschrift in § 62 Absatz 5 entscheidend auf die geplante Besetzung einer A 16- oder einer vergleichbaren Stelle, d.h. auf die sog. Zielposition, abstellt (OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 04.12.2014 – OVG 61 PV 14.13 –). Der Wortlaut des Absatzes 5 wird insoweit klarstellend angepasst (siehe auch vergleichbare Regelung § 78 Absatz 4 Nummer 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes).

**Zu Absatz 6:**

Absatz 6 wird übersichtlicher gegliedert und dahingehend ergänzt, dass die Mitbestimmung der Personalräte auch bei dem Zustandekommen von allgemeinen Regelungen bzw. Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände nach dem neuen § 78 (siehe auch Begründung dort) ausgeschlossen ist. Darüber hinaus wird ein fehlerhafter Verweis auf das Landesbeamtengesetz korrigiert.

**Zu Absatz 7:**

Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtslage.

**Zu § 63 (Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten):****Zu Absatz 1:**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und den nachfolgend erläuterten Änderungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 63 PersVG.

**Zu Nummer 9:**

Der bisher in § 63 Absatz 1 Nummer 9 enthaltene Tatbestand der „Eingruppierung, Höhergruppierung, Rückgruppierung“ wird ergänzt um die damit jeweils verbundenen Fälle der Stufenzuordnung, die nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes der Mitbestimmung des Personalrates unterliegen. Damit wird auch einem Vorschlag der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Rechnung getragen.

**Zu Nummer 14:**

Die bisher in § 63 Absatz 1 Nummer 13 und 14 enthaltenen Tatbestände der Abordnung oder Teilabordnung sowie der Zuweisung für eine Dauer von drei Monaten werden in der neuen Nummer 14 zusammengefasst und um den neuen Tatbestand der Personalgestellung ergänzt. Allen Tatbeständen ist gemein, dass das Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis zum bisherigen Dienstherrn bzw. Arbeitgeber bestehen bleibt.

**Zu Nummer 20:**

Nach dem Landesbeamtengesetz unterliegen Nebentätigkeiten seit 2018 grundsätzlich der Genehmigungspflicht. Die Genehmigung kann unter den gesetzlich geregelten Voraussetzungen versagt oder widerrufen werden. Eine nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeit kann unter bestimmten Voraussetzungen untersagt werden. Der Wortlaut der Nummer 20 wird daher entsprechend angepasst.

**Zu Nummer 21:**

Der Tatbestand in Nummer 21 wird ergänzt um die Ablehnung eines Antrags auf Familienpflegezeit (§ 80a des Landesbeamtengesetzes).

**Zu Nummer 22:**

Nummer 22 wird dahingehend angepasst, dass die Entsendung zu Aus- und Fortbildungsveranstaltungen bereits wieder ab einer Dauer von insgesamt mehr als einer Woche der Mitbestimmung unterliegt. Damit wird die Beteiligung der Personalvertretungen bei der Entscheidung über die Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten gestärkt und einer Forderung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Rechnung getragen.

**Zu Nummer 23:**

Nummer 23 wird ergänzt um den Hinweis, dass für das hier geregelte Antragserfordernis die Regelung in § 62 Absatz 4 Satz 3 entsprechend gilt, wonach die Betroffenen von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig in Kenntnis zu setzen und auf ihr Antragsrecht hinzuweisen sind.

**Zu Absatz 2:**

In Absatz 2 erfolgt eine Anpassung der Verweise. Auch für das hier geregelte Antragserfordernis gilt im Übrigen die Regelung in § 62 Absatz 4 Satz 3 entsprechend, wonach die Betroffenen von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig in Kenntnis zu setzen und auf ihr Antragsrecht hinzuweisen sind.

**Zu § 64 (Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten):**

Die Regelungen entsprechen der bisher geltenden Regelung in § 64 PersVG.

**Zu § 65 (Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und den nachfolgend erläuterten Änderungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 65 PersVG.

Der Tatbestand in Nummer 2 wird dahingehend ergänzt, dass – ebenso wie in den Tatbeständen in Nummer 1 und 3 – nur eine „wesentliche“ Änderung das Mitbestimmungsrecht auslöst. Änderungen sind immer dann als „wesentlich“ anzusehen, wenn sie zu einer spürbaren Veränderung der Gefahrenlage führen. Dies ist nicht nur dann der Fall, wenn eine Änderung die Eignung einer technischen Einrichtung zur Überwachung von Beschäftigten steigert, sondern auch dann, wenn durch sie die Überwachung erleichtert wird und damit die Wahrscheinlichkeit wächst, dass die zur Überwachung zunächst nur geeignete Anlage auch tatsächlich zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung von Beschäftigten eingesetzt wird.

Der bisher in § 65 Nummer 4 enthaltene Tatbestand wird gestrichen und findet sich in modifizierter Form in § 66 Absatz 1 Nummer 4 wieder.

Der bisher in § 65 Nummer 5 enthaltene Tatbestand findet sich in Nummer 4 wieder.

Die bisher in § 65 Nummer 6 und 7 enthaltenen Tatbestände werden ebenfalls in den § 66 verlagert und finden sich dort in Absatz 1 Nummer 11 und 12 wieder. Damit wird auch einem Vorschlag der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Rechnung getragen.

### **Zu § 66 (Mitbestimmung in sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und den nachfolgend erläuterten Änderungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 66 PersVG.

#### **Zu Absatz 1:**

#### **Zu Nummer 1 bis 3:**

Absatz 1 Nummer 1 enthält wie bisher den grundlegenden Mitbestimmungstatbestand in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitszeit in der Dienststelle.

Die bisher ebenfalls in Nummer 1 geregelte Mitbestimmung bei der Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit findet sich nunmehr in Nummer 3 und wird erweitert auch auf andere Arbeitszeitmodelle. Bereits nach bislang geltendem Recht hat die Rechtsprechung die Mitbestimmungspflicht der Einführung und Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle auf der Grundlage der in Nummer 1 enthaltenen Regelungen anerkannt. Die Regelung in einer separaten Vorschrift dient der Klarstellung. Sie macht die Mitbestimmungspflichtigkeit sichtbarer und trägt der gewachsenen Bedeutung flexibler Arbeitszeitmodelle für die Beschäftigten Rechnung.

Der bisher in § 66 Nummer 2 enthaltene Tatbestand wird grundlegend neu strukturiert (siehe auch neuer Absatz 2) und um den Tatbestand der Kurzarbeit erweitert. Die neue Nummer 2 regelt nunmehr die Mitbestimmung bei

- Anordnung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit oder Überstunden,
- allgemeinen Regelungen zum Ausgleich von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit oder Überstunden und der Erstellung entsprechender Pläne und
- Festsetzung von Kurzarbeit.

Die eigenständige Regelung zur Mitbestimmungspflicht dient hier ebenfalls der Klarstellung. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts folgt die Mitbestimmungspflicht für vorhersehbare Anordnungen von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit oder Überstunden grundsätzlich bereits aus der arbeitszeitbezogenen Regelung in Nummer 1. Die Mitbestimmung bei unvorhersehbaren dienstlichen Erfordernissen wird nunmehr gesondert in einem neuen Absatz 2 geregelt. Aus dem Zusammenspiel der Regelungen wird deutlich, dass bei unvorhersehbaren dienstlichen Erfordernissen, die beispielsweise für einzelne Beschäftigte eine kurzfristige Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden erforderlich machen,

für die Mitbestimmung nach Absatz 1 Nummer 2 kein Raum bleibt (siehe Ausführungen zu Absatz 2).

Ebenso wie die Verlängerung der Arbeitszeit durch Mehrarbeit oder Überstunden soll auch die vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit durch die Festsetzung von Kurzarbeit der Mitbestimmung der Personalvertretungen unterworfen werden. Der Mitbestimmungstatbestand wurde daher entsprechend ergänzt. Die Möglichkeit der Kurzarbeit ist im Rahmen der Corona-Pandemie in den Fokus gerückt, teilweise auch im öffentlichen Dienst (siehe Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände - TV COVID). Mit Blick auf die Bedeutung des Eingriffs für die Beschäftigten erscheint es sachgerecht, den Personalvertretungen in dieser Frage ein Mitbestimmungsrecht einzuräumen.

Mit der Aufnahme der Rufbereitschaft und der Kurzarbeit wird auch einer entsprechenden Forderung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Rechnung getragen.

#### **Zu Nummer 4:**

Die Regelung in Nummer 4 löst den bisher in § 65 Nummer 4 enthaltenen, veralteten Tatbestand „Auslagerung von Arbeitsplätzen zwecks Heimarbeit an technischen Geräten“ ab. Der neue Tatbestand regelt die Mitbestimmung bei der Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle. Die gesetzliche Verankerung trägt der gestiegenen Bedeutung flexibler und mobiler Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle Rechnung. Die technischen Entwicklungen zur Ermöglichung des flexiblen und ortsungebundenen Arbeitens außerhalb der Dienststelle haben dazu beigetragen, dass die Nutzung solcher Arbeitsformen inzwischen weit verbreitet ist und für viele Beschäftigte auch unerlässliche Voraussetzung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Der Tatbestand erfasst die allgemeinen Rahmenbedingungen für die Einführung, Änderung und Aufhebung flexibler Arbeitsformen (Arbeitsortflexibilisierung, Homeoffice, Telearbeit, mobiles Arbeiten usw.), nicht jedoch personelle Einzelmaßnahmen wie z.B. die Gewährung oder Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit. Die Regelung hat ausschließlich kollektiven Bezug. In diesem Zusammenhang können – wie bei vielen anderen Maßnahmen – zugleich auch weitere Mitbestimmungstatbestände berührt sein (zum Beispiel in Bezug auf die Arbeitszeit, den Arbeitsschutz oder die Einführung technischer Einrichtungen), die durch den neuen Tatbestand nicht erweitert werden.

#### **Zu Nummer 11 und 12:**

In Nummer 11 und 12 finden sich die aus dem bisherigen § 65 verlagerten Tatbestände „Aufstellung oder wesentliche Änderung von Plänen zur Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ und „Aufstellung von Grundsätzen für die Personalplanung“.

Die den Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffenden, bisher in § 66 Nummer 6 (Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten sowie Sicherheitsfachkräften) und Nummer 7 (Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen) geregelten Tatbestände werden in den neuen § 67 überführt.

**Zu Absatz 2:**

Absatz 2 enthält – in Anlehnung an die Rechtslage im Bundespersonalvertretungsgesetz – eine Sonderregelung für die Mitbestimmung in Fragen der Arbeitszeit, welche die Mitbestimmung nach Absatz 1 Nummer 1 und 2 einschränkt und die bisher in § 66 Nummer 2 enthaltenen Einschränkungen ablöst. Nach der Regelung beschränkt sich die Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen dann auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, wenn für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden muss.

Nicht vorhersehbare, kurzfristig erforderlich werdende Arbeitseinsätze sind typischerweise zu erwarten etwa bei der Polizei oder der Feuerwehr, aber auch in Krankenhäusern oder Schulen. Die Regelung soll es der Dienststelle ermöglichen, bei Bedarf flexibel zu reagieren und die Arbeitszeit ohne die ansonsten vorgesehene Beteiligung des Personalrates zu regeln. Die Beschränkung der Mitbestimmung ist nach dem Sinn und Zweck der Sonderregelung nur dann gerechtfertigt, wenn der Zeitraum zwischen der Festsetzung der Arbeitszeiten im Dienstplan und seinem Inkrafttreten so knapp bemessen ist, dass ein ordnungsgemäßes Mitbestimmungsverfahren nicht mehr möglich ist. Lassen sich die notwendig werdenden Arbeitseinsätze längerfristig voraussehen, so ist die Dienststelle verpflichtet, das Mitbestimmungsverfahren frühzeitig einzuleiten.

Liegen die Voraussetzungen vor, unterliegen die Grundsätze für die Aufstellung von entsprechenden Dienstplänen der Mitbestimmung des Personalrates. Das Mitbestimmungsrecht soll sicherstellen, dass insbesondere bei der konkreten Anordnung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit oder bei Überstunden nach einheitlichen Gesichtspunkten verfahren wird und persönliche Besonderheiten der jeweils Betroffenen angemessen berücksichtigt werden.

**Zu § 67 (Mitbestimmung in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes):**

Um der besonderen Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten angemessen Rechnung zu tragen, wird die Mitbestimmung in diesen Angelegenheiten in einem gesonderten Paragraphen (§ 67) geregelt. Damit wird einem entsprechenden Vorschlag der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Rechnung getragen.

**Zu Nummer 1 und 2:**

In den Nummern 1 und 2 werden die bisher in § 66 Nummer 6 und 7 geregelten Tatbestände ohne inhaltliche Änderung übernommen. Insbesondere der Tatbestand in Nummer 2 gewährleistet bereits eine sehr umfassende Beteiligung der Personalvertretungen in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

**Zu Nummer 3:**

Der neue Tatbestand in Nummer 3 regelt die Mitbestimmung bei den Grundsätzen des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements. Angesichts der demographischen Entwicklung einer alternden Belegschaft und zunehmender Herausforderungen durch Arbeitsverdichtung, Rationalisierung und Digitalisierung der Arbeitsabläufe leistet das Gesundheits- und Eingliederungsmanagement einen wichtigen Beitrag zur langfristigen Erhaltung und Förderung der

Gesundheit sowie zur Überwindung und Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit. Auch wenn dazu in der Verwaltungspraxis ganz häufig Dienstvereinbarungen bestehen, ist der präventive Ansatz des Gesundheits- und Eingliederungsmanagements in den Mitbestimmungstatbeständen des PersVG bislang nur unzureichend abgebildet. Die in dem Tatbestand klargestellte und hervorgehobene Mitbestimmungspflicht der Personalvertretungen bei der Festlegung von Grundsätzen zum behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagement ergänzt die Beteiligung der Personalvertretung bei der individuellen Eingliederung betroffener Beschäftigter nach § 167 Absatz 2 SGB IX.

Das Beteiligungsrecht beschränkt sich auf die Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen, also auf abstrakt-generelle Regelungen zur Durchführung des Gesundheits- und Eingliederungsmanagements in der Dienststelle. Nicht erfasst sind entsprechende Maßnahmen im Einzelfall.

#### **Zu § 68 (Mitwirkungsverfahren):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und den nachfolgend erläuterten Ergänzungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 67 PersVG.

Absatz 1 Satz 5 wird – in Anlehnung an die vergleichbare Regelung in § 61 Absatz 4 Satz 3 – dahingehend ergänzt, dass Äußerungen von betroffenen Beschäftigten nur „auf Antrag“ aktenkundig zu machen sind. Damit gelten im Mitwirkungsverfahren die gleichen Regeln wie bisher bereits im Mitbestimmungsverfahren.

Absatz 5 sieht – neben der bereits bisher vorgesehenen entsprechenden Anwendung der Bestimmung zum Mitbestimmungsverfahren über vorläufige Regelungen (§ 61 Absatz 9) – auch die entsprechende Anwendung der Bestimmungen über abweichende Fristabsprachen (§ 61 Absatz 11) vor. Damit besteht auch im Mitwirkungsverfahren die Möglichkeit, abweichende Fristen zu vereinbaren.

#### **Zu § 69 (Fälle der Mitwirkung):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und den nachfolgend erläuterten Ergänzungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 68 PersVG.

In Absatz 1 Nummer 4 erfolgt die Anpassung eines Verweises. Nummer 6 wird um die „Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit“ ergänzt. Damit wird der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts Rechnung getragen (BVerwG, Beschluss vom 27.03.2018 – 5 P 2.17 –).

#### **Zu § 70 (Initiativrecht):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und den nachfolgend erläuterten Ergänzungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 69 PersVG.

#### **Zu Absatz 1:**

In Absatz 1 werden die Verweise angepasst. Inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden.

**Zu Absatz 2 und 3:**

Die Absätze 2 und 3 entsprechen der bisherigen Rechtslage.

**Zu Absatz 4:**

In Absatz 4 wird klargestellt, dass der Initiativantrag des Personalrates der Dienststelle auch auf elektronischem Wege zugeleitet werden kann (siehe auch Begründung zu § 61 Absatz 4).

**Zu Absatz 5:**

In Absatz 5 wird klargestellt, dass die Ablehnung der Dienststelle und ihre Begründung dem Personalrat auch auf elektronischem Wege zugeleitet werden können (siehe auch Begründung zu § 61 Absatz 4).

**Zu Absatz 6:**

In Absatz 6 werden die Verweise korrigiert bzw. angepasst und insbesondere klargestellt, dass die zitierten Vorschriften über das Mitbestimmungsverfahren hier nur „entsprechend“ Anwendung finden. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Initiative hier vom Personalrat und nicht von der Dienststelle ausgeht, steht danach dem Personalrat ein eigenes Recht zu, das Stufenverfahren einzuleiten oder die Einigungsstelle anzurufen. Mit der Klarstellung wird auch einem Vorschlag der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Rechnung getragen.

**Zu § 71 (Dienstvereinbarungen):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und den nachfolgend erläuterten Ergänzungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 70 PersVG.

**Zu Absatz 1:**

Absatz 1 Satz 1 wird ergänzt um die in § 67 neu geregelten Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

**Zu Absatz 2:**

Absatz 2 entspricht der bisherigen Rechtslage. Das aus der Notwendigkeit der Unterzeichnung durch beide Seiten folgende Schriftformerfordernis kann nach den allgemeinen Vorschriften mittels qualifizierter elektronischer Signatur (§ 3a Absatz 2 Satz 2 VwVfG, § 126a BGB) ersetzt werden.

**Zu Absatz 3:**

Absatz 3 wird ergänzt um eine Regelung zur Nachwirkung von Dienstvereinbarungen. Nach Ablauf einer Dienstvereinbarung (darunter fallen alle denkbaren Beendigungstatbestände, wie Kündigung, Zeitablauf oder Aufhebungsvertrag) kommt eine Nachwirkung nach Satz 2 nur in Betracht, wenn und soweit diese ausdrücklich vereinbart worden ist, wobei die Dauer der Nachwirkung auf längstens ein Jahr beschränkt wird. Die Regelung in Absatz 2 Satz 2, wonach die oberste Dienstbehörde den Abschluss von Dienstvereinbarungen von ihrer vorherigen Zustimmung abhängig machen kann, gilt entsprechend auch für den Abschluss von Vereinbarungen über eine Nachwirkung. In Angelegenheiten, die dem Letztentscheidungsrecht der

obersten Dienstbehörden unterliegen (§§ 73 Absatz 5 und 74), kann eine Vereinbarung nach Satz 2 jederzeit durch die oberste Dienstbehörde aufgehoben werden.

**Zu § 72 (Bildung der Einigungsstelle, Kosten):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und den nachfolgenden Erläuterungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 71 PersVG.

**Zu Absatz 6:**

In Absatz 6 wird die bisherige Kann-Regelung zur Bestellung stellvertretender Mitglieder durch eine Soll-Regelung ersetzt. Damit soll die Handlungsfähigkeit der Einigungsstelle auch bei kurzfristigen Ausfällen gestärkt werden. Die bisher in § 71 Absatz 6 Satz 2 enthaltene Regelung zur Gewährleistung der personellen Besetzung der Einigungsstelle bei der Behandlung von Verschlussachen wird gestrichen. Hierzu finden sich nunmehr Sonderregelungen in § 98.

**Zu Absatz 8:**

In Absatz 8 wird der Verweis auf die gesetzlichen Regelungen für Sachverständige gestrichen. Die Abhängigkeit von den Festlegungen des Bundesgesetzgebers für Sachverständige erscheint nicht mehr sachgerecht. Auch die Systematik des geänderten Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes (Gesetz sieht konkrete Stundensätze vor, wobei die in der Anlage genannten Sachgebiete für die hier in Rede stehende Tätigkeit nicht einschlägig sind; das PersVG fordert dagegen Fallpauschalen) erschwert eine sachgerechte Festlegung der Entschädigungspauschale. Schließlich hat die Verwaltung auch ohne die gesetzliche Vorgabe selbst ein besonderes Interesse daran, eine angemessene Entschädigung festzulegen, um das für die Aufgabenerfüllung erforderliche Personal gewinnen zu können. Dementsprechend enthalten auch die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der meisten Länder keine solchen Vorgaben. Die Festlegung erfolgt wie bisher durch eine Verwaltungsvorschrift, die das für Inneres zuständige Mitglied der Landesregierung im Einvernehmen mit dem für Finanzen zuständigen Mitglied der Landesregierung erlässt.

**Zu § 73 (Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle):**

Die Regelungen entsprechen – mit den nachfolgend erläuterten Ergänzungen – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 72 PersVG.

**Zu Absatz 1:**

In Absatz 1 Satz 3 wird klargestellt, dass die Äußerungen von Dienststelle und Personalvertretung auch auf elektronischen Wege (siehe Begründung zu § 61 Absatz 4) erfolgen können.

**Zu Absatz 2 und 3:**

Die Absätze 2 und 3 entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisherigen Rechtslage.

**Zu Absatz 4:**

Absatz 4 entspricht – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Fassung in § 72 Absatz 4 PersVG. Das Schriftformerfordernis kann hier nach den allgemeinen Vorschriften mittels qualifizierter elektronischer Signatur (§ 3a Absatz 2 Satz 2 VwVfG) ersetzt werden.

**Zu Absatz 5:**

In Absatz 5 werden die Verweise entsprechend der neuen Struktur des Gesetzes angepasst. Wesentliche inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden. Der neue Tatbestand in § 66 Absatz 1 Nummer 4 (Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle) wird ebenso wie der bisherige Tatbestand in § 65 Nummer 4 (Heimarbeit) den in Nummer 1 genannten Angelegenheiten zugeordnet.

**Zu Absatz 6:**

Wie der Personalrat soll auch die Einigungsstelle optional in virtuellen Formaten verhandeln und entscheiden können. Neben Präsenzverhandlungen unter Anwesenheit vor Ort als Regelfall tritt daher nach Absatz 6 die Möglichkeit, Verhandlungen und Beschlussfassungen als Video- oder Telefonkonferenz nach Maßgabe des entsprechend anwendbaren § 35 Absatz 3 Satz 1, Satz 2 Nummer 1 und 3 sowie Satz 3 durchzuführen, wenn keines der Mitglieder dem widerspricht. Die oberste Dienstbehörde hat im Rahmen ihrer datenschutzrechtlichen Verantwortung sicherzustellen, dass die dafür freigegebene Technik den datenschutzrechtlichen Anforderungen genügt. Die Einigungsstelle bzw. ihre Mitglieder haben zudem geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können (ergänzend siehe Begründung zu § 35 Absatz 3).

**Zu § 74 (Aufhebung von Beschlüssen der Einigungsstelle):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und der nachfolgend erläuterten Ergänzung – weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 73 PersVG.

In Absatz 3 wird klargestellt, dass die Aufhebung eines Beschlusses der Einigungsstelle und deren Gründe den Beteiligten auch auf elektronischem Wege mitgeteilt werden können (siehe Begründung zu § 61 Absatz 4).

**Zu § 75 (Durchführung von Entscheidungen):**

Die Regelungen entsprechen der bisher geltenden Regelung in § 74 PersVG.

**Zu § 76 (Zuständigkeit des Personalrates und der Stufenvertretung):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 75 PersVG.

**Zu § 77 (Zuständigkeit des Gesamtpersonalrates):**

Die Regelungen entsprechen weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 76 PersVG. Mit dem neuen Satz 3 wird klargestellt, dass auch für den Gesamtpersonalrat die Vorschriften für den Personalrat entsprechend gelten.

**Zu Abschnitt 10 (Allgemeine Regelungen auf Landesebene zu ressortübergreifenden Digitalisierungsmaßnahmen):****Zu § 78 (Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände):**

Da Personalvertretungen auf Dienststellenebene gebildet werden, enden die personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte an der Grenze des Geschäftsbereichs der obersten Dienstbehörde. Die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung erfolgt somit auf der Ressortebene. Dies ist Folge und Ausdruck des sich aus Artikel 89 der Verfassung des Landes Brandenburg ergebenden Ressortprinzips. Danach leiten jede Ministerin und jeder Minister den ihr oder ihm anvertrauten Geschäftsbereich – innerhalb der durch die Ministerpräsidentin oder Ministerpräsidenten bestimmten Richtlinien der Regierungspolitik – selbständig und unter eigener Verantwortung gegenüber dem Landtag.

Digitalisierungsprozesse werden jedoch zunehmend ressortübergreifend vorbereitet und abgestimmt. Die Digitalisierung der Verwaltung führt zu tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt und hat unmittelbare Auswirkungen auf die Art und Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Anforderungen an die Beschäftigten. Es besteht daher besonderer Bedarf, die Belange und Interessen der Beschäftigten frühzeitig in den Blick zu nehmen und zu wahren. Dem wird auf Dienststellenebene mit der Neuregelung in § 58 Absatz 2 Nummer 7 Rechnung getragen, nach der Personalrat und Dienststelle gemeinsam die frühzeitige Einbeziehung der Belange der Beschäftigten bei der Digitalisierung der Verwaltung fördern. Eine ressortübergreifende Beteiligung der Personalvertretungen scheidet aus den genannten Gründen jedoch aus.

Mit der Neuregelung in § 78 soll daher eine Grundlage dafür geschaffen werden, umfassende, ressortübergreifende Digitalisierungsprozesse in der Landesverwaltung durch Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände zu begleiten.

**Zu Absatz 1:**

Das Vereinbarungsrecht knüpft inhaltlich an die in § 65 genannten Digitalisierungsmaßnahmen an. Es muss also um organisatorische Maßnahmen nach § 65 mit Digitalisierungsbezug gehen, die der Mitbestimmung des Personalrates unterliegen würden, wenn sie durch die jeweilige Dienststellenleitung für die ihr zugeordneten Beschäftigten getroffen würden.

Das Vereinbarungsrecht bezieht sich auf allgemeine Regelungen über solche Digitalisierungsmaßnahmen. Allgemeine Regelungen sind abstrakt-generelle Regelungen, welche eine unbestimmte Anzahl an Beschäftigten betreffen. Das Vereinbarungsrecht besteht zudem nur, wenn es sich um eine Digitalisierungsmaßnahme mit ressortübergreifender Wirkung handelt. Ressortübergreifende Maßnahmen sind dadurch gekennzeichnet, dass eine (federführende) oder mehrere oberste Landesbehörden gemeinsam einheitliche Regelungen für die Geschäftsbereiche mehrerer oder aller obersten Landesbehörden anstreben. Eine Maßnahme mit ressortübergreifender Wirkung liegt daher nur vor, wenn die beabsichtigte Regelung die Beschäftigten der Geschäftsbereiche mehrerer oder aller obersten Landesbehörden betrifft.

Vereinbarungspartner sind die (federführend) zuständige oberste Landesbehörde und die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände.

Vereinbarungen im Sinne der Norm sind – ebenso wie andere Dienstvereinbarungen nach Maßgabe des Gesetzes – als zusätzliche Rechtsnormen bzw. öffentlich-rechtliche Verträge zu qualifizieren, welche normative Wirkung entfalten.

**Zu Absatz 2:**

Die in § 65 genannten Maßnahmen gehören zu den organisatorischen Angelegenheiten, in denen das Letztentscheidungsrecht nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben muss. Der parlamentarischen Verantwortung der Regierung wird daher insoweit Rechnung getragen, dass die Letztentscheidung im Konfliktfall bei der Landesregierung verbleibt und die Landesregierung bereits abgeschlossene Vereinbarungen über eine allgemeine Regelung jederzeit ganz oder teilweise aufheben kann. Sie kann zudem allgemeine Regelungen, die keinen Aufschub dulden, einseitig vorläufig treffen.

**Zu Absatz 3:**

In Absatz 3 wird die Möglichkeit eröffnet, die Beschäftigten der Landtagsverwaltung in allgemeine Regelungen einzubeziehen. Dadurch wird die Möglichkeit eröffnet, einheitliche Regelungen für alle Beschäftigten in der Landesverwaltung anzuwenden. Hierzu ist das Einvernehmen der Präsidentin oder des Präsidenten des Landtages erforderlich.

**Zu Absatz 4:**

In Absatz 4 wird die Möglichkeit eröffnet, die Beschäftigten des Landesrechnungshofes in allgemeine Regelungen einzubeziehen. Hierzu ist das Einvernehmen der Präsidentin oder des Präsidenten erforderlich.

**Zu Absatz 5:**

In Absatz 5 wird die Möglichkeit eröffnet, die Beschäftigten bei der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz und das Recht auf Akteneinsicht in allgemeine Regelungen einzubeziehen. Hierzu ist das Einvernehmen der oder des Landesbeauftragten erforderlich.

**Zu Absatz 6:**

Es wird der Vorrang allgemeiner Regelungen nach § 78 vor Dienstvereinbarungen nach § 71 bestimmt.

**Zu Abschnitt 11 (Jugend- und Auszubildendenvertretungen)**

**Zu § 79 (Errichtung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen):**

Die Regelungen entsprechen weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 77 PersVG. Die bisher in § 77 Nummer 2 geregelte Altersgrenze wird gestrichen. Damit haben künftig alle Auszubildenden – auch wenn sie das 25. Lebensjahr bereits überschritten haben – die Möglichkeit, die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen oder sich in ihr zu engagieren.

**Zu § 80 (Wahlberechtigung und Wählbarkeit):**

Die Regelungen entsprechen der bisher geltenden Regelung in § 78 PersVG.

**Zu § 81 (Zahl der Mitglieder):**

Die Regelungen entsprechen der bisher geltenden Regelung in § 79 PersVG.

**Zu § 82 (Wahlverfahren und Amtszeit):**

Die Regelungen entsprechen weitgehend der bisher geltenden Regelung in § 80 PersVG.

In Absatz 1 Satz 2 wird klargestellt, dass dem Wahlvorstand auch nicht-jugendliche Beschäftigte angehören können, die in der Dienststelle gemäß § 13 (für den Personalrat) wahlberechtigt sind. Damit kann auf Beschäftigte zurückgegriffen werden, die bereits über Erfahrungen bei der Durchführung von Wahlen verfügen.

In Absatz 3 wird die Möglichkeit eröffnet, mehrere stellvertretende Mitglieder zu bestimmen. Dies korrespondiert mit den Regelungen für die Sondervertretungen in den §§ 88 Absatz 2 und 91 Absatz 2 sowie für den Personalrat in § 33 Absatz 4.

**Zu § 83 (Befugnisse und Tätigkeit):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und den nachfolgend erläuterten Änderungen – der bisher geltenden Regelung in § 81 PersVG.

Die bisher in § 81 Absatz 2 Satz 2 enthaltene Regelung zum Schutz vor außerordentlichen Kündigungen ergibt sich als arbeitsrechtliche Regelung unmittelbar aus § 127 Absatz 1 Satz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Die Regelung wird insoweit gestrichen. Auf die unmittelbare Geltung der Regelung im Bundespersonalvertretungsgesetz wird in § 47 Absatz 1 ausdrücklich hingewiesen.

Von der in § 83 Absatz 2 Satz 2 (bisher § 81 Absatz 2 Satz 3) vorgesehenen entsprechenden Anwendung der Schutzvorschriften des § 47 für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen wird eine Ausnahme vorgesehen. Der besondere Schutz vor Versetzungen oder Abordnungen nach § 47 Absatz 2 wird dahingehend eingeschränkt, dass dieser nicht gelten soll, wenn es um eine Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle im Anschluss an den Vorbereitungsdienst oder eine entsprechende Berufsausbildung geht. Zweck ist, die nach Abschluss der Ausbildung notwendig werdende sachgerechte Anschlussverwendung ohne zeitliche Verzögerung und auch unter Berücksichtigung von schutzwürdigen Sozialkriterien sicherstellen zu können.

**Zu § 84 (Jugendversammlung):**

Die Regelungen entsprechen der bisher geltenden Regelung in § 82 PersVG.

**Zu § 85 (Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – im Wesentlichen der bisher geltenden Regelung in § 83 PersVG. Ebenso wie in § 53 Absatz 3 Satz 3 für die Wahl der Stufenvertretung, wird auch für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung klargestellt, dass keine Personalversammlung zur Bestellung des Wahlvorstandes stattfindet.

**Zu § 86 (Referendarrat):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 84 PersVG.

**Zu § 87 (Zahl der Mitglieder des Referendarrates):**

Die Regelung entspricht der bisher geltenden Regelung in § 85 PersVG.

**Zu § 88 (Wahlverfahren und Amtszeit des Referendarrates):**

Die Regelungen entsprechen der bisher geltenden Regelung in § 86 PersVG.

**Zu § 89 (Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 87 PersVG, wobei künftig auf den irreführenden Begriff „Personalrat“ verzichtet werden soll.

**Zu § 90 (Zahl der Mitglieder der Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 88 PersVG.

**Zu § 91 (Wahlverfahren und Amtszeit der Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 89 PersVG.

**Zu Abschnitt 12 (Sonderregelungen für einzelne Verwaltungszweige):****Zu § 92 (Hochschulen):**

Die bisher in § 90 enthaltenen Sonderregelungen für Hochschulen und Kultureinrichtungen werden grundlegend neu strukturiert und finden sich nun in den §§ 92 bis 95.

In § 92 werden – mit redaktionellen Anpassungen – die bisher in § 90 Absatz 1, 4 und 5 enthaltenen Regelungen übernommen. In § 92 Absatz 1 Nummer 1 werden dabei die Personalkategorien vereinfacht und unter dem Begriff „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Sinne des § 40 Absatz 1 Satz 1 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes“ zusammengefasst. Die bisher in § 90 Absatz 1 Nummer 2 enthaltene Kategorie der „Hochschuldozenten“ kann entfallen, da es solche Beschäftigte an den Hochschulen nicht mehr gibt.

In § 92 Absatz 2 (bisher § 90 Absatz 4) wird klargestellt, dass der Ausschluss der Personalratsbeteiligung in Selbstverwaltungsangelegenheiten sich nur auf den Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal sowie den Personalrat für studentische Beschäftigte bezieht. Um die Rechte der Personalvertretungen in Selbstverwaltungsangelegenheiten zu stärken, wurde zusätzlich ein Anhörungsrecht aufgenommen.

### **Zu § 93 (Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen)**

Die bisher in § 90 Absatz 2, 3 und 6 enthaltenen Sonderregelungen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Hochschulen werden in § 93 übernommen und konkretisiert.

#### **Zu Absatz 1:**

Absatz 1 Satz 1 regelt wie bisher die Bildung von besonderen Personalräten für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Hochschulen, wobei die studentischen Beschäftigten ausgenommen sind, da für diese künftig eigene Personalräte gebildet werden (siehe Sonderregelung in § 94). Satz 2 stellt klar, dass wahlberechtigt für diese besonderen Personalräte nur das wissenschaftliche und künstlerische Personal im Sinne des Satzes 1 ist. Mit Satz 3 werden die Wählbarkeitsvoraussetzungen für diesen Personenkreis modifiziert, indem auf die in § 14 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 3 vorgesehene Vorbeschäftigung im Geschäftsbereich bzw. öffentlichen Dienst verzichtet wird. Es reicht hier aus, dass die Beschäftigten am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens und auch am Wahltag in einem entsprechenden Beschäftigungsverhältnis stehen. Diese Erleichterung trägt den Besonderheiten der Vertragsgestaltung des akademischen Personals Rechnung. Satz 4 regelt wie bisher, dass das Gruppenprinzip im Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal nicht zur Anwendung kommt. Damit wird der Zusammensetzung dieses Personenkreises (in der Regel ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) Rechnung getragen, innerhalb dessen eine weitgehende Interessenshomogenität angenommen werden kann. Die Sätze 5 und 6 dienen der Klarstellung, dass im Übrigen die Vorschriften über die Wahl des Personalrates entsprechend Anwendung finden und dass ein Wahlrecht zu dem nach den allgemeinen Vorschriften an der Hochschule zu bildenden Personalrat nicht besteht.

#### **Zu Absatz 2:**

Absatz 2 stellt klar, dass das wissenschaftliche und künstlerische Personal auch den an der Hochschule nach § 55 zu bildenden Gesamtpersonalrat sowie den nach § 53 zu bildenden Hauptpersonalrat bei dem für die Hochschulen zuständigen Ministerium wählt. Die Sonderregelungen zur Wählbarkeit und zum Gruppenprinzip finden hier keine Anwendung, um gleiche Wahlregeln für die Wahl dieser Personalvertretungen zu gewährleisten.

#### **Zu Absatz 3 und 4:**

Die Absätze 3 und 4 übernehmen – mit redaktionellen Anpassungen – die bisher in § 90 Absatz 2 und 3 enthaltenen Regelungen.

### **Zu § 94 (Studentische Beschäftigte, die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringen):**

Nach § 94 werden für die studentischen Beschäftigten an den Hochschulen, die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringen, künftig eigene Personalräte gebildet.

#### **Zu Absatz 1:**

Nach Absatz 1 Satz 1 sind für die studentischen Beschäftigten im Sinne des § 59 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes besondere Personalräte zu bilden.

Satz 2 regelt die Wahlberechtigung und Satz 3 die Wählbarkeitsvoraussetzungen. Wie in den Fällen des § 93 Absatz 1 wird für die Wählbarkeit auf die in § 14 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 3 vorgesehene Vorbeschäftigung im Geschäftsbereich bzw. öffentlichen Dienst verzichtet. Es reicht aus, dass die Beschäftigten am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens und auch am Wahltag in einem entsprechenden Beschäftigungsverhältnis stehen. Ein Wahlrecht zu den nach den allgemeinen Vorschriften zu bildenden Personalvertretungen besteht nicht.

**Zu Absatz 2:**

Absatz 2 regelt die Anzahl der Mitglieder des Personalrates für studentische Beschäftigte.

**Zu Absatz 3:**

Nach Absatz 3 Satz 1 beträgt die Amtszeit des Personalrates für studentische Beschäftigte ein Jahr. Damit wird den besonderen Beschäftigungsbedingungen dieses Personenkreises Rechnung getragen, der regelmäßig nur für kurze Zeit beschäftigt wird. Die regelmäßigen Wahlen finden im Zeitraum vom 1. bis zum 30. Juni parallel zu den Wahlen der studentischen Vertreterinnen und Vertreter in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung statt (Satz 2). Die Amtszeit endet insoweit spätestens am 30. Juni des jeweiligen Folgejahres (Satz 3). Satz 4 stellt klar, dass die Vorschriften über die Wahl und Amtszeit des Personalrates im Übrigen entsprechende Anwendung finden.

**Zu Absatz 4:**

Absatz 4 Satz 1 regelt die Bildung einer besonderen Stufenvertretung für studentische Beschäftigte bei dem für die Hochschulen zuständigen Ministerium. Die besonderen Beschäftigungsbedingungen dieses Personenkreises erfordern auch auf der Ebene der Stufenvertretung eine Verkürzung der Amtszeit auf ein Jahr sowie entsprechend modifizierte Wählbarkeitsvoraussetzungen (Satz 2). Die Stufenvertretung der studentischen Beschäftigten besteht aus fünf Mitgliedern (Satz 3). Im Übrigen finden die Vorschriften für die Wahl und Amtszeit der Stufenvertretungen entsprechend Anwendung (Satz 4).

**Zu Absatz 5:**

Absatz 5 regelt korrespondierend zur Bildung einer besonderen Stufenvertretung für studentische Beschäftigte auch die Bildung einer besonderen Einigungsstelle. Über die von der Personalvertretung zu bestellenden Mitglieder entscheidet die Stufenvertretung nach Absatz 4.

**Zu Absatz 6:**

Absatz 6 bestimmt die modifizierte Anwendung der bestehenden Regelung in § 93 Absatz 3 (bisher § 90 Absatz 2) auch für Mitglieder der Personalvertretungen für studentische Beschäftigte. Das Arbeitsverhältnis soll hier für die Dauer der Mitgliedschaft in der Personalvertretung, längstens jedoch bis zum Ablauf der Amtszeit der Personalvertretung bestehen bleiben.

**Zu Absatz 7:**

Absatz 7 bestimmt, dass die Gespräche nach § 57 Absatz 1 Satz 1 zwischen der Dienststellenleitung und den besonderen Personalvertretungen für studentische Beschäftigte einmal im Vierteljahr stattfinden.

**Zu § 95 (Theater und Orchester):**

§ 95 übernimmt – ohne inhaltliche Änderung – die bisher in § 90 Absatz 7 enthaltene Regelung.

**Zu § 96 (Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal an Schulen in öffentlicher Trägerschaft):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisher geltenden Regelung in § 91 PersVG.

**Zu § 97 (Kommunaler Bereich):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – weitgehend der bisherigen Regelung in § 92 PersVG.

Neben der Anpassung der Verweise wird Absatz 1 Satz 1 ergänzt um die Vertretung der 2018 mit dem Verbandsgemeinde- und Mitverwaltungsgesetz (VgMvG) eingeführten Organisationsform der Verbandsgemeinde. Auch der Verbandsgemeindevertretung können durch Hauptsatzung gemäß § 15 Absatz 1 VgMvG i.V.m. § 62 Absatz 3 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg personalmäßige Entscheidungsbefugnisse übertragen werden. In der Überschrift wird auf die Aufzählung der verschiedenen Organisationsformen verzichtet und künftig die Formulierung „Kommunaler Bereich“ gewählt.

**Zu Abschnitt 13 (Einzelvorschriften):****Zu § 98 (Behandlung von Verschlussachen)**

Die bisher in § 93 enthaltenen Regelungen zur Behandlung von Verschlussachen werden wie folgt angepasst:

§ 98 enthält Sonderregelungen für die Personalratsbeteiligung in Angelegenheiten, die als Verschlussache mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-VERTRAULICH“ eingestuft sind. Damit soll dem erhöhten Sicherheitsbedürfnis bei der Behandlung von Verschlussachen Rechnung getragen werden. Die Regelungen ermöglichen es, den Kreis der Personalratsmitglieder, der von Verschlussachen Kenntnis erhalten kann und sich hierzu einer entsprechenden Sicherheitsüberprüfung zu unterziehen hat, deutlich einzuschränken. Ähnliche Regelungen sehen auch die Personalvertretungsgesetze des Bundes und vieler anderer Länder vor.

**Zu Absatz 1:**

Nach Absatz 1 ist in diesen Fällen nicht die (gesamte) Personalvertretung zu beteiligen, sondern ein aus Personalvertretungsmitgliedern bestehender Ausschuss, dessen Mitglieder zum Zugang zu Verschlussachen ermächtigt sein müssen. Der Ausschuss hat nach Satz 2 regelmäßig zwei Mitglieder und zwar höchstens je eine

Vertreterin oder ein Vertreter der im Personalrat vertretenen Gruppen, die in entsprechender Anwendung des § 33 Absatz 2 gewählt werden. Ist im Personalrat nur eine Gruppe vertreten, hat der Ausschuss nur ein Mitglied.

**Zu Absatz 2:**

Absatz 2 enthält eine Regelung für den Fall, dass der Ausschuss nicht rechtzeitig gebildet wird. Zu beteiligen sind dann die Ausschüsse der Stufenvertretungen.

**Zu Absatz 3:**

Absatz 3 schreibt eine von § 72 Absatz 3 abweichende Besetzung der Einigungsstelle vor. An die Stelle der insgesamt sechs Beisitzerinnen und Beisitzer tritt eine Besetzung von je einer Beisitzerin oder einem Beisitzer, die oder der von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt werden. Dazu kommt die oder der unparteiische Vorsitzende. Alle Mitglieder müssen ermächtigt sein, von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades Kenntnis zu erhalten.

**Zu Absatz 4:**

Absatz 4 Satz 1 schließt die Anwendung von § 36 (Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten), § 39 (Aussetzung von Beschlüssen, Verständigung mit Gewerkschaften), § 40 Absatz 1 bis 3 und Absatz 4 Satz 2 (Teilnahme von Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Sachverständigen oder Beauftragten der Arbeitgebervereinigungen), § 73 Absatz 2 (Teilnahme von sachverständigen Personen) und § 76 Absatz 3 (Anhörung des örtlichen Personalrates) aus. Satz 2 übernimmt die bisher in § 93 Absatz 2 enthaltene Regelung, nach der Verschlussachen mindestens des Geheimhaltungsgrades VS-Vertraulich nicht in der Personalversammlung behandelt werden.

**Zu Absatz 5:**

Absatz 5 entspricht weitgehend der bisher in § 93 Absatz 1 enthaltenen Regelung. Die Regelung gibt der obersten Dienstbehörde die Möglichkeit, die auch in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 grundsätzlich bestehende Unterrichtungspflicht der Dienststelle gegenüber dem Ausschuss und der Einigungsstelle erheblich einzuschränken. Die oberste Dienstbehörde kann danach anordnen, dass dem Ausschuss und der Einigungsstelle Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, soweit dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder aufgrund internationaler Verpflichtungen geboten ist.

**Zu § 99 (Datenschutz):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und den nachfolgend erläuterten Ergänzungen – der bisherigen Regelung in § 94 PersVG.

**Zu Absatz 1:**

Absatz 1 trifft in Anlehnung an die Neuregelung in § 69 des Bundespersonalvertretungsgesetzes grundlegende Festlegungen zum Datenschutz und ergänzt insoweit die bisherigen Regelungen, die in den Absätzen 2 bis 4 übernommen werden.

Als Akteur der Verarbeitung einer Vielzahl personenbezogener, teils sensibler, Beschäftigtendaten hat der Personalrat die datenschutzrechtlichen Vorschriften einzuhalten (Satz 1). Diese ergeben sich insbesondere aus der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) und dem Brandenburgischen Datenschutzgesetz. Von besonderer Bedeutung ist hier § 26 des Brandenburgischen Datenschutzgesetzes, der spezifische Bestimmungen zur Datenverarbeitung bei Beschäftigtenverhältnissen enthält.

Satz 2 enthält eine Festlegung zu der seit dem Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung umstrittenen datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Personalrat. Diese wird der Dienststelle zugewiesen. Dies ist sachgerecht, da der Personalrat lediglich eine dienststelleninterne Einrichtung, jedoch keine nach außen rechtlich verselbstständigte Institution ist. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten agiert der Personalrat daher als institutionell unselbstständiger Teil der für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlichen Dienststelle. Die Regelung führt die bislang bestehende Rechtslage fort und macht von der durch Artikel 4 Nummer 7 zweiter Halbsatz der Datenschutz-Grundverordnung eröffneten Möglichkeit Gebrauch, den für die Datenverarbeitung Verantwortlichen im mitgliedstaatlichen Recht zu bestimmen.

Die in Satz 3 geregelte beiderseitige Unterstützungspflicht von Dienststelle und Personalrat bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften beruht auf der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Dienststelle einerseits und der innerorganisatorischen Selbständigkeit und Weisungsfreiheit des Personalrats andererseits. Bei der Erfüllung der datenschutzrechtlichen Pflichten sind Dienststelle und Personalrat daher in vielfacher Weise auf gegenseitige Unterstützung angewiesen: So hat der Personalrat keine Pflicht, ein eigenes Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (Artikel 30 der Datenschutz-Grundverordnung) zu führen, allerdings muss das Verarbeitungsverzeichnis der Dienststelle auch die Verarbeitungstätigkeiten des Personalrats enthalten. Auch bei Fragen im Zusammenhang mit den datenschutzrechtlichen Betroffenenrechten (Artikel 12 bis 22 Datenschutz-Grundverordnung), wie zum Beispiel dem Auskunftsrecht nach Artikel 15, ist die Dienststelle, wenn der Auskunftsanspruch sich auf die durch den Personalrat verarbeiteten Daten bezieht, auf die Unterstützung durch den Personalrat angewiesen. Schließlich hat der Personalrat innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs eigenverantwortlich die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit im Sinne der Artikel 24 und 32 der Datenschutz-Grundverordnung sicherzustellen. Die Dienststelle hat den Personalrat mit den hierfür erforderlichen Sachmitteln, wie etwa geeigneter Informations- und Kommunikationstechnik oder geeigneten Sicherungseinrichtungen für Unterlagen mit personenbezogenen Daten, auszustatten (§ 44 Absatz 2). Welche Maßnahmen und Datenschutzvorkehrungen Dienststelle und Personalrat im Einzelnen umzusetzen haben, ergibt sich unmittelbar aus dem Datenschutzrecht.

#### **Zu Absatz 2:**

Absatz 2 übernimmt – mit redaktionellen Anpassungen – die bisher in § 93 Absatz 1 enthaltene Regelung, nach der die oder der Datenschutzbeauftragte der Dienststelle uneingeschränkte Datenschutzkontrollrechte beim Personalrat hat. Die Stellung und die Aufgaben der oder des Datenschutzbeauftragten richten sich nach der

Datenschutz-Grundverordnung (Artikel 38 und 39) und bestehen somit auch gegenüber dem Personalrat als Teil der verantwortlichen Stelle.

#### **Zu Absatz 3 und 4:**

In den Absätzen 3 und 4 werden die bisher in § 93 Absatz 2 und 3 enthaltenen Regelungen übernommen.

#### **Zu § 100 (Entscheidungen der Verwaltungsgerichte):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und der nachfolgend erläuterten Ergänzung – der bisherigen Regelung in § 95 PersVG.

Mit dem neu geschaffenen Absatz 1 Nummer 6 wird die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte im Zusammenhang mit Beschlüssen der Einigungsstelle ausdrücklich gesetzlich verankert. Bereits nach geltender Rechtslage konnte die Rechtmäßigkeit eines Beschlusses der Einigungsstelle, wenn dieser nicht nur eine Empfehlung ausspricht, auf Antrag eines Beteiligten im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren überprüft werden.

Nach Nummer 6 gerichtlich überprüfbar ist zudem die Aufhebung eines nicht nur empfehlenden Beschlusses der Einigungsstelle durch die oberste Dienstbehörde. Dies betrifft die in § 74 geregelten Fälle der uneingeschränkten Mitbestimmung, in denen die oberste Dienstbehörde den – grundsätzlich bindenden – Beschluss der Einigungsstelle im Einzelfall aufheben kann, wenn es sich um eine Entscheidung handelt, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist. Bei der Entscheidung, ob es sich um eine derart wesentliche Entscheidung handelt, hat die oberste Dienstbehörde zwar einen Beurteilungsspielraum; jedoch unterliegt die Frage, ob die von der obersten Dienstbehörde angeführten Gründe die Aufhebung des Beschlusses tragen, der verwaltungsgerichtlichen Überprüfung. Mit der Anpassung wird auch einem Vorschlag der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Rechnung getragen.

#### **Zu § 101 (Fachkammern und Fachsenate, Verordnungsermächtigung):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen und der nachfolgend erläuterten Änderung – der bisherigen Regelung in § 96 PersVG.

Die geänderte Besetzung der Fachkammern (Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1) entspricht der Bundesregelung für die Fachkammern in § 109 Absatz 2 Bundespersonalvertretungsgesetz. Mit ihr einher geht durch die Verringerung der beteiligten Berufsrichterinnen und Berufsrichter eine Steigerung der Flexibilität in der Terminierung und beim Übergang eines erfolglosen Güteverfahrens in das streitige Verfahren, was sich wiederum positiv auf die Verfahrenslaufzeiten auswirken sollte. Vor dem Hintergrund der bundesrechtlichen Regelung ist die Argumentation, die Aufgaben der Kammer für Personalvertretungssachen würden aufgrund des nötigen Sachverstandes und der Beratungstiefe eine Besetzung mit mehreren Berufsrichterinnen und Berufsrichtern erfordern, nicht mehr nachzuvollziehen.

Dahingegen entspricht die im Vergleich zur bisherigen Regelung unveränderte Besetzung der Fachsenate deren herausgehobener Stellung als Rechtsmittelgericht. Dort dürfte die Befassung von berufsrichterlichen Beisitzerinnen oder Beisitzern auch zu einer Entlastung der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden bei der Votierung und der Formulierung der Beschlüsse führen.

Die mit der vorgeschlagenen Regelung einhergehende Unterschiedlichkeit in der Besetzung der Spruchkörper beim Verwaltungsgericht Potsdam und beim Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg ist unschädlich. Auch in anderen Bundesländern weicht die Besetzung der Fachkammern von derjenigen der Fachsenate ab (§ 93 Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg, § 83 Bayerisches Personalvertretungsgesetz, § 112 Hessisches Personalvertretungsgesetz, § 122 Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz).

**Zu § 102 (Vorrang des Gesetzes):**

Die Regelung entspricht der bisherigen Regelung in § 97 PersVG.

**Zu § 103 (Wahlordnung, Verordnungsermächtigung):**

Die Regelungen entsprechen – mit redaktionellen Anpassungen – der bisherigen Regelung in § 98 PersVG.

**Zu Abschnitt 14 (Einschränkung von Grundrechten):**

**Zu § 104 (Einschränkung von Grundrechten):**

Die Vorschrift trägt dem Zitiergebot hinsichtlich der Einschränkung des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung nach Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 des Grundgesetzes und des Grundrechts auf Datenschutz nach Artikel 11 Absatz 1 der Verfassung des Landes Brandenburg Rechnung.

**Zu Abschnitt 15 (Übergangs- und Schlussvorschriften):**

Die bisher in den §§ 99 bis 101 enthaltenen Übergangsvorschriften können ersatzlos entfallen. Abschnitt 15 regelt nunmehr die aus Anlass der aktuellen Novelle erforderlichen Übergangsvorschriften.

**Zu § 105 (Übergangsvorschriften zur Durchführung von Personalratswahlen):**

§ 105 enthält Übergangsvorschriften für Personalratswahlen, deren Vorbereitung bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes noch auf der Grundlage der bisherigen Rechtslage begonnen hat.

**Zu Absatz 1:**

Mit dem Gesetz werden die Vorschriften über das Wahlrecht und die Neuwahlbestände, auch im Zusammenhang mit Umorganisationen nach § 32, teilweise modifiziert. Mit Absatz 1 Satz 1 soll daher die Möglichkeit eröffnet werden, zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes ggf. bereits begonnene Wahlverfahren auf der Grundlage der bisherigen Rechtslage fortzuführen, wenn spätestens am Tag vor dem Inkrafttreten der neuen Rechtslage bereits ein Wahlausschreiben erlassen wurde und die Wahl damit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelungen bereits eingeleitet ist. Nach Satz 2 kann der Wahlvorstand aber auch entscheiden, das Wahlverfahren abzubrechen und die Wahl nach den neuen Vorschriften durchzuführen.

Soweit noch kein Wahlausschreiben erlassen worden ist, ist die Wahl unter Berücksichtigung der neuen Rechtslage durchzuführen.

**Zu Absatz 2:**

In Absatz 2 wird festgelegt, dass auf der Grundlage der bisherigen Rechtslage begonnene Wahlverfahren abzubrechen sind, wenn nach der neuen Rechtslage keine Neuwahl mehr erforderlich ist (u. a. in den Fällen des § 27 Absatz 2 Nummer 2).

**Zu Absatz 3:**

Absatz 3 Satz 1 stellt klar, dass die Übergangsregelungen nach den Absätzen 1 und 2 auch für Neuwahlen in den Fällen des § 32 gelten. Für die gemeinsame Geschäftsführung der bisherigen Personalräte soll in diesen Fällen ab dem Inkrafttreten des Gesetzes die neue Rechtslage Anwendung finden. Das heißt Personalratsmitglieder, die der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle nicht angehören, gehören auch nicht mehr dem Übergangspersonalrat nach § 32 Absatz 1 an. Die nach § 32 Absatz 2 vorgesehenen Wahlen sind unverzüglich nach Inkrafttreten des Gesetzes durchzuführen.

**Zu § 106 (Übergangsvorschriften für den Hochschulbereich):****Zu Absatz 1:**

Für studentische Beschäftigte im Sinne des § 94 Absatz 1 Satz 1 werden künftig eigene Personalvertretungen gebildet. Die studentischen Beschäftigten verlieren daher mit dem Inkrafttreten der Neuregelung ihre Wählbarkeit für den Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (bisher § 90 Absatz 6) sowie den Gesamtpersonalrat ihrer Hochschule und würden damit unmittelbar aus diesen Personalräten ausscheiden (§ 29 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4). Durch die Übergangsvorschrift in § 105 Absatz 1 soll sichergestellt werden, dass studentische Beschäftigte erst dann aus den bestehenden Personalräten ausscheiden, wenn sich an ihrer Hochschule ein Personalrat für studentische Beschäftigte nach § 94 konstituiert hat. Bis zu diesem Zeitpunkt werden die Interessen der studentischen Beschäftigten weiterhin durch die bisherigen Personalräte vertreten. Das gilt entsprechend auch auf der Ebene der Stufenvertretung.

**Zu Absatz 2:**

Mit dem Inkrafttreten der Neuregelung verlieren die studentischen Beschäftigten im Sinne des § 94 Absatz 1 Satz 1 auch die Wahlberechtigung zu den bisher im Hochschulbereich vorgesehenen Personalvertretungen. Damit kommt es für diese Personalvertretungen zu einem Absinken der Zahl der Wahlberechtigten, das unter Umständen eine Neuwahl nach § 27 Absatz 2 Nummer 1 erforderlich machen kann. Durch die Regelung in Absatz 2 sollen solche außerplanmäßigen Neuwahlen vermieden werden, indem studentische Beschäftigte bei der Berechnung der Zahl der Wahlberechtigten nach § 27 Absatz 2 Nummer 1 unberücksichtigt bleiben. Die übrigen Neuwahlstatbestände des § 27 Absatz 2 bleiben unberührt.

**Zu § 107 (Sonstige Übergangsvorschriften):**

§ 106 legt fest, dass die in § 61 Absatz 5 Satz 3 neu eingeführte Frist für die Vorlagen im Stufenverfahren, die der übergeordneten Behörde bereits vor dem Inkrafttreten der Neuregelung zugegangen sind, am Tag des Inkrafttretens beginnt.

**Zu Artikel 2 (Änderung des Brandenburgischen Polizeihochschulgesetz):**

Es handelt sich um Folgeänderungen der Neuregelungen in § 79 (bisher § 77) und den §§ 92 bis 94 (bisher § 90) PersVG.

**Zu Artikel 3 (Änderung des Brandenburgischen Richtergesetzes):**

Es handelt sich um Folgeänderungen. Die bisher in den §§ 95 und 96 enthaltenen Regelungen finden sich nun in den §§ 100 und 101 PersVG.

**Zu Artikel 4 (Änderung der Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz):****Zu Nummer 1:**

Es handelt sich um eine Folgeänderung in der Inhaltsübersicht (siehe § 49).

**Zu Nummer 2:**

Es handelt sich um eine Folgeänderung. Die bisher in § 77 enthaltene Regelung findet sich nun in § 79 PersVG.

**Zu Nummer 3:**

Es handelt sich um Folgeänderungen. Die bisher in den §§ 83 und 77 enthaltenen Regelungen finden sich nun in den §§ 85 und 79 PersVG.

**Zu Nummer 4:**

Es handelt sich um Folgeänderungen. Die bisher in den §§ 84 und 87 enthaltenen Regelungen finden sich nun in leicht modifizierter Form in den §§ 86 und 89 PersVG.

**Zu Nummer 5:**

Es handelt sich um Folgeänderungen. Die bisher in § 91 enthaltenen Regelungen finden sich nun in § 96 PersVG.

**Zu Artikel 5 (Änderung der Verordnung zur Übertragung von Zuständigkeiten für die Wahl ehrenamtlicher Richter in der Verwaltungsgerichtsbarkeit):**

Es handelt sich um eine Folgeänderung. Die bisher in § 96 enthaltene Regelung findet sich nun in § 101 PersVG. Darüber hinaus erfolgt auch die redaktionelle Anpassung eines Verweises an das 2021 novellierte Bundespersonalvertretungsgesetz.

**Zu Artikel 6 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten):**

Das Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das bisher geltende Landespersonalvertretungsgesetz außer Kraft.

**Anlage:****Stellungnahme der Landesregierung zu den nicht berücksichtigten Vorschlägen der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände****A. Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk Berlin-Brandenburg**

Der DGB begrüßt den im Vorfeld der Erarbeitung des Gesetzentwurfs geführten umfassenden Dialog mit den Gewerkschaften als beispielhaften neuen Weg und dankt für die frühzeitige Einbindung. Die dazu geführten zahlreichen Fachgespräche werden als sinnvoll und gewinnbringend eingeschätzt. Als besonders positiv bewertet der DGB die in § 78 des Gesetzentwurfs vorgesehene Möglichkeit, ressortübergreifende Digitalisierungsmaßnahmen künftig durch Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu begleiten. Damit werde eine Beteiligungslücke geschlossen. Ausdrücklich begrüßt werden auch die vorgesehenen Regelungen zur rechtssicheren elektronischen Kommunikation und zur Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen, die Einrichtung von Personalvertretungen für studentische Beschäftigte an den Hochschulen oder die Möglichkeit, künftig mehrere Stellvertreterinnen oder Stellvertreter für den Personalratsvorsitz zu wählen.

Im Rahmen der formellen Beteiligung zu dem Gesetzentwurf kritisiert der DGB gleichwohl, dass nicht alle Vorschläge der Gewerkschaften Berücksichtigung gefunden haben und konstatiert, dass der Entwurf hinter den Erwartungen und Möglichkeiten zurückbleibe.

Die Kritik des DGB betrifft insbesondere die folgenden Punkte:

1. Aus Sicht des DGB ist die im Koalitionsvertrag vorgesehene „Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung“ (Zeile 2082) im Gesetzentwurf nur partiell zu erkennen. Er fordert daher eine Stärkung der Mitbestimmung insbesondere in Bezug auf folgende Punkte:
  - uneingeschränkte Mitbestimmung,
  - volle Initiativrechte in allen Mitbestimmungsfällen – außer speziellen personellen Angelegenheiten; Allzuständigkeit,
  - Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle in allen Mitbestimmungsfällen.

Er weist dazu darauf hin, dass die Mitbestimmung für Personalrat und Dienststelle sowie die Gewerkschaften ein wichtiges Instrument sei, mit dem die Zukunft des öffentlichen Dienstes gestaltet, seine Leistungsfähigkeit verbessert und die Bürgerfreundlichkeit gestärkt werden könne. Auch die digitalen Veränderungsprozesse in den Verwaltungen und der damit einhergehende Wandel in der Arbeitswelt machen aus Sicht des DGB eine Stärkung der Mitbestimmung erforderlich. Personalräte sollten grundsätzlich über das gleiche Beteiligungs-niveau wie Betriebsräte verfügen.

**Stellungnahme der Landesregierung:**

Der Gesetzentwurf sieht Verbesserungen der Mitbestimmung in einer ganzen Reihe von Punkten vor (insbesondere Personalgestaltung, Familienpflegezeit, Fortbildung, Kurzarbeit, Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle, Gesundheits- und Eingliederungsmanagement). Besonders hervorzuheben ist insbesondere das neue Vereinbarungsrecht in Bezug auf ressortübergreifende Digitalisierungsmaßnahmen

(§ 78), das vom DGB ausdrücklich begrüßt wird. Mit dem Gesetzentwurf wird aus Sicht der Landesregierung ein angemessenes Beteiligungsniveau sichergestellt.

Eine Allzuständigkeit der Personalräte dahingehend, dass diese – ohne Beschränkung auf einen abschließenden Beteiligungskatalog – bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten betreffen oder sich auf sie auswirken, zu beteiligen sind oder selbst im Rahmen eines Initiativrechts Maßnahmen beantragen können, wird abgelehnt. Das gleiche gilt für die vom DGB geforderte Überführung aller Mitwirkungstatbestände in die Mitbestimmung.

Die Forderungen des DGB in Bezug auf ein weitgehend uneingeschränktes Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle sind mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 24.05.1995 – 2 BvF 1/92 –) nicht vereinbar. Danach sind der Beteiligung der Personalräte durch das Erfordernis hinreichender demokratischer Legitimation Grenzen gesetzt. Das Demokratieprinzip verlangt für die Ausübung von Staatsgewalt bei Entscheidungen, die für die Erfüllung des Amtsauftrags von Bedeutung sind, dass die Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers gesichert ist. Insoweit sind Personalräte auch nicht ohne weiteres mit Betriebsräten vergleichbar.

2. Der DGB fordert eine Anpassung der Freistellungsstaffel in § 45 an § 38 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die bestehenden Regelungen werden als auskömmlich angesehen. Eine Erhöhung der Anzahl der freizustellenden Personalratsmitglieder lehnt die Landesregierung mit Blick auf die sich daraus zwangsläufig ergebenden Auswirkungen (Personalknappheit, Mehrkosten) ab.

3. Der DGB fordert einen Schulungsanspruch für Personalratsmitglieder in jeder Wahlperiode unabhängig davon, ob das Mitglied bereits zuvor entsprechende Schulungen besucht hat, und damit auch unabhängig von der bisher vorgesehenen Einzelfallprüfung der Erforderlichkeit.

Stellungnahme der Landesregierung:

Unter Berücksichtigung der Haushaltsgrundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit wird der Verzicht auf eine Einzelfallprüfung dahingehend, ob eine Schulung für das jeweilige Personalratsmitglied als erforderlich angesehen werden kann (§ 46 Absatz 1 Satz 1), abgelehnt.

4. Der DGB kritisiert die in § 49 Absatz 1 vorgenommene Reduzierung der Anzahl der Personalversammlungen. Er bittet um Klarstellung, dass der Personalrat bei Bedarf auch weiterhin eine Personalversammlung in jedem Kalenderhalbjahr durchführen kann. Kritisiert wird zudem, dass die Pflicht der Dienststelle zur Berichterstattung in § 49 Absatz 2 nur als „Soll“-Vorschrift ausgestaltet ist. Hier fordert der DGB, eine „Muss“-Vorschrift aufzunehmen.

Stellungnahme der Landesregierung:

An dem in § 49 Absatz 1 Satz 1 enthaltenen Grundsatz, dass künftig nur noch eine Personalversammlung pro Jahr verpflichtend vorgeschrieben sein soll, wird festgehalten. Damit wird der weit verbreiteten Verwaltungspraxis Rechnung getragen, nur eine Personalversammlung pro Jahr durchzuführen, was nach bisheriger Rechtslage nicht mit dem Gesetz in Einklang steht. Der Kritik wird aber insoweit Rechnung getragen, als in Satz 2 klargestellt wird, dass der Personalrat bei Bedarf auch weiterhin zwei Versammlungen im Jahr (eine in jedem Halbjahr) durchführen kann. Auf der Grundlage von Absatz 3 können zudem - wie bisher - weitere (außerordentliche) Personalversammlungen durchgeführt werden.

In § 49 Absatz 2 soll die bisherige Rechtslage beibehalten werden. Die bestehende Soll-Regelung sieht als Regelfall eine entsprechende Verpflichtung der Dienststelle zur Berichterstattung vor, von der nur in besonders begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden kann.

5. Der DGB fordert die Einrichtung eines gesonderten Hauptpersonalrates für den Justizvollzug analog zu den Regelungen für Polizei und Lehrkräfte (§ 53 Absatz 5 und 6),

Stellungnahme der Landesregierung:

Angesichts der überschaubaren Größe des Justizvollzugs in Brandenburg wird für ein gesondertes Gremium kein Bedarf gesehen. Der Umfang der Beteiligungsverfahren aus dem Bereich des Justizvollzugs erfordert nach Einschätzung des Ministeriums der Justiz kein eigenes Gremium. Die bestehende Rechtslage gewährleistet, dass im Hauptpersonalrat beim Ministerium der Justiz die Belange aller Beschäftigten in der Justiz im Blick behalten werden. Dies stärkt das wechselseitige Verständnis und den Zusammenhalt innerhalb der „Justizfamilie“.

6. Der DGB bittet um Aufnahme einer Regelung für die Arbeit der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte und Personalräte der obersten Landesbehörden. Analog zur Institutionalisierung der Arbeitsgemeinschaft auf Landesebene sieht der DGB auch strukturellen Bedarf für die Vernetzung auf kommunaler Ebene bei den örtlichen Personalräten im Bereich der Landkreise und in größeren Dienststellen zwischen örtlichen Personalräten und Gesamtpersonalrat.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die bestehende Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte und Personalräte der obersten Landesbehörden hat keine gesetzliche Grundlage. Ihr stehen insoweit keine formellen Informations-, Anhörungs- oder Beteiligungsrechte zu. Eine Änderung dieser Sach- und Rechtslage ist nicht beabsichtigt. Mit Blick auf das im Personalvertretungsrecht geltende Partnerschafts- und Repräsentationsprinzip ist die Zuständigkeit der Personalräte nach dem Landespersonalvertretungsgesetz regelmäßig auf den Bereich der jeweiligen Dienststelle bzw. im Falle der Hauptpersonalräte auf den Geschäftsbereich des jeweiligen Ressorts begrenzt und erstreckt sich insoweit nicht auf ressortübergreifende Angelegenheiten. Da insbesondere Entscheidungen über die Digitalisierung der Landesverwaltung zunehmend ressortübergreifend getroffen werden, sieht der Gesetzentwurf für diesen Bereich künftig eine Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vor (§ 78). Unter Berücksichtigung der auf die jeweilige Dienststelle begrenzten Zuständigkeit der Personalräte und ihrer Stellung als rein dienststelleninterne Organe wird auch kein Bedarf

für gesetzliche Regelungen zur Vernetzung von weiteren Personalvertretungen gesehen.

7. Der DGB fordert unter Bezug auf die Regelung in § 58 Absatz 1 Nummer 4 die Übernahme von § 85 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz. Nach Absatz 1 der Regelung hat der Betriebsrat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken. Absatz 2 ermöglicht dem Betriebsrat die Einigungsstelle anzurufen, wenn zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung einer Beschwerde bestehen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt dann die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, es sei denn, dass Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Forderung wird abgelehnt. Nach § 58 Absatz 1 Nummer 4 haben Personalrat und Dienststelle gemeinsam dafür zu sorgen, dass Anregungen von Beschäftigten nachgegangen und sie, soweit begründet, verwirklicht werden und berechtigten Beschwerden abgeholfen wird. Anders als im Betriebsverfassungsrecht ist die Prüfung von Beschwerden der Beschäftigten hier gemeinsame Aufgabe von Personalrat und Dienststelle. Die Zuständigkeit der Einigungsstelle nach dem Landespersonalvertretungsgesetz ist auf das Mitbestimmungsverfahren und damit auf Angelegenheiten beschränkt, in denen dem Personalrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Dem Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle im öffentlichen Dienst sind im Übrigen auch verfassungsrechtliche Grenzen gesetzt (siehe Ausführungen unter A.1.).

8. Der DGB fordert in Bezug auf § 61 Absatz 3 Satz 2 eine Pflicht zur schriftlichen oder elektronischen Begründung auch in Personalangelegenheiten.

Stellungnahme der Landesregierung:

An der bisherigen Rechtslage, nach der der Personalrat in Personalangelegenheiten keine schriftliche Begründung verlangen kann, wird festgehalten. Die Dienststelle kann danach unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls entscheiden, ob sie gegebenenfalls nur eine mündliche Begründung für angezeigt hält. Mit der Ausnahme für personelle Einzelmaßnahmen sollen mögliche Nachteile für die Beschäftigten, die aus einer schriftlichen Begründung zu einer personellen Einzelmaßnahme entstehen können, vermieden werden. Damit kann beispielsweise sichergestellt werden, dass Wertungen der jeweiligen Dienststellenleitung, die anlässlich einer konkreten personellen Einzelmaßnahme erfolgen, nicht zwingend auch für die Zukunft festgehalten werden müssen.

9. Der DGB fordert eine Konkretisierung von § 61 Absatz 3 Satz 4 dahingehend, dass eine Fristverkürzung in dringenden Fällen nur bei nicht vorhersehbaren Maßnahmen möglich ist.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Forderung wird abgelehnt. Ein dringender Fall im Sinne der Norm erfordert bereits jetzt stets gewichtige Gründe. Er kann nur dann angenommen werden, wenn die Einhaltung der Regelfrist nach Lage der Dinge in zumutbarer Weise nicht möglich ist oder jedenfalls zu einer erheblichen Beeinträchtigung öffentlicher Belange

führen würde. Die Dringlichkeit ist nach den Verhältnissen im Zeitpunkt der Abkürzung der Äußerungsfrist zu beurteilen. Ob die Dringlichkeit durch die Dienststelle zu vertreten ist, ist grundsätzlich unerheblich. Etwas anderes kann allerdings in den Fällen des Rechtsmissbrauchs bzw. der absichtlich verzögerten Bearbeitung durch die Dienststelle gelten, es sei denn, im Einzelfall drohen sonst erhebliche Schäden (BVerwG, Beschluss vom 15.11.1995 - 6 P 4/94 -).

In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass die Dienststelle ohne die Möglichkeit der Fristverkürzung gegebenenfalls vorläufige oder eilbedürftige Maßnahmen nach den Absätzen 9 oder 10 ergreifen müsste, um die Aufgabenerfüllung der Dienststelle sicherzustellen. Die Regelung in Absatz 3 Satz 4 stellt insoweit sicher, dass auch in dringenden Fällen eine vorherige Beteiligung des Personalrates erfolgen kann.

10. Der DGB fordert die Verkürzung der Sechs-Wochen-Frist in § 61 Absatz 5 Satz 3 auf vier Wochen.

Stellungnahme der Landesregierung:

Mit der Vorschrift wird erstmals eine Frist für die übergeordnete Dienststelle bzw. die oberste Dienstbehörde für Vorlagen an die Stufenvertretung im Stufenverfahren eingeführt. Die vorgesehene Frist von sechs Wochen erscheint aus Sicht der Landesregierung erforderlich und angemessen. Auch das Bundespersonalvertretungsgesetz sieht für diesen Verfahrensschritt eine Frist von sechs Wochen vor (§ 71 Absatz 2 Satz 1).

11. Der DGB sieht in § 61 Absatz 10 eine Einschränkung der Mitbestimmungsrechte und fordert unter Hinweis auf den Koalitionsvertrag dessen Streichung.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Vorschrift zur Regelung eilbedürftiger Maßnahmen entspricht der bisher geltenden Rechtslage und soll unverändert beibehalten werden. Sie stellt insoweit auch keine Einschränkung dar. Im Koalitionsvertrag wird im Zusammenhang mit der Novelle des Landespersonalvertretungsgesetzes ausgeführt, dass der bestehende Standard der Informations- und Beteiligungsrechte der Personalräte aufrechterhalten werden soll (Zeilen 4205 und 4206).

12. Aus Sicht des DGB besteht in Bezug auf die in § 61 Absatz 11 vorgesehene Möglichkeit, abweichende Fristen zu vereinbaren, die Gefahr eines schwer zu überschauenden Fristen-Wirrwarrs, insbesondere bei Maßnahmen bei denen mehrere Personalräte zu beteiligen sind. Er bittet daher um Streichung der Regelung.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Regelung wurde im Ergebnis der mit den Gewerkschaften geführten Fachgespräche auf Vorschlag des dbb in den Gesetzentwurf aufgenommen. Bei der hier eingeräumten Möglichkeit handelt sich (nur) um eine Option, von der nur einvernehmlich zwischen der jeweils zuständigen Dienststellenleitung und der bei ihr gebildeten jeweils zuständigen Personalvertretung Gebrauch gemacht werden kann. Ansonsten gelten die gesetzlich geregelten Fristen. Aus Gründen der Rechtssicherheit sind abweichende Vereinbarungen schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren. Die Befürchtungen des DGB werden insoweit nicht geteilt.

13. Der DGB sieht in der neuen Formulierung von § 62 Absatz 5 eine Einschränkung der Mitbestimmung und macht geltend, dass die Umsetzung einer Beamtin oder eines Beamten in der Besoldungsgruppe A 15, die oder der einen mit A 16 bewerteten Dienstposten innehatte, bisher der Mitbestimmung unterlag.

Stellungnahme der Landesregierung:

Es ist in der Rechtsprechung (OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 04.12.2014 - OVG 61 PV 14/13 -) anerkannt, dass bereits die bestehende Regelung in § 62 Absatz 5 PersVG entscheidend auch auf die geplante Besetzung einer A 16-Stelle oder einer vergleichbaren Stelle (also auf die Zielposition) abstellt. Auch schon bisher galt die Ausnahme also nicht nur für Beamtinnen und Beamte, die bereits ein Amt bzw. eine Stelle der Besoldungsgruppe A16 innehatten, sondern auch in den Fällen, in denen die Personalmaßnahme erst zum Erreichen einer A 16-Position führt. Die Übertragung eines mit A 16 bewerteten Dienstpostens an eine Beamtin oder einen Beamten in A 15 unterlag daher auch bisher nicht der Mitbestimmung des Personalrates. Das Gleiche gilt für den Fall einer mitbestimmungspflichtigen Umsetzung (§ 63 Absatz 1 Nummer 11) auf einen mit A 16 oder höher bewerteten Dienstposten.

Der Ausschluss der Mitbestimmung nach § 62 Absatz 5 gilt nach seinem eindeutigen Wortlaut nicht auch für das Mitwirkungsverfahren. Im Falle einer nur mitwirkungspflichtigen Umsetzung (§ 69 Absatz 1 Nummer 4) einer Beamtin oder eines Beamten, die oder der bereits einen mit A 16 oder höher bewerteten Dienstposten innehatte, auf einen vergleichbaren Dienstposten ist die Mitwirkung des Personalrates daher nach wie vor nicht ausgeschlossen. Die Differenzierung findet ihre Rechtfertigung darin, dass das Mitwirkungsrecht anders als das Mitbestimmungsrecht auf ein Erörterungs- und Stellungnahmerecht des Personalrates beschränkt ist.

14. Der DGB fordert die Mitbestimmung des Personalrates nach § 63 Absatz 1 Nummer 10 auch in den Fällen einer nur befristeten Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, da damit in der Praxis oftmals auch eine Vorentscheidung für die spätere Dienstpostenbesetzung verbunden ist.

Stellungnahme der Landesregierung:

Eine Ausweitung der Mitbestimmung nach Nummer 10 auch auf alle nur vorübergehenden bzw. befristeten Aufgabenwahrnehmungen wird abgelehnt. Damit würden die Organisations- und Personalhoheit der Dienststellen unverhältnismäßig eingeschränkt und kurzfristig erforderlich werdende Vertretungslösungen erschwert.

15. Der DGB kritisiert, dass in § 66 Absatz 1 Nummer 16 das Wort „Organisationsunterlagen“ durch „Organisationsuntersuchungen“ ersetzt worden ist.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die bisherige Formulierung in § 66 Nummer 13 PersVG „Inhalt von Personalfragebogen, mit Ausnahme von Fragebogen im Rahmen der Rechnungsprüfung und von Organisationsunterlagen“ ergab keinen Sinn und wurde daher korrigiert. Auch in der Kommentarliteratur wird davon ausgegangen, dass hier „Organisationsuntersuchungen“ gemeint sind (Eylert u.a., Das Personalvertretungsrecht in Brandenburg, § 66 Rn. 193 f.).

16. Der DGB fordert die Streichung der Regelung in § 66 Absatz 2 für die Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen bei nicht vorhersehbaren dienstlichen Erfordernissen. Er sieht darin eine Aufweichung der Mitbestimmung.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Forderung wird abgelehnt. Auch nach der bisherigen Regelung in § 66 Nummer 2 PersVG war die Mitbestimmung bei nicht vorhersehbaren dienstlichen Erfordernissen bereits beschränkt. Die Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit unterlag danach nur der Mitbestimmung, soweit sie vorauszusehen oder nicht durch Erfordernisse des Betriebsablaufs oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bedingt war. Der neue Absatz 2 stellt in Anlehnung an die Rechtslage im Bundespersonalvertretungsgesetz nunmehr klar, dass der Personalrat in den Fällen, in denen die tägliche Arbeitszeit für Gruppen von Beschäftigten nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden muss, gleichwohl über die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden, mitbestimmen kann.

17. Der DGB begrüßt die Zusammenfassung der Mitbestimmungstatbestände zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in einem eigenen Paragraphen. Er kritisiert jedoch, dass seine diesbezüglichen Forderungen weitgehend unberücksichtigt geblieben sind. Er hatte dazu folgenden Formulierungsvorschlag vorgelegt:

„§ 67 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Personalrat hat in folgenden Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mitzubestimmen:

1. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
2. Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit (Betriebliche Wiedereingliederung) von Beschäftigten auf deren Antrag,
3. Maßnahmen und Regelungen, die der Gesundheit und Gesunderhaltung der Beschäftigten dienen,
4. Erstellung, Beauftragung und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, Gutachten und Untersuchungen,
5. Maßnahmen, die auf die bauliche Herrichtung, Instandsetzung und Planung von Arbeitsstätten und Einrichtungen gerichtet sind,
6. sonstige Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels.“

Stellungnahme der Landesregierung:

Die vom DGB geforderte weitreichende Ausweitung der Mitbestimmung wird abgelehnt. Der Gesetzentwurf trägt dem Anliegen des DGB aber insoweit Rechnung als die Regelungen zur Mitbestimmung in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nunmehr in einem eigenen Paragraphen hervorgehoben und durch den Tatbestand „Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements“ (§ 67 Nummer 3) ergänzt werden.

Aus Sicht der Landesregierung gewährleistet insbesondere der Tatbestand in Nummer 2 „Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen“ bereits jetzt eine sehr umfas-

sende Beteiligung der Personalvertretungen in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Mit dem neuen Tatbestand in Nummer 3 wird darüber hinaus erstmals die Mitbestimmung in Bezug auf die „Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements“ festgeschrieben. Auch wenn dazu in der Verwaltungspraxis ganz häufig Dienstvereinbarungen bestehen, war der präventive Ansatz des Gesundheits- und Eingliederungsmanagements in den bestehenden Mitbestimmungstatbeständen bislang nur unzureichend abgebildet. Die Beteiligung der Personalvertretungen bei der individuellen Eingliederung betroffener Beschäftigter richtet sich nach § 167 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. Im Übrigen finden für Einzelpersonalmaßnahmen im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung oder bauliche Maßnahmen die dafür jeweils einschlägigen Beteiligungstatbestände (siehe §§ 63 und 69) Anwendung.

18. Der DGB kritisiert unter Hinweis auf die damit verbundenen organisatorischen Schwierigkeiten, dass die Frist in § 68 Absatz 3 Satz 1 mit fünf Arbeitstagen zu kurz bemessen sei, und schlägt eine Verlängerung auf zehn Arbeitstage vor.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die bisherige Rechtslage soll beibehalten werden. Die Frist ist mit fünf Arbeitstagen bereits deutlich länger als im Bereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes (dort drei Arbeitstage). Der Gesetzentwurf sieht zudem die Möglichkeit vor, künftig im Einvernehmen mit der Dienststelle auch abweichende Fristen zu vereinbaren (§ 68 Absatz 5 in Verbindung mit § 61 Absatz 11).

19. Der DGB fordert ein Initiativrecht (§ 70) auch in den Fällen des § 66 Absatz 1 Nummer 4.

Stellungnahme der Landesregierung:

Eine Ausweitung der Initiativrechte ist nicht vorgesehen. Auch in Bezug auf den bisherigen Tatbestand in § 65 Nummer 4 PersVG („Auslagerung von Arbeitsplätzen zwecks Heimarbeit an technischen Geräten“), der durch den neuen Tatbestand in § 66 Absatz 1 Nummer 4 („Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle“) abgelöst wurde, hatte der Gesetzgeber kein Initiativrecht vorgesehen.

20. Der DGB schlägt vor, die Einigungsstelle wieder zu stärken und das Letztentscheidungsrecht der Dienststelle (§ 73 Absatz 5 und § 74) auf konkrete Maßnahmen, die zum Beispiel die Aufrechterhaltung der Inneren Sicherheit unmittelbar betreffen, zu beschränken.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Forderungen des DGB in Bezug auf ein weitgehend uneingeschränktes Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle sind mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht vereinbar (siehe Ausführungen unter A.1.).

21. Der DGB betont, dass die Durchsetzung von Beteiligungsrechten ein wichtiger Punkt sei und verweist in diesem Zusammenhang beispielhaft auf eine „Sanktionsregelung“ im Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen.

Stellungnahme der Landesregierung:

Nach bestehender Rechtslage besteht bereits eine objektiv-rechtliche Pflicht der Dienststellenleitung zur Rücknahme von Maßnahmen, die ohne die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung oder unter einem Verstoß gegen Verfahrensvorschriften erfolgt sind (§ 74 Absatz 3 PersVG, neu § 75 Absatz 3). Für einen darüberhinausgehenden subjektiven Anspruch des Personalrates auf Unterlassung oder Rücknahme der Maßnahme wird kein Bedarf gesehen. Eine Übernahme der Regelung in § 79 Absatz 3 des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen wird daher abgelehnt.

22. Der DGB sieht Nachsteuerungsbedarf in § 80 (Wahlberechtigung und Wählbarkeit für die Jugend- und Auszubildendenvertretung), um den vorhandenen Strukturen vor Ort realistisch und in einer realisierbaren Umsetzung zu begegnen.

Stellungnahme der Landesregierung:

Der aus Sicht des DGB konkret bestehende Änderungsbedarf und mögliche Lösungsansätze bleiben unklar. Insoweit bleibt es bei der bestehenden Rechtslage.

23. Der DGB kritisiert die Ausnahme der Lehrbeauftragten aus dem Anwendungsbereich (§ 92 Absatz 1 Nummer 5).

Stellungnahme der Landesregierung:

Die bisherige Rechtslage soll beibehalten werden. Lehrbeauftragte sind keine Beschäftigten des Landes Brandenburg und haben keine Arbeitnehmereigenschaft. Daher sind sie vom Anwendungsbereich ausgenommen.

24. Der DGB kritisiert die Einschränkung der Beteiligungsrechte der Personalräte an Brandenburgischen Hochschulen nach § 92 Absatz 2 und insbesondere die Ausweitung der Regelung auf alle an Hochschulen gebildeten Personalräte. Er fordert daher die Streichung der Regelung.

Stellungnahme der Landesregierung:

Eine Streichung der Regelung wird abgelehnt. Der Kritik wird aber insoweit Rechnung getragen, als klargestellt wird, dass der Beteiligungsausschluss in Selbstverwaltungsangelegenheiten sich nur auf den Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal sowie den Personalrat für studentische Beschäftigte bezieht. Die Regelung stellt also keine Verschlechterung im Vergleich zur bisherigen Rechtslage dar. Um die Rechte der Personalvertretungen in Selbstverwaltungsangelegenheiten zu stärken, wurde zudem erstmals ein Anhörungsrecht aufgenommen.

25. Der DGB fordert unter Hinweis auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz eine Verlängerung der Schutzfrist in § 93 Absatz 3 auf längstens zwei Jahre.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Forderung wird abgelehnt. Mit der Regelung (bisher in § 90 Absatz 2 PersVG) hat der Gesetzgeber für die im Wissenschaftsbereich ganz häufig befristet beschäftigten Personalratsmitglieder einen besonderen Kündigungsschutz geschaffen, da § 15 Absatz 2 des Kündigungsschutzgesetzes für sie nicht greift. Aus diesem Grund

verlängert die Regelung das befristete Arbeitsverhältnis eines Personalratsmitgliedes um die Dauer eines fiktiven Kündigungsschutzes nach § 15 Absatz 2 Kündigungsschutzgesetz, längstens jedoch für die Dauer eines Jahres. Ein Zusammenhang zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das eine völlig andere Zielrichtung verfolgt und dessen Regelungen unberührt bleiben, wird insoweit nicht gesehen.

## **B. dbb beamtenbund und tarifunion, landesbund brandenburg**

Nach Auffassung des dbb stellt der Gesetzentwurf einen Rückschritt im Vergleich zur bisherigen Rechtslage dar und sei mit den Vorgaben des Koalitionsvertrages nicht vereinbar. Der dbb verweist auf den „Vorsprung“ der freien Wirtschaft auch bei der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz und kritisiert, dass die Landesregierung es mit dem vorliegenden Entwurf versäumt habe, den öffentlichen Dienst durch eine moderne Mitbestimmung attraktiver zu gestalten. Der Zeit- und Arbeitsaufwand für die im Vorfeld geführten, durchaus angenehmen und konstruktiven Fachgespräche würde mit dem Gesetzentwurf entwertet.

Zu der Kritik im Einzelnen:

1. Der dbb kritisiert, dass mit dem Gesetzentwurf keine Ausweitung der Mitbestimmung erfolge, sondern eine Einschränkung. Eine Einschränkung der Mitbestimmung der Personalräte sieht er insbesondere in dem in § 78 vorgesehenen Vereinbarungsrecht mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu ressortübergreifenden Digitalisierungsmaßnahmen. Mit der Regelung werde ein neues Letztentscheidungsrecht der obersten Dienstbehörde bei Digitalisierungsmaßnahmen geschaffen. Sie sei daher wirkungslos und bringe lediglich Arbeitsaufwand mit sich.

### Stellungnahme der Landesregierung:

Die Auffassung des dbb wird nicht geteilt. Zunächst ist festzustellen, dass der Gesetzentwurf in einer ganzen Reihe von Punkten Verbesserungen der Mitbestimmung vorsieht (siehe Ausführungen unter A.1.). Mit dem Entwurf wird aus Sicht der Landesregierung ein angemessenes Beteiligungsniveau sichergestellt.

Mit seiner Kritik an dem in § 78 vorgesehenen Vereinbarungsrecht weicht der dbb zudem ganz deutlich von der Einschätzung des DGB ab, der den Regelungsvorschlag ausdrücklich begrüßt. Die Auffassung des dbb, durch die Regelung würde die Mitbestimmung der Personalräte eingeschränkt, wird auch durch die Landesregierung nicht geteilt. Gegenstand der Regelung sind allgemeine Regelungen zu ressortübergreifenden Digitalisierungsmaßnahmen. Bei ressortübergreifenden Entscheidungen einer obersten Landesbehörde oder der Landesregierung steht den Personalräten kein Mitbestimmungsrecht zu. Ein solches besteht mit Blick auf das im Personalvertretungsrecht geltende Partnerschafts- und Repräsentationsprinzip nur in Bezug auf Entscheidungen bzw. Maßnahmen der einzelnen Dienststellen. Insoweit wird durch die neue Regelung eine Beteiligungslücke geschlossen. Soweit den einzelnen Ressorts ein eigener Entscheidungsspielraum für die Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen in ihren Geschäftsbereichen verbleibt, bleibt die Mitbestimmung der Personalräte in Bezug auf diese Entscheidungen und Maßnahmen auch weiterhin unberührt.

Mit der Regelung wird auch kein neues Letztentscheidungsrecht einer obersten Dienstbehörde geschaffen. Bereits nach aktueller Rechtslage (§ 72 Absatz 5

PersVG) kann die Einigungsstelle bei Maßnahmen nach § 65 nur eine Empfehlung aussprechen; das Letztentscheidungsrecht liegt bei der obersten Dienstbehörde. Diese Regelung sowie das damit korrespondierende Letztentscheidungsrecht in § 78 Absatz 2 (das wegen der ressortübergreifenden Wirkung der Regelungen bei der Landesregierung liegen soll) tragen der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes Rechnung. Zu einer ähnlichen Regelung im Mitbestimmungsgesetz von Schleswig-Holstein hat das Gericht in seiner Grundsatzentscheidung von 1995 (siehe Ausführungen unter A.1.) festgestellt, dass die Vorschrift den verfassungsrechtlichen Anforderungen genüge, weil die Landesregierung die Vereinbarungen jederzeit in Ausübung ihrer Regierungsverantwortung ganz oder teilweise aufheben könne.

2. Der dbb kritisiert die fehlende Erweiterung der Rechte des Personalrates insbesondere in Bezug auf die folgenden Punkte:
  - Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle,
  - Anpassung der Freistellungsregelungen an das Betriebsverfassungsgesetz,
  - Schaffung eines Hauptpersonalrates für die Beschäftigten des Justizvollzugs.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Auffassung des dbb wird nicht geteilt. In Bezug auf die Forderungen nach einer Aufhebung des Letztentscheidungsrechts der Dienststelle und damit nach einem weitgehend uneingeschränkten Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle wird auf die Ausführungen unter A.1. verwiesen.

In Bezug auf die Forderung zur Anpassung der Freistellungsstaffel an das Betriebsverfassungsgesetz wird auf die Ausführungen unter A.2. verwiesen.

In Bezug auf die Forderung zur Schaffung eines gesonderten Hauptpersonalrates für die Beschäftigten des Justizvollzugs wird auf die Ausführungen unter A.5. verwiesen.

3. Der dbb fordert eine gesetzliche Regelung zur Institutionalisierung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte und Personalräte der obersten Landesbehörden.

Stellungnahme der Landesregierung:

Es wird auf die Ausführungen unter A.6. verwiesen.

4. Der dbb kritisiert die in § 49 Absatz 1 Satz 1 vorgenommene Reduzierung der Anzahl der Personalversammlungen auf nur noch eine verpflichtende Versammlung pro Jahr.

Stellungnahme der Landesregierung:

Es wird auf die Ausführungen unter A.4. verwiesen.

5. Der dbb kritisiert die in § 71 Absatz 3 vorgesehenen Regelungen zur Nachwirkung von Dienstvereinbarungen und schlägt vor, eine mit § 70 Absatz 4 des Personalvertretungsgesetzes von Nordrhein-Westfalen vergleichbare Regelung

aufzunehmen, nach der durch die Einigungsstelle erzwingbare Dienstvereinbarungen grundsätzlich auf unbestimmte Zeit weitergelten, es sei denn, die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Stellungnahme der Landesregierung:

Eine unbeschränkte Nachwirkung von Dienstvereinbarungen nach deren Kündigung oder Ablauf ohne Zustimmung der Dienststellenleitung wird abgelehnt, da diese das Kündigungsrecht in unverhältnismäßiger Weise entwerten würde. Die vorgesehene Regelung beschränkt die Nachwirkung von Dienstvereinbarungen insoweit auf die Fälle, in denen diese ausdrücklich zwischen Personalrat und Dienststelle vereinbart worden ist, und begrenzt deren Dauer auf längstens ein Jahr. Der Zeitraum erscheint angemessen, um innerhalb der Dienststelle zu einer neuen Vereinbarung oder anderen Regelung zu kommen. Die Möglichkeit zur einseitigen Aufhebung einer Vereinbarung über die Weitergeltung trägt der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Letztentscheidungsrecht (siehe Ausführungen unter A.1.) Rechnung.

6. Der dbb kritisiert die Regelung zur Wahl der Vertretung der Lehramtskandidatinnen und Lehramtskandidaten (§§ 89 bis 91). Anpassungsbedarf wird dabei insbesondere in Bezug auf die Wählbarkeit gesehen. So seien Lehramtskandidatinnen und -kandidaten, die zum 1. Februar den Vorbereitungsdienst beginnen, bei einer Wahl im Dezember nicht wählbar, da sie keine zwei Monate mehr im Dienst sind.

Stellungnahme der Landesregierung:

Wegen der Verkürzung des Vorbereitungsdienstes der Lehramtskandidatinnen und -kandidaten erfolgte in der Vergangenheit bereits eine Änderung der Vorschriften über die Wählbarkeit dahingehend, dass sich Wahlbewerberinnen und -bewerber am Wahltag anstelle von früher zwei nur noch einen Monat in der Ausbildung befinden müssen (§ 87 Absatz 4 PersVG, neu in § 89 Absatz 4). Die aus den spezifischen Anforderungen und Bedingungen der Lehrkräfteausbildung und insbesondere der Verkürzung des Vorbereitungsdienstes auf nur noch 12 Monate resultierenden Probleme für die Interessenvertretung sind damit aber nicht vollständig gelöst worden. Das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport hat die bestehenden Problemlagen schon seit dem Jahr 2020 mit der Vertretung der Lehramtskandidatinnen und -kandidaten, dem Personalrat sowie den Seminarleitungen der Studien-seminare mehrfach eingehend erörtert. Dabei hat sich auch gezeigt, dass die Lösung hier nicht isoliert in einer Änderung der Vorschriften über die Wählbarkeit gesucht werden kann. Die entscheidende Hürde liegt nach Einschätzung des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport vor allem darin, dass ein Großteil der Lehramtskandidatinnen und -kandidaten im zweiten Ausbildungshalbjahr mit den Prüfungsvorbereitungen auf die Prüfungstermine in den letzten drei Ausbildungsmonaten beginnt. Der Prüfungsdruck habe die Bereitschaft zur Kandidatur für die Mitarbeit in der Interessenvertretung daher faktisch zum Erliegen gebracht. Selbst wenn es gelänge, ein deutlich vereinfachtes Wahlverfahren zu normieren, welches aber die unabdingbaren Grundsätze einer demokratisch legitimierten Wahl an den drei räumlich weit entfernten Seminarstandorten erfüllen müsste, und die Zahl der Mitglieder auf eine Größe abgesenkt würde, die trotz der damit einhergehenden Mehrbelastung der Mitglieder noch eine wirksame Vertretung der Interessen der Lehramtskandidatinnen und -kandidaten gewährleisten könnte, sei nach den bisher gesammelten Erfahrungen der Seminarleitungen aus den genannten Gründen kaum

mit einer positiven Resonanz für die Bereitschaft zur Kandidatur für die Interessenvertretung zu rechnen. Bei den weiteren Überlegungen ist schließlich auch zu berücksichtigen, dass zum 1. Februar und 1. August eines jeden Jahres ein erheblicher Teil der Lehramtskandidatinnen und -kandidaten den Vorbereitungsdienst verlässt bzw. in diesen neu aufgenommen wird.

Innerhalb des für diese Novelle zur Verfügung stehenden Zeitrahmens konnten die skizzierten Problemlagen im Ministerium für Bildung, Jugend- und Sport noch keiner praxisgerechten Lösung zugeführt werden. Die bestehende Rechtslage bleibt insoweit unverändert.

7. Unter Hinweis darauf, dass im Bereich der Lehrkräfte eine dreistufige Personalvertretung besteht, fordert der dbb die Bildung einer Einigungsstelle auf der Ebene der Schulämter.

Stellungnahme der Landesregierung:

Aus Sicht der Landesregierung tragen die bestehenden Regelungen in § 91 PersVG (neu § 96) den Besonderheiten im Schulbereich angemessen Rechnung. Einigungsstellen im Sinne des Gesetzes können im Übrigen nur bei obersten Dienstbehörden gebildet werden, bei denen auch das Letztentscheidungsrecht (§ 73 Absatz 5 und § 74) liegt.

8. Der dbb lehnt die in § 7 Absatz 1 vorgesehene Klarstellung, wonach sich die Dienststellenleitung auch durch die Leiterin oder den Leiter der für Personal- und Verwaltungsangelegenheiten zuständigen Abteilung vertreten lassen kann, ab. Es wird befürchtet, dass damit der für den dbb zwingende Dialog zwischen Personalvertretung und Dienststellenleitung (Ministerin/Minister und Staatssekretärin/Staatssekretär) dann dauerhaft auf die zuständige Abteilungsleitung übertragen wird.

Stellungnahme der Landesregierung:

Bereits bei der Schaffung der bestehenden Vorschrift war es ein Anliegen des Gesetzgebers, eine großzügige Vertretungsregelung vorzusehen, die es ermöglicht, auch auf der mittleren Führungsebene zu sachgerechten einvernehmlichen Lösungen mit der Personalvertretung zu kommen (siehe Drucksache 1/2089, Begründung zu § 7, Seite 2). An dem Regelungsvorschlag wird insoweit festgehalten.

9. Der dbb hält die Änderungen in den Vorschriften zur Wahl der Personalvertretungen in § 13 Absatz 1 Satz 3 (Auswirkungen von längeren Abwesenheitszeiten auf das Wahlrecht), § 27 Absatz 2 Nummer 2 (Neuwahl bei Unterschreiten der Mitgliederzahl) und § 32 (Neuwahl bei Umorganisation von Dienststellen und Körperschaften) nicht für erforderlich und lehnt diese daher ab.

Stellungnahme der Landesregierung:

Die Landesregierung hält an den vorgesehenen Anpassungen fest. Die langjährige Beratungspraxis durch das Ministerium des Innern und für Kommunales hat gezeigt, dass bei den Wahlvorständen ganz häufig Unsicherheiten in Bezug auf den Umgang mit längeren Freistellungen bestehen. Mit der Neuregelung in § 13 Absatz 1 Satz 3 wird insoweit klargestellt, ab wann längere Abwesenheitszeiten zu einer „Ausgliederung“ aus der Dienststelle und damit zum Verlust des Wahlrechts führen.

Für den Fall der Freistellungsphase vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wird damit auch der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluss vom 15.05.2002 - 6 P 8/01 -) Rechnung getragen.

Nach § 27 Absatz 2 Nummer 2 soll eine Neuwahl künftig erst dann erfolgen, wenn die Gesamtanzahl der Mitglieder des Personalrates auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder „um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl“ gesunken ist. Dies entspricht der Regelung beim Bund und vielen anderen Ländern. Bisher war eine außerplanmäßige Neuwahl bereits dann erforderlich, wenn nur ein einziges Mitglied ausscheidet, für das kein Ersatzmitglied nachrücken kann. Dies erscheint aus Sicht der Landesregierung nicht mehr sachgerecht.

Die Regelungen in § 32 zur Neuwahl von Personalvertretungen bei Umorganisation von Dienststellen und Körperschaften haben in der Verwaltungspraxis oftmals zu Auslegungsschwierigkeiten und Anwendungsproblemen geführt. Aus den dazu im Einzelnen in der Gesetzesbegründung ausgeführten Erwägungen hält die Landesregierung an den vorgesehenen Änderungen fest.

10. Der dbb lehnt die neuen Regelungen zur Ermöglichung von Umlaufverfahren nach dem Vorbild des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes in § 37 Absatz 3 ab. Er befürchtet Auslegungsprobleme bezüglich des unbestimmten Rechtsbegriffs „einfache Angelegenheit“. In der Praxis bedeute dies, dass eine unüberschaubare Kasuistik entstehen werde, die nicht nur zu größeren Differenzen führen werde, sondern zusätzlichen Arbeitsaufwand schaffen werde. Die von der Landesregierung vorgeschlagene Widerspruchslösung führe letztendlich dazu, dass derjenige, der gegen das Umlaufverfahren Widerspruch erhebt, Gefahr laufe, unter Druck gesetzt und zudem als "Spielverderber" oder als kompliziert stigmatisiert zu werden.

#### Stellungnahme der Landesregierung:

Die Landesregierung hält an der vorgesehenen Verfahrensflexibilisierung fest. Die vom dbb vorgetragenen Bedenken werden nicht geteilt. Bezüglich der vorgetragenen Auslegungsschwierigkeiten ist darauf hinzuweisen, dass es sich hierbei um sachlich und rechtlich einfache Fälle handeln wird, die immer wieder auftreten, also sog. Routinesachen oder „Selbstläufer“ sein werden, die nach Auffassung zunächst der oder des Personalratsvorsitzenden und sodann aller übrigen Personalratsmitglieder keiner Meinungs- und Willensbildung im Gremium bedürfen. Denkbar sind auch Fälle, in denen Angelegenheiten in einer oder mehreren vorhergehenden PR-Sitzungen bereits abstimmungsreif vorbereitet worden sind. Da gegen die Einschätzung der oder des Personalratsvorsitzenden Widerspruch erhoben werden kann, ist ausgeschlossen, dass ein Umlaufverfahren durchgeführt wird, wenn Streit innerhalb der Personalvertretung über den Schwierigkeitsgrad der Angelegenheit besteht. In diesen Fällen muss die Angelegenheit auf die Tagesordnung der nächsten Personalratssitzung gesetzt und dort ausdiskutiert werden.