



## Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen

Innenministerium NRW, Postfach 10 11 03, 4000 Düsseldorf 1

Präsidentin  
des Landtags Nordrhein  
4000 Düsseldorf

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
11. Wahlperiode

**Vorlage 11/2016**

zu Drs 11/5258

Alle Abg.

Haroldstraße 5,  
4000 Düsseldorf 1  
Telefon  
(0211) 871 1  
Durchwahl  
(0211) 871 2320  
Aktenzeichen  
- II A 2-7.01.02-1/93 -

16. März 1993

Betr.: Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Landespersonalvertretungsgesetz - LPVG)  
- Gesetzentwurf der Landesregierung -

Anlg.: 1

Zu dem o. g. Gesetzentwurf übersende ich die Stellungnahmen der im Verfahren nach § 106 Landesbeamtengesetz (LBG) beteiligten Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände.

Ebenfalls ist die Stellungnahme der Landesregierung zu den gewerkschaftlichen Vorschlägen, die im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden haben, beigelegt.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat die Übersendung gemäß § 106 Abs. 2 LBG ausdrücklich verlangt. Die anderen gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen haben ein solches Verlangen nicht ausgesprochen. Deren Stellungnahmen sind der Vollständigkeit halber und im Hinblick auf die Systematik der Stellungnahme der Landesregierung ebenfalls beigelegt.

Im Auftrag

(Salmon)

**Stellungnahme**  
**zu den nicht berücksichtigten Bedenken,**  
**Anregungen und Änderungsvorschlägen**  
**der im Verfahren nach § 106 LBG**  
**beteiligten gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen**  
**sowie der kommunalen Spitzenverbände**

**I.**

**Bedenken, Anregungen und Änderungsvorschläge, die sich auf den übersandten Gesetzentwurf beziehen:**

**1. Zu § 10 Abs. 3:**

DAG und DGB haben gefordert, daß unabhängig vom Beurlaubungsgrund eine Beurlaubung erst dann zum Verlust des aktiven Wahlrechts führen soll, wenn diese am Wahltag seit mehr als 24 Monaten besteht.

Der nunmehr vorgelegte Gesetzentwurf berücksichtigt zwar das Anliegen, hinsichtlich des Verlustes des aktiven Wahlrechts keine Differenzierung zwischen Beurlaubungen aus familiären Gründen einerseits und Beurlaubungen aus anderen Gründen andererseits vorzunehmen; an der für die Erhaltung des aktiven Wahlrechts bestehenden Höchstgrenze von einer am Wahltag seit nicht mehr als 18 Monaten (statt 24 Monaten) dauernden Beurlaubung wurde aber festgehalten. Bei einer am Wahltag seit mehr als 18 Monaten bestehenden Beurlaubung kann nicht mehr von der für die Ausübung des aktiven Wahlrechts notwendigen tatsächlichen Eingliederung in die Dienststelle ausgegangen werden.

2. § 11 Abs. 2:

Der DGB lehnt die vorgesehene Ergänzung des § 11 Abs. 2 ab, wonach für die am Wahltag seit mehr als 6 Monaten beurlaubten Beschäftigten das passive Wahlrecht ausgeschlossen wird. Seiner Auffassung nach muß entsprechend der in § 10 vorgesehenen Erweiterung des aktiven Wahlrechts auch den am Wahltag seit mehr als 6 (bis zu 24) Monaten beurlaubten Beschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, in den Personalrat gewählt zu werden.

Der Forderung wurde nicht entsprochen, weil bei mittel- und längerfristig beurlaubten Beschäftigten nicht davon ausgegangen werden kann, daß sie die Interessen der Beschäftigten in dem erforderlichen Maße kennen und vertreten wie ein aktiver Beschäftigter. Wie bisher auch führt eine am Wahltag seit mehr als 6 Monaten bestehende Beurlaubung zum Verlust des passiven Wahlrechts.

3. Zu § 14 Abs. 7:

Die Ergänzung der Vorschrift beinhaltet den Appell, daß Frauen und Männer ihrem zahlenmäßigen Anteil in der Dienststelle entsprechend im Personalrat vertreten sein sollen.

Der Deutsche Beamtenbund fordert, das Wort "sollen" durch das Wort "sollten" zu ersetzen. Seiner Auffassung nach verbietet sich eine insoweit verpflichtende Vorschrift, da sie einen Eingriff in die Koalitionsfreiheit darstellt. Da die Umsetzung der vorgesehenen Regelung auch in der Praxis schwierig sei, solle mit der vorgeschlagenen Formulierung eine Ausnahme von der Verpflichtung zugelassen werden.

Dem Begehren wurde nicht entsprochen, da die vorgesehene Sollvorschrift keine absolute Verpflichtung bedeutet. Im Hinblick auf eine möglicherweise schwierig werdende Umsetzung der Vorschrift in der Praxis und das zum Hessischen Personalvertretungsgesetz, welches die repräsentative Zusammensetzung des Personalrats entsprechend der Verteilung der Geschlechter in der Dienststelle vorschreibt, laufende Normenkontrollverfahren wurde auf eine zwingende Vorgabe durch eine Mußvorschrift verzichtet. Es gibt jedoch keinen sachlichen Grund, den Appellcharakter der Norm noch schwächer zu formulieren, insbesondere schwächer als den in § 14 Abs. 6 enthaltenen Appell, daß sich der Personalrat aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen soll.

4. Zu § 34:

Landkreistag und Städte- und Gemeindebund haben sich für die Belassung der Vorschrift in der derzeitigen Fassung ausgesprochen, die ihrer Auffassung nach klarer und unmißverständlich ist.

Dieser Meinung kann nicht gefolgt werden, da der zu streichende Halbsatz in der Vorschrift entbehrlich ist.

5. Zu § 43:

DAG, Deutscher Beamtenbund und DGB fordern übereinstimmend einen weitergehenden Schutz der Ersatzmitglieder. Danach soll der Regelungsinhalt der Norm für alle Ersatzmitglieder gelten, die regelmäßig (so die Forderung des Deutschen Beamtenbundes) bzw. mehrfach

(so die Forderung des DGB) zu Sitzungen herangezogen worden sind. Die DAG will § 43 generell auf Kandidaten für den Personalrat und auf Mitglieder des Wahlvorstands ausgedehnt wissen.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Formulierung, wonach der Schutzzweck der Norm sich auch auf Ersatzmitglieder erstreckt, solange sie gemäß § 28 Abs. 1 in den Personalrat eingetreten sind, orientiert sich an der bislang in dieser Frage ergangenen personalvertretungsrechtlichen Rechtsprechung. Die Normierung eines darüber hinausgehenden Schutzanspruchs ist nicht geboten.

6. Zu § 64:

Der Gesetzentwurf macht es dem Personalrat zur Aufgabe, sich - künftig alternativ - für die Belange der Dienststelle "oder" der Beschäftigten einzusetzen.

Der DGB fordert, die Aufgaben des Personalrats auf solche Maßnahmen zu beschränken, die lediglich den Beschäftigten - und nicht zugleich auch der Dienststelle - dienen.

Städtetag und Landkreistag wenden sich ebenfalls gegen die in § 64 vorgenommene Änderung der in Nr. 1 beschriebenen allgemeinen Aufgaben des Personalrats. Nach deren Auffassung hat der Personalrat die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und das Wohl der Beschäftigten kumulativ zu beachten.

Der Gesetzentwurf strebt einen Kompromiß zwischen der weitergehenden gewerkschaftlichen Forderung und den Bedenken des Städtetags und des Landkreistages an.

Hieran soll im Hinblick auf den in § 2 LPVG enthaltenen Grundsatz, nach dem Dienststelle und Personalvertretung zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll zusammenarbeiten, festgehalten werden. Denn aus diesem Grundsatz läßt sich ableiten, daß der Personalrat bei seiner Arbeit auch die Belange der Dienststelle zu berücksichtigen hat bzw. nicht außer acht lassen darf.

7. Zu § 65:

Der Deutsche Beamtenbund will das in Absatz 2 vorgesehene Teilnahmerecht des Personalrats generell auf Gespräche im Rahmen von Vorstellungsverfahren ausgedehnt wissen, während die Entwurfsregelung für das Teilnahmerecht verlangt, daß die Gespräche im Rahmen geregelter oder auf Übung beruhender Vorstellungsverfahren stattfinden.

Städtetag und Städte- und Gemeindebund sehen für die in § 65 Abs. 2 vorgesehene Erweiterung des Teilnahmerechts des Personalrats an Gesprächen im Rahmen geregelter oder auf Übung beruhender Vorstellungsverfahren keinen Handlungsbedarf. Insbesondere bei Gesprächen mit dienststelleninternen Bewerbern solle es bei der derzeitigen Regelung bleiben, die dem Personalrat auf Wunsch des betroffenen Beschäftigten ein Teilnahmerecht eröffnet.

Der Gesetzentwurf stellt einen Kompromiß zwischen den weitergehenden gewerkschaftlichen Forderungen einerseits und den Interessen des Städtetags und Städte- und Gemeindebundes andererseits dar.

Der Forderung des Deutschen Beamtenbundes kann nicht entsprochen werden, da andernfalls keine Ausgrenzung der Personalgespräche, die nicht im Rahmen von geregelten oder auf Übung beruhenden Auswahlverfahren stattfinden, möglich ist. Somit stünde dem Personalrat bei jedem Gespräch der Dienststelle mit einem ihrer Beschäftigten ein Teilnahmerecht zu.

Andererseits überzeugen die Bedenken der kommunalen Spitzenverbände nicht in der Weise, daß die vorgesehene Vorschrift obsolet werde. Gerade aufgrund von Beschwerden von Personalräten aus dem kommunalen Bereich hat sich gezeigt, daß von der derzeitigen Rechtslage eben nicht alle geregelten oder auf Übung beruhenden Auswahlgespräche insbesondere mit dienststelleninternen Bewerbern erfaßt sind und den Personalräten daher nicht das an sich selbstverständliche Teilnahmerecht eingeräumt wird.

8. Zu § 66:

Die drei kommunalen Spitzenverbände haben unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen die Verdeutlichung des Initiativrechts abgelehnt. Zur Begründung wird insbesondere angeführt, daß

- damit eine Verschiebung der Aufgaben des Personalrats zugunsten der Wahrnehmung individueller statt kollektiver Belange stattfände,
- mit einer Flut von Einzelinitiativen der Personalräte zu rechnen sei, die zu Mehrbelastungen der Verwaltungen und damit Mehrkosten führen würden,

- damit den Personalräten im kommunalen Bereich bei den mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen des § 72 Abs. 2 bis 4 dieselbe Stellung zukomme wie den Dienststellenleitern, weil das Initiativrecht alle Rechte aus dem Mitbestimmungsverfahren begründe. Dies führe dazu, daß die bei dem Gemeindedirektor liegende Organisationsgewalt in wesentlichen Teilen auf die Einigungsstelle bzw. den abschließend entscheidenden Rat der Gemeinde verlagert werde.

An der Absicht, den Inhalt des Initiativrechts zu verdeutlichen, wird festgehalten.

Die von den kommunalen Spitzenverbänden geäußerten Bedenken sind in ähnlicher Weise vor der Einleitung des Verfahrens nach § 106 LBG anlässlich der Ressortabstimmung insbesondere vom Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen vorgetragen worden. Das Kabinett hat sich für die vorgesehene Verdeutlichung des Initiativrechts ausgesprochen, da es sich hierbei um einen Kernpunkt der Gesetzesnovelle handelt. Die kollektive Funktion des Personalrates kommt auch bei der Behandlung solcher Maßnahmen zum Tragen, die vordergründig nur einzelne Beschäftigte betreffen. Denn auch anlässlich solcher Maßnahmen sind die Belange anderer - konkurrierender oder in gleicher Weise betroffener - Beschäftigter vom Personalrat zu bedenken.

Das Argument, die Verdeutlichung des Initiativrechts führe bei Maßnahmen des § 72 Abs. 2 bis 4 dazu, daß die beim Gemeindedirektor liegende Organisationsgewalt in wesentlichen Teilen auf die Einigungsstelle bzw. den abschließend entscheidenden Rat der Gemeinde verlagert werde, überzeugt zudem nicht. In § 72 Abs. 2 bis 4 ist gerade nicht vorwiegend die Mitbestimmung des Personalrats bei (personellen) Einzelmaßnahmen



geregelt, sondern vielmehr die Beteiligung des Personalrats bei Maßnahmen mit überwiegend kollektivem Charakter (z. B. Aufstellung von Sozialplänen, Privatisierung, Beurteilungsrichtlinien, allgemeine Fragen der Fortbildung usw.). Bei diesen Maßnahmen besteht bereits nach derzeitiger Gesetzeslage und auch Rechtsprechung unstreitig ein Initiativrecht des Personalrats.

9. Zu § 72:

Der DGB hat sich gegen die in § 72 Abs. 3 Nr. 1 vorgesehene Herausnahme der Einführung, Anwendung, wesentlichen Änderung oder Erweiterung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten auch bei der Gewährung von Beihilfeleistungen und Jubiläumszuwendungen aus der Mitbestimmung gewandt. Nach Auffassung des DGB müssen gerade die sensiblen Daten des Beihilferechts wegen ihrer besonderen Vertraulichkeit weiterhin unter den kollektiven Schutz des Personalvertretungsrechts fallen.

Ebenso lehnt der DGB die in Absatz 4 Satz 3 vorgesehene Ausnahme von der Mitbestimmung des Inhalts von Personalfragebogen, die der Finanzkontrolle durch den Landesrechnungshof dienen, ab.

Aus den in der Begründung zum Gesetzentwurf ersichtlichen Überlegungen soll an den vorgesehenen Änderungen festgehalten werden.

10. Zu § 79:

Städtetag und Städte- und Gemeindebund sehen keine Notwendigkeit für die in § 79 vorgesehene Regelung, wonach sich in personalvertretungsrechtlichen Beschlußverfahren auch der Vertreter des öffentlichen Interesses beteiligen kann.

Aus der Begründung zu der Änderung der Vorschrift ergibt sich, daß ein Interesse daran besteht, über den Vertreter des öffentlichen Interesses die Auffassung der Landesregierung in anhängige Verfahren nach dem LPVG NW einbringen zu können. Dies betrifft insbesondere Verfahren aus dem kommunalen Bereich, bei denen das Land ansonsten nicht beteiligt ist. Die Ergänzung der Vorschrift ist erforderlich, weil das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen außerhalb förmlicher Entscheidung der Auffassung ist, daß es im personalvertretungsrechtlichen Beschlußverfahren nicht zur Einschaltung des Vertreters des öffentlichen Interesses kommen könne.

11. Zu § 87:

Zu der in Absatz 5 vorgesehenen Möglichkeit der Sammelerörterung hat der Deutsche Beamtenbund gefordert, eine Verdoppelung der Äußerungsfristen vorzusehen und die Modalitäten der Sammelerörterung durch Kultus- und Innenministerium im einzelnen zu regeln.

Für die Verdoppelung der Äußerungsfristen wird kein Bedürfnis gesehen. Die Praxis hat gezeigt, daß Erörterungen schulformübergreifender Angelegenheiten überwiegend nicht mit einem Erörterungsgespräch abgeschlossen werden können. Eine Verdoppelung der Äußerungsfristen des Personalrats, die mit dem Tage des letzten Erörterungsgesprächs erst zu laufen beginnen, würde die mit der vorgesehenen Regelung zu erwartende Verfahrenserleichterung und -beschleunigung konterkarieren. Gleichfalls wird zunächst kein Bedarf dafür gesehen, die Modalitäten der Sammelerörterung durch Kultus- und Innenministerium im einzelnen zu regeln. Praktische Erfahrungen mit der Vorschrift werden zeigen, ob eine zusätzliche Regelung der Modalitäten im Erlaßwege angezeigt ist.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund lehnt die vorgesehene Vertretung der Personalräte in der Sammelerörterung durch bis zu fünf Personalratsmitglieder ab. Seiner Auffassung nach muß es in der Entscheidung der Personalvertretung bzw. der einzelnen Mitglieder bleiben, ob und wie die Erörterung wahrgenommen werden soll, um so einen unmittelbaren Informationszugang zu erhalten.

Den Bedenken wird insoweit Rechnung getragen, als die Vorschrift in dem nunmehr vorliegenden Entwurf um die Bedingung ergänzt wurde, daß die fünf zu entsendenden Vertreter sich anteilmäßig aus den im Personalrat vertretenen Listen entsprechend ihrer Mandate zusammensetzen müssen, jede Liste mindestens aber einen Vertreter entsendet. So ist gewährleistet, daß alle in den Personalräten vertretenen Gewerkschaften und Listen bei der Sammelerörterung vertreten sind. Die Forderung des DGB, nach der bei der Sammelerörterung allen Personalratsmitgliedern ein Teilnahme- und damit auch Rederecht einzuräumen ist, kann nicht berücksichtigt werden, weil eine Sammelerörterung mit bis zu 105 Personalratsmitgliedern nicht praktikabel ist.

12. Zu § 94:

Der Deutsche Beamtenbund hat sich gegen die in Absatz 2 vorgesehene interne Beteiligung des Personalrats der aufnehmenden Dienststelle durch den Personalrat der abgebenden Dienststelle bei Versetzungen ausgesprochen. Unter Hinweis auf die bislang zu der Frage der Beteiligung des Personalrats der aufnehmenden Dienststelle ergangene Rechtsprechung sieht der Deutsche Beamtenbund in der vorgesehenen Regelung eine Umgehung des Rechts des Personalrats der aufnehmenden Dienststelle auf Beteiligung im Wege der Mitbestimmung.

An der speziell für den Lehrerbereich konzipierten Regelung soll festgehalten werden. Sie soll die Einleitung von zwei parallelen Mitbestimmungsverfahren - ggf. bei zwei verschiedenen Dienststellen mit unterschiedlichen Einigungsstellen - vermeiden. Dies ist angesichts der Gliederung des Schulwesens gemäß § 4 SchVG und der Unterteilung der Personalvertretungen nach Schulformen nicht praktikabel und würde zu nicht hinnehmbaren Verfahrensverzögerungen bei der Versetzung von Lehrern führen.

Zu der in Absatz 3 vorgesehenen Einschränkung der Mitbestimmung bei Abordnungen im Lehrerbereich hat der Deutsche Beamtenbund gefordert, daß der Personalrat über die geplante Maßnahme zu informieren ist.

Es wird nicht für erforderlich gehalten, neben den im Landespersonalvertretungsgesetz bereits geregelten Rechten auf Unterrichtung und Information zu dieser Norm einen besonderen Informationsanspruch festzuschreiben.

Die in Absatz 3 Satz 1 vorgesehene Einschränkung der Mitbestimmung bei Abordnungen im Rahmen von Kooperationen lehnt der Deutsche Beamtenbund unter Hinweis darauf ab, daß unter die Kooperationen auch die Integrationsmaßnahmen der gemeinsamen Beschulung behinderter und nichtbehinderter Kinder fallen. Sollte eine Abordnung über den Zeitraum eines Schuljahres andauern, würde der Schutz für die Betroffenen durch den Personalrat entfallen.

Der Einwand überzeugt nicht, weil mit der Vorschrift lediglich die Abordnung bis zu einem Schuljahr mitbestimmungsfrei werden soll.

Der DGB lehnt die Vorschrift des Absatzes 3 Satz 1 unter Hinweis darauf ab, daß die Bedingungen, unter denen Kooperationen stattfinden sollen, bisher ungeklärt sind.

Hiergegen ist einzuwenden, daß der Entwurf der Kooperationsverordnung vorsieht, daß die Kooperation von Schulen durch den übereinstimmenden Beschluß der Schulkonferenzen begründet wird. Die Mitwirkung der Lehrer, die die Hälfte der Mitglieder der Schulkonferenzen stellen, an dem Zustandekommen einer Kooperation ist somit sichergestellt. Sofern in einer Kooperationsvereinbarung überdies auch dienstrechtliche Maßnahmen vorgesehen werden, ist zudem ein Zustimmungsvorbehalt der Schulaufsicht vorgesehen.

Der DGB fordert, durch eine Ergänzung des Gesetzentwurfs in Satz 2 sicherzustellen, daß Abordnungen, die zum Ende des Schulhalbjahres auslaufen und zu Beginn des folgenden Schulhalbjahres erneut ausgesprochen werden, nicht von der Mitbestimmung ausgenommen sind.

Dies ist bereits durch die derzeitige Entwurfsregelung klargestellt. Danach sind (lediglich) Abordnungen von mehr als drei Monaten mitbestimmungsfrei, die bis zum Ende des Schulhalbjahres andauern. Die formale Beendigung der Abordnung zum Ende eines Schulhalbjahres ermöglicht nicht die mitbestimmungsfreie erneute Abordnung zu Beginn des folgenden Schulhalbjahres. Insofern ist die Rechtslage nach neuem Recht nicht anders als nach geltendem Recht, wenn zwei oder mehrere jeweils auf drei Monate begrenzte Abordnungen hintereinandergeschaltet würden; in einem solchen Fall wäre schon die zweite Abordnung nicht mehr mitbestimmungsfrei. Einer Ergänzung der Vorschrift bedarf es daher nicht.

13. Zum Achten Abschnitt: § 119 a bis d:

Der DGB lehnt die Einfügung eines Achten Abschnitts (Behandlung von Verschlußsachen) ab, da er einen Regelungsbedarf hierfür nicht zu erkennen vermag. Aus den in der Begründung des Gesetzentwurfs genannten ausführlich dargestellten Gesichtspunkten wird an der Einfügung des Achten Abschnitts festgehalten.

II.

**Anregungen und Änderungsvorschläge der im Verfahren nach § 106 LBG beteiligten gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen, die sich nicht auf den übersandten Gesetzentwurf beziehen:**

Die Verbände haben zahlreiche Änderungswünsche sowohl zu den Beteiligungstatbeständen als auch zu Verfahrensrechten, Wahlvorschriften und Rechten der Personalratsmitglieder vorgebracht.

Diese Anregungen wurden im wesentlichen deshalb nicht in den Gesetzentwurf aufgenommen,

- 1. weil sie entweder mit dem Moratorium vom 16. Juli 1991 nicht vereinbar sind,
- 2. weil sie mit der politischen Vorgabe nicht vereinbar sind, keine Ausweitung der Mitbestimmung vorzunehmen oder
- 3. weil sie für nicht praktikabel gehalten werden bzw. sachliche oder rechtliche Bedenken bestehen.

1. **Anregungen, die mit dem Moratorium vom 16.07.1991 nicht vereinbar sind:**

Ein Änderungsvorschlag ist mit dem Moratorium nicht vereinbar, wenn er zu einem erhöhten Aufwand an

- a) Personal,
- b) Sachmitteln oder
- c) Finanzmitteln

für Aufgaben nach dem LPVG führt.

Die Forderungen sind im folgenden stichpunktartig in der Reihenfolge der Paragraphen nach dem LPVG dargestellt. Der Klammerzusatz enthält einen Hinweis auf den sich aus der Forderung ergebenden Kostenaufwand.

- § 1 - Erleichterte Bildung von Nebenstellen durch Mehrheitsbeschluß der wahlberechtigten Beschäftigten - DAG und DGB (a/b/c)
- § 13 - Schnelleres Erreichen der Höchstgrenze der Anzahl der Personalratsmitglieder in großen Dienststellen ab 1.000 Beschäftigten - DGB (a/b/c)
- § 21 - Vollständige oder teilweise Freistellung von Wahlvorstandsmitgliedern für die Dauer ihres Amtes - DAG und DGB (a)
- § 40 - Sonderregelung für Reisekosten der voll freigestellten Personalratsmitglieder von Stufenvertretungen - Deutscher Beamtenbund, DAG und DGB (c)
- Erhöhung der Aufwandsentschädigung für Personalräte - Deutscher Beamtenbund (c)

- Erstattungspflicht für anfallende Sachverständigenkosten - DAG und DGB (c)
- Bereitstellung einer halben Bürokraft pro ganzer Freistellung - DAG und DGB (a/b)
- § 42 - Ausweitung der Freistellungsstaffel - DAG und DGB (a/b/c)
  - Verpflichtung der Bereitstellung von Ersatzstellen für freigestellte Personalratsmitglieder - DGB (a/c)
- §§ 45/46 - Erweiterung der Fälle, in denen Personalversammlungen oder Teilversammlungen stattfinden können - DAG und DGB (b/c)
- §§ 57/58 - Regelfreistellung für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen - DAG und DGB (a/b/c)
- § 86 a - neu - Bildung eines Hauptpersonalrates beim Justizministerium NW für die Beschäftigten des Justizvollzugs - DAG (a/b/c)

2. **Anregungen, die mit der politischen Vorgabe nicht vereinbar sind, keine Ausweitung der Mitbestimmung vorzunehmen:**

Ein Änderungsvorschlag beinhaltet eine Ausweitung, wenn

- der Geltungsbereich des Gesetzes bzw. Verfahrensrechte erweitert werden (2.1),
- neue Beteiligungstatbestände geschaffen werden (2.2) oder
- die Intensität des Beteiligungsverfahrens gesteigert wird, z. B. künftig Mitbestimmung statt bisher Mitwirkung (2.3).



2.1 Erweiterung des Geltungsbereichs des Gesetzes bzw. der  
Verfahrensrechte

§ 5 und damit korrespondierend § 110

- Einbeziehen der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten, Oberassistenten, Oberingenieure, wissenschaftlichen, künstlerischen und studentischen Hilfskräfte in den Geltungsbereich des Gesetzes - DAG, DGB.

§ 65

Abs. 1 - Zeitliche und inhaltliche Ausweitung der Informationspflicht des Dienststellenleiters - DAG, DBB, DGB.

Abs. 5 - neu - Zugangsrecht des Personalrats zu den Arbeitsplätzen ohne Abstimmung mit dem Dienststellenleiter - DGB.

§ 66

Abs. 2 - Originäre Begründungspflicht des Dienststellenleiters - DAG, DGB.

Abs. 3 - Wegfall der Begründungspflicht für den Personalrat anlässlich einer verweigerten Zustimmung - DGB.

Abs. 6 - Ersatzlos streichen - DAG. Die Streichung hätte zur Folge, daß im Falle der Nichteinigung zwischen Personalrat und Dienststelle anlässlich des Initiativrechtes bezüglich einer Maßnahme gemäß § 72 Abs. 1 die Einigungsstelle

mit der Angelegenheit befaßt werden könnte.  
Bezüglich des Letztentscheidungsrechts bleibt  
§ 66 Abs. 7 unverändert.

Abs. 7 - Satz 1 - Streichen des 4. Halbsatzes - DAG.

Die Streichung ergibt sich als Folge aus der  
Streichung des § 66 Abs. 6.

- Der DGB schlägt ebenfalls die Streichung des  
4. Halbsatzes vor. Eine Streichung des Absatzes  
6 ist von ihm nicht vorgeschlagen. Es wird  
aber davon ausgegangen, daß er in gleicher  
Weise bezweckt, die Einigungsstelle in allen  
mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten be-  
fassen zu können.

§ 69 - Streichen - DGB. Folgeregelung der Aufwertung  
der Mitwirkungstatbestände zu Mitbestimmungs-  
tatbeständen.

§ 70 - Ergänzung: "Sofern der Personalrat beabsich-  
tigt, bei Angelegenheiten nach § 72 Abs. 3 und  
4 eine Dienstvereinbarung abzuschließen, fin-  
det im Falle der Nichteinigung zwischen Perso-  
nalrat und Leiter der Dienststelle das weitere  
Verfahren nach § 66 Abs. 8 statt." - DGB.

Abs. 2 - Ergänzen: "... soweit sie diese nicht einen-  
gen" - DAG.

2.2 Schaffen neuer Beteiligungstatbestände

§ 72

Abs. 1 - neu - Allzuständigkeit in personellen, sozialen, organisatorischen oder sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten - DGB, DAG.

§ 72 Abs. 1 Satz 1

Nr. 1 - Erstmalige Zuweisung eines Dienstpostens  
- DAG, DBB, DGB

- Inhalt des Arbeitsvertrages, Ausschreibung von Stellen sowie Inhalt, Ort und Dauer, Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach den Bestimmungen des AFG, Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern - DAG.

Beauftragung eines anderen als des dienstältesten Lehrers mit der Vertretung des Schulleiters gemäß § 21 SchVG - DBB.

Nr. 4 - Gewährung von Zulagen oder Zuwendungen aller Art, Entzug von Tätigkeiten oder Funktionen, aus denen sich ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage ergibt - DAG.

- Zuweisung und Entzug von Tätigkeiten oder Funktionen, aus denen sich Ansprüche auf Zahlung einer Zulage oder von Zuschlägen ergeben - DGB.

- Entscheidung über die Vergabe von Zulagen und Zuschlägen - DBB.

Nrn. 5 und 6 - Streichen: "für die Dauer von mehr als drei Monaten" - DAG.

Nr. 9 - neu - Abmahnung, Kündigung ohne Einhaltung einer Frist, vor außerordentlichen Kündigungen, Mitteilung an Auszubildende, deren Einstellung, Weiterbeschäftigung nach beendeter Ausbildung nicht beabsichtigt ist, Ablauf von befristeten Arbeitsverträgen - DAG.

- Mitteilung an Auszubildende, deren Einstellung nach beendeter Ausbildung nicht beabsichtigt ist - DGB.

Nr. 10 - neu - Abmahnung - DGB.

Nr. 11 - Streichen: "Von Angestellten und Arbeitern" - DBB.

Nr. 12 - neu - Versagung der Zusage einer Umzugskostenvergütung - DAG.

Nrn. 13 - 15 - Ergänzung um "Genehmigung und ..." - DAG.

Nr. 15 - neu - Einleitung eines nichtförmlichen und förmlichen Disziplinarverfahrens gegen einen Beamten - DBB.

Nr. 16 - neu - Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden im Einzelfall, Anordnung von Arbeits-, Ruf- oder Dienstbereitschaft - DGB.

Nr. 17 - neu - Besetzung der Stellen mit Personalführungsaufgaben - DAG.

Nr. 18 - neu - Besetzung der Stellen der Leiter von Personalabteilungen und Personalstellen - DAG.

Nr. 18 - neu - Ablehnung eines Antrags auf Sonderurlaub, Bildungsurlaub oder entsprechender tariflicher Arbeitsbefreiung. - DGB.

§ 72

Abs. 1 - Satz 2 streichen ab "für Beschäftigte mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer ..." bis "angenommen sind" (DAG, DGB). Folge: Maßnahmen bezüglich des wissenschaftlichen oder künstlerischen Personals unterlägen künftig kraft Gesetzes der Mitbestimmung gemäß Satz 1. Eines Antrages bedürfte es nicht.

Nr. 2 - Streichen: "Sowie für Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe des Bundes-Angestelltentarifvertrages hinausgehende Vergütung erhalten." - DAG.

- "Für entsprechende Angestelltenstellen" - DGB.

§ 72

Abs. 1 - Streichen des Satzes 4: "In den Fällen des Satzes 8 bis 10 wird der Personalrat nur beteiligt, wenn der Beschäftigte die Maßnahme nicht selbst beantragt hat" - DAG.

Abs. 3 - Satz 1 - "In organisatorischen Angelegenheiten, ..." - DGB.

Nr. 3 - "... auch bei Wirtschaftsbetrieben" - DAG.

- Ergänzung: "Anwendung neuer Techniken" - DBB.

Nr. 5 - "Änderung der Arbeitsorganisation, Änderung des Arbeitsablaufs ..." - DGB.

§ 72 Abs. 4 Satz 1

Nr. 1 - Gestaltung von Dienst- und Schichtplänen, Anordnung von Rufbereitschaft sowie sonstige Regelungen, die die Dienstdauer beeinflussen.  
- DAG.

Nr. 2 - "Anordnung und zeitliche Festsetzung ..." - DAG.

- "Anordnung von Arbeits-, Ruf- und Dienstbereitschaft" - DGB.

Nr. 5 - Ergänzung: "Aufstellung von Grundsätzen über die Vergabe von Zulagen und Zuschlägen" - DBB.

Nr. 6 - Streichen und ergänzen: "Auswahl, Bestellung, Einsatz und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten, Sicherheitsbeauftragten, internen Daten- und Umweltschutzbeauftragten." - DAG.

- "Sowie Sicherheitsbeauftragten, Sicherheitsfachkräften und Datenschutzbeauftragten" - DGB.

Nr. 9 - "Richtlinien," ... einer Dienststelle ..., "Personalplanung einschließlich der Personalbemessung" - DAG.

- Nr. 10 - Gestaltung der Arbeitsplätze auch bei Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie bei Anmietung von Dienst- und Sozialräumen, Änderung oder Verlagerung von Arbeitsplätzen - DAG.
- Nr. 13 - Streichen: "Grundsätze der ..." - DGB.
- Nr. 14 - Die Worte "Grundsätze über die" sind zu streichen, die Aufzählung wird durch das Wort "Praktikanten" erweitert - DAG.
- Nr. 15 - Richtlinien für die "personellen Angelegenheiten nach Abs." 1 - DGB.
- Nr. 16 - Einfügen: "Eignungsfeststellungsverfahren, Auswahlprüfungen sowie psychologische Eignungsuntersuchungen und Testverfahren" - DAG.
- Nr. 17 - ... "Feststellung der dienstlichen Abkömmlichkeit" ... - DGB.
- Nr. 19 - neu - Abschluß und Kündigung von Arbeitnehmerüberlassungs- oder Gestellungsverträgen - DGB.
- Nr. 20 - neu - Ermittlung und Erstellung von Personalbedarfsberechnungen und Personalverteilungsrechnungen - DBB.
- Nr. 22 - neu - Grundsätze der Personalplanung, Aufstellung von Regeln für die Ermittlung des Personalbedarfs und der Personalbemessung - DGB.
- Nr. 27 - Der Anmeldung des Stellenbedarfs für den Haushaltsplan - DGB.
- Abs. 4 - Streichen: Satz 2 und 3 - DGB.

§ 75 - Anhörungsrecht des Personalrats bei Richtlinien und Verwaltungsanordnungen - DAG.

§ 91

Satz 2 - neu - Ausweitung der Mitbestimmung auf Maßnahmen des Schulleiters - DGB.

§ 93

Abs. 2 - neu - Ausweitung der Mitbestimmung auf Maßnahmen des Schulträgers - DGB.

§ 108

Abs. 3 - neu - Die Änderung von Forstamtsgrenzen und die Abgrenzung der Forstbetriebsbezirke unterliegt der Mitbestimmung - DAG.

2.3 Steigerung der Intensität der Beteiligungsverfahren

§ 72

Abs. 1 - neu - Mitbestimmung (statt Mitwirkung/ Anhörung) in allen beteiligungspflichtigen Angelegenheiten - DGB.

§ 72 Abs. 1 Satz 1

Nr. 1 - Ausschreibung von Stellen, Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach den Bestimmungen des AFG, Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern - DAG. Bisher: § 73 Nrn. 2, 5, 6.



Nr. 9 - "Kündigung ohne Einhaltung einer Frist, vor außerordentlichen Kündigungen" - DAG.  
Bisher: § 74

Nr. 17 - neu - Anordnung amtsärztlicher Untersuchungen - DGB, DAG. Bisher: § 75 Nr. 6

§ 72 Abs. 3

Nr. 8 - neu - Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen - DGB, DAG.  
Bisher: § 73 Nr. 7.

Nr. 9 - neu - Aufträge zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle, auch durch Dritte - DGB, DAG. Bisher § 73 Nr. 8

Nr. 10 - neu - Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen - DGB.  
Bisher: § 75 Nr. 3.

- neu - Grundlegende Änderung von Arbeitsabläufen in Wirtschaftsbetrieben - DAG. Bisher: § 73 Nr. 9.

§ 72 Abs. 4

Nr. 9 - neu - "..., Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs, ..." - DAG.  
Bisher: § 73 Nr. 1.

Nr. 20 - neu - Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle, die die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs betreffen - DGB.  
Bisher: § 73 Nr. 1.

Nr. 21 - neu - Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern - DGB.  
Bisher: § 73 Nr. 2.

Nr. 23 - neu - Grundsätze über die Durchführung der Berufsausbildung der Beamten mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen und der Auswahl von Lehrpersonen - DGB.  
Bisher: § 73 Nr. 4.

Nr. 24 - neu - Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach dem Arbeitsförderungsgesetz - DGB.  
Bisher: § 73 Nr. 5.

Nr. 25 - neu - Stellenausschreibungen - DGB.  
Bisher: § 73 Nr. 6.

Nr. 26 - neu - Aufstellung und Veränderung von Organisationsplänen, Bewertungsplänen und Stellenbesetzungsplänen - DGB. Bisher: Ähnlich § 75 Nr. 1.

## § 72

Abs. 5 - neu - Der DBB fordert die Mitwirkungstatbestände des § 73 Nrn. 1 bis 9 in einem neuen Absatz 5 in Mitbestimmungsrechte umzuwandeln.

§ 73 - Streichen - DGB. Nach dem Forderungskatalog des DGB soll es künftig nur noch die Beteiligungsform der Mitbestimmung geben.

§ 73 - neu - Der DBB fordert die Anhörungstatbestände des § 75 Nrn. 1 bis 6 in Mitwirkungsrechte umzuwandeln.

§ 73 - neu - Die DAG fordert, die Anhörungstatbestände des § 75 Nr. 1 bis 5 in Mitwirkungsrechte umzuwandeln.

§ 74 - Die DAG fordert, § 74 zu streichen und den Tatbestand unter § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 - neu - in ein Mitbestimmungsrecht umzuwandeln.

2.4 **Schlußbemerkung zu Gliederungsnummer 2:** Da die vorgenannten Änderungsvorschläge - bereits - mit der politischen Vorgabe nicht vereinbar sind, keine Ausweitung der Mitbestimmung vorzunehmen, erfolgt keine - zusätzliche - Aussage (unter der Gliederungsnummer 3.) darüber, ob den Änderungsvorschlägen auch Rechtsgründe insbesondere aus der Rahmenvorschrift des § 104 des Bundespersonalvertretungsgesetzes entgegenstehen.

3. **Anregungen, die nicht für praktikabel gehalten werden bzw. aus sachlichen oder rechtlichen Erwägungen nicht aufgegriffen wurden.**

§ 1 - Zusammenfassen von Dienststellen, in denen mangels ausreichender Beschäftigtenzahl kein Personalrat gebildet werden kann, mit anderen Dienststellen (DGB). - Aus sachlichen Erwägungen nicht aufgegriffen, weil die Beschäftigten ihre Interessen unmittelbar gegenüber ihrem Dienststellenleiter besser vertreten können als durch einen sie majorisierenden Personalrat einer anderen Dienststelle.

§ 2 - Umformulierung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit in "gleichberechtigte" Zusammenarbeit (DGB). Aus sachlichen Erwägungen soll an dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit festgehalten werden.

- Streichung des Absatzes 3, nach dem außenstehende Stellen erst angerufen werden dürfen, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist (DGB). - Dieser Grundsatz ist gerade im Hinblick auf zwischen Personalrat und Dienststelle bestehende Streitfälle unverzichtbar.

§ 3 - Einbeziehung der Aufgaben der Gewerkschaften in den Schutz des Absatzes 4 (DAG). - Kein Regelungsbedarf.

§ 4 - Aufnahme des Günstigkeitsprinzips (DAG). - Kein Regelungsbedarf.

§ 5 - Ausdehnung des Beschäftigtenbegriffs auf alle Personen, die in der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt sind und der Dienstaufsicht unterliegen, ohne Rücksicht darauf, ob zwischen ihnen und einer Dienststelle nach § 1 ein Arbeits- oder Dienstverhältnis besteht (DAG und DGB). - Kein Regelungsbedarf.

§ 10 - Ausschluß der Beschäftigten, die voraussichtlich nur für einen Zeitraum von weniger als einem Jahr beschäftigt werden, vom aktiven Wahlrecht (Deutscher Beamtenbund). - Aus sachlichen Erwägungen soll an der bestehenden Grenze von sechs Monaten festgehalten werden.

- Aktives Wahlrecht für Dienststellenleiter und deren Vertreter zu den Stufenvertretungen (Deutscher Beamtenbund). - Der Forderung wird wegen des potentiell bestehenden Interessenkonflikts insbesondere im Hinblick auf Stufenverfahren nicht entsprochen.
- Klarstellung des aktiven Wahlrechts von Schulaufsichtsbeamten (DGB). - Kein Regelungsbedarf.
- § 16 - Schaffung erleichterter Voraussetzungen beim Abstimmungsverfahren der Gruppen für gemeinsame Wahlen (DGB). - An dem Grundsatz, daß der Beschluß über gemeinsame Wahlen der Mehrheit der Stimmen aller wahlberechtigten Beschäftigten bedarf, soll festgehalten werden.
- § 17 - Vertretung aller in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften im Wahlvorstand (Deutscher Beamtenbund). - Kein Regelungsbedarf.
- § 20 - "Unverzügliche" Bekanntgabe der Sitzungen des Wahlvorstandes an die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften (DAG). - Kein Regelungsbedarf.
- Aushändigung der Niederschriften über die Sitzungen des Wahlvorstandes an die Gewerkschaftsbeauftragten (Deutscher Beamtenbund).
  - Kein Regelungsbedarf.

§ 22 - Wegfall der Wahlanfechtungsmöglichkeit durch den Dienststellenleiter (DGB). - Auf die Wahlanfechtungsmöglichkeit durch den Dienststellenleiter, der diese Aufgaben frei von verbandspolitischen Interessen und lediglich Recht und Gesetz unterworfen wahrnimmt, soll nicht verzichtet werden.

§§ 26/27 - Die Abordnung eines Personalratsmitgliedes soll nicht zum Mandatsverlust, sondern lediglich zum Ruhen des Mandates führen (DGB).

- Die Mitgliedschaft im Personalrat soll erst dann erlöschen, wenn eine (Abordnung oder) Beurlaubung während der Amtszeit des Personalrats länger als 24 Monate dauert (DAG und DGB).

Beiden Forderungen wird aus rechtlichen Erwägungen nicht entsprochen. Die Abordnung bewirkt, daß die für die Mandatsausübung notwendige Eingliederung in die Dienststelle jedenfalls dann nicht mehr angenommen werden kann, wenn sie den Zeitraum von sechs Monaten überschreitet. Daher soll auch von der Erweiterung dieses für den Mandatsverlust unschädlichen Zeitraumes von sechs auf 24 Monaten bei Beurlaubungen abgesehen werden.

- Für die Zeit eines schwebenden Entlassungsverfahrens gegen Beamte auf Probe bzw. Kündigungsverfahrens gegen Angestellte oder Arbeiter soll die Mitgliedschaft im Personalrat bis zur Rechtskraft der Entscheidung ruhen (DGB).-- Kein Regelungsbedarf.

- § 30 - Verlängerung der Wochenfrist für die Einberufung der konstituierenden Sitzung des Personalrats auf zwei Wochen (DAG). - Kein Regelungsbedarf, zumal § 51 LPVG für Stufenvertretungen ohnehin eine längere Frist vorsieht.
- § 39 - Recht der Personalratsmitglieder, die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz jederzeit aufzusuchen (DAG). - Kein Regelungsbedarf, da die Aufgabenstellung des Personalrates bereits das Recht beinhaltet, Beschäftigte auch an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen. Allerdings darf der Personalrat nach dem Beschluß des Bundesverwaltungsgerichts vom 09.03.1990 sein Zugangsrecht aufgrund des Direktionsrechts des Arbeitgebers nur mit Zustimmung des Dienststellenleiters ausüben. Dies bedeutet in der Praxis, daß es in der Regel nur zu einer zeitlichen Verschiebung des Zugangsrechts kommen kann, wenn der vom Personalrat gewünschte Zugang aus temporären Gründen für den Arbeitgeber nicht zumutbar ist.
- § 42 - Verdeutlichung des Anspruchs auf Dienstbefreiung; Anknüpfung an die individuelle Arbeitszeit (DAG und DGB). - Kein Regelungsbedarf.
- Neuregelung der Freistellungsprioritäten zugunsten der stellvertretenden Vorsitzenden und damit zu Lasten des Listenproporz (DGB).  
- An der im Jahre 1984 aus der Mitte des Landtags initiierten Freistellungsregelung, insbesondere an dem darin festgelegten Listenproporz, soll festgehalten werden, damit auch bei der Freistellung sowohl die Zusammensetzung

des Personalrats nach Gruppen (Beschäftigtenarten) als auch nach Listen (Gewerkschaften) Berücksichtigung findet.

- Möglichkeit des Beschlusses von Teilfreistellungen (DAG und DGB). - Kein Regelungsbedarf.
- Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle in Streitfällen über Freistellungen (DAG). - Aus rechtlichen Gründen kann diese Frage der Rechtsstellung von Personalratsmitgliedern nicht der in § 79 vorgesehenen Entscheidung der Verwaltungsgerichte entzogen werden.
- Verbesserung der persönlichen Rechte der freigestellten Personalratsmitglieder, insbesondere Wiederholung der Rahmenvorschriften des BPersVG im LPVG und entsprechende Regelung der dort festgelegten Vorschriften des Kündigungsschutzes für Auszubildende auch für Beamte im Vorbereitungsdienst (DGB). - Die Erstreckung der Kündigungsschutzvorschriften auf Beamte im Vorbereitungsdienst ist mit den im Beamtenrecht abschließend vorgenommenen Regelungen über die Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht vereinbar; im übrigen besteht kein Regelungsbedarf.
- Erweiterung des Begriffs der Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung für Personalratsmitglieder (DAG und DGB). - Kein Regelungsbedarf; die Möglichkeit einer sachgerechten Prüfung der Erforderlichkeit einer Schulungsveranstaltung muß zumindest hinsichtlich der Ko-



stenentscheidung erhalten bleiben, um eine einheitliche Anwendung der Vorschrift sicherzustellen.

§ 44 - Vertragliche Sicherstellung einer Personalkommission aus Anlaß der Umwandlung von Dienststellen oder Teilen von ihnen in eine andere Rechtsform (DGB). - Nicht praktikabel.

§ 50 - Sondervorschrift für das erforderliche Unterschriftenquorum für die Wahlen zu Stufenvertretungen (Deutscher Beamtenbund). - Nicht praktikabel.

§§ 50a/b-neu - Bildung von Arbeitsgemeinschaften der Hauptpersonalräte sowie der örtlichen Personalräte von obersten Landesbehörden (DAG). - Nicht erforderlich im Hinblick auf das nach Artikel 55 Abs. 2 der Landesverfassung geltende Ressortprinzip sowie die abschließende Regelung des § 78.

§ 54 - Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach den verschiedenen Ausbildungsberufen (DAG). - Nicht erforderlich; die Entscheidung sollte den Wahlberechtigten sowie den Kandidaten selbst überlassen bleiben.

§ 59 - Sonderregelung für Jugend- und Auszubildendenversammlungen (DAG). - Nicht erforderlich.

§ 61 - Stärkung der Position der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber dem Personalrat und Berechtigung, Jugendliche und Auszubildende jederzeit an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen.

(DAG). - Nicht erforderlich; im übrigen wird auf die Begründung der Ablehnung des Änderungsvorschlags der DAG zu § 39 verwiesen.

§ 63 - Verpflichtung für Dienststellenleiter und Personalrat zum Führen von monatlichen (statt Vierteljahres-) Gesprächen (DAG). - Nicht erforderlich und nicht praktikabel.

§ 64

Nr. 4 - Ergänzung: "Umweltgefahren" ... des "Umweltschutzes" - DAG. Rechtsgrund: Dem Personalrat steht kein allgemeinpolitisches Mandat zu.

Abs. 2 - neu - "§ 65 gilt entsprechend" - DGB.  
Rechtsgrund: Gesetzssystematik, sowie Ausweitung der Informationspflicht des Dienststellenleiters.

§ 65

Abs. 3 - Regelungen zum Personalakten- und bereichsspezifischen Datenschutzrecht - DGB, DAG.  
Rechtsgrund: Eine umfassende gesetzliche Regelung des bereichsspezifischen Datenschutzes ist für einen späteren Zeitpunkt vorgesehen.

Abs. 4 - neu - Bei Behandlung beteiligungspflichtiger Angelegenheiten durch oberste Organe der Körperschaften gemäß § 68 Ziffer 2 "ist der Personalrat vom Leiter der Dienststelle zu unterrichten, bevor die Angelegenheit dem betreffenden Organ vorgelegt wird. Dem Personalrat ist Gelegenheit zur Stellungnahme gegenüber dem betreffenden Organ zu geben" - DGB.

Rechtsgrund: Es bedürfte einer umfassenden Regelung, die insbesondere auch mit dem materiellen Recht (z. B. Gemeindeordnung/Kreisordnung) abgestimmt sein müßte.

§ 66

Abs. 6 - neu - "Bestehen bei einer Dienststelle zugleich ein Personalrat und eine Stufenvertretung, so ist bei Nichteinigung zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat zunächst die bei der Dienststelle bestehende Stufenvertretung zu beteiligen. Im übrigen gilt Absatz 5 entsprechend" - DGB. Sachgrund: Die derzeitige Gesetzeslage dient der Beschleunigung.

§ 66

Abs. 8 - neu - Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat können eine Verlängerung der in Abs. 1 bis 6 genannten Fristen vereinbaren - DAG. Sachgrund: Führt zu Verzögerungen des Verfahrens.

§ 67 - Einführung eines "Landesschlichters" - DGB. Sachgrund: Es besteht keine Notwendigkeit zur Angleichung an das Betriebsverfassungsgesetz.

- "Sofern ein Beisitzer aus der Einigungsstelle ausscheidet, kann eine Nachbenennung vorgenommen werden" - DGB. Rechtsgrund: Kein Regelungsbedarf.

§ 68 - Bestimmung des obersten Organs bei Gemeinden und Kreisen - DBB, DGB.

- ... Sowie bei sonstigen Körperschaften - DGB. Rechtsgrund: Es bedürfte einer umfassenden Abstimmung mit dem materiellen Recht insbesondere mit der Gemeindeordnung und der Kreisordnung.

§ 72

Absätze 1, 2, 3, 4

- Einfügung "insbesondere" - DGB. Rechtsgrund: Verlust an Rechtssicherheit. Die Einfügung hätte zur Folge, daß aus der abschließenden Aufzählung des § 72 eine beispielhafte Aufzählung würde.

§ 72 Abs. 1

Nr. 4 - Das Wort "wesentlich" wird gestrichen - DAG. Rechtsgrund: Nur "wesentliche" Änderungen sind geeignet, eine rechtliche Beeinträchtigung des Beschäftigten zu bewirken und somit eine Maßnahme nach dem LPVG darzustellen.

Nr. 5 - Klammervermerk: "Personalrat der abgebenden und der aufnehmenden Dienststelle" - DBB. Rechtsgrund: Kein Regelungsbedarf.

- "Umsetzung bzw. Versetzung wegen Dienstunfähigkeit" - DBB. Rechtsgrund: Kein Regelungsbedarf.

- "Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes" - DGB. Rechtsgrund: Kein Regelungsbedarf.

Nr. 11 - Streichen der Wörter "von Angestellten und Arbeitern" - DBB. Rechtsgrund: Der Vorschlag setzt eine Änderung des LBG voraus. Diese ist in Vorbereitung, aber noch nicht abgeschlossen.

§ 72 Abs. 3

Nrn. 1, 2, 3, 6

- Streichen des Wortes "wesentliche" - DGB, DAG. Rechtsgrund: Nur "wesentliche" Änderungen stellen eine Maßnahme im Sinne des LPVG dar.

Satz 2 - neu - "Anwendung im Sinne dieser Bestimmung ist die Eingabe und Speicherung von Daten und die Nutzung einer Datei (Umfang, Zweck und Art der Nutzung und Festlegung der Nutzungsadressen) und deren Einrichtung" - DGB. Rechtsgrund: Kein Regelungsbedarf.

§ 73 - neu - "Mitbestimmung und Beteiligung bei Kündigungen und Aufhebungsverträgen" - DGB. Der Änderungsvorschlag enthält eine konzentrierte und übersichtliche Darstellung des Beteiligungsverfahrens. In Absatz 3 wird eine arbeitsrechtliche Aussage getroffen. Bisher wurde für eine solche - zusammenfassende - Regelung kein Bedürfnis gesehen.

§ 76 - Verdeutlichung und Ausweitung des Teilnahmerechts an Prüfungen (DAG und DGB). - Nicht praktikabel.

- § 77 - Verdeutlichung der Beteiligung des Personalrats bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie Einbeziehung des Umweltschutzes (DAG und DGB). - Kein Regelungsbedarf.
- § 78 - Klarstellung: Zuständigkeit der Stufenvertretung für Maßnahmen, die die nachgeordneten Dienststellen betreffen (DGB). - Kein Regelungsbedarf.
- § 78 a - neu - Sonderregelung der Beschäftigtenvertretung für Eigenbetriebe (DAG). - Im Hinblick auf die diesbezüglich abschließende Regelung in § 93 GO NW und § 5 Eigenbetriebsverordnung besteht kein Regelungsbedarf im LPVG.
- § 79 - Zuständigkeit der Arbeitsgerichte in personalvertretungsrechtlichen Streitigkeiten (DAG und DGB), alternativ: Änderung der Besetzung der Fachkammern für Personalvertretungsrecht zugunsten der ehrenamtlichen Richter (DBG). - An der Zuständigkeit der verwaltungsgerichtlichen Fachkammern für Personalvertretungsrecht soll festgehalten werden; eine Änderung der Besetzung der Fachkammern hat die Landesregierung bereits aus Kostengründen abgelehnt.
- Normierung eines gerichtlich durchsetzbaren Unterlassungsanspruchs des Personalrats gegenüber dem Dienststellenleiter (DAG und DGB).
  - Vorschriften über Zwangsgeld bei Verstößen gegen rechtskräftige Entscheidungen (DAG).

- Bindungswirkung von erstinstanzlichen Entscheidungen über die Verletzung von Beteiligungsvorschriften bis zur Rechtskraft der Entscheidung (DGB).

Rechtssystematische Gründe stehen den drei letztgenannten Forderungen als Sonderregelungen im LPVG entgegen. Auch nach derzeitiger prozessualer Rechtslage kann der Personalrat hinreichenden gerichtlichen Schutz gegen einen rechtsmißbräuchlich handelnden Dienststellenleiter erlangen.

- § 86 - Beschränkung der Sonderregelungen über die Vertretung durch Vertrauensleute im Polizeibereich auf die Polizeivollzugsbeamten, die zu Lehrgängen abgeordnet sind; im übrigen Anpassung an die allgemeinen personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen (DGB). - Der Vorschlag wird aus sachlichen Erwägungen nicht aufgegriffen, weil die Gefahr einer Majorisierung des Stammpersonals bei der Direktion der Bereitschaftspolizei entstehen würde.

- § 109 - Verpflichtung des Bezirkspersonalrats bei der Höheren Forstbehörde und des Gesamtpersonalrats der Landwirtschaftskammern zur Führung von mindestens einmal im Vierteljahr stattfindenden Informationsgesprächen und Herbeiführen eines Interessenausgleichs zwischen beiden Personalräten in gemeinsamen Angelegenheiten (DAG). - Bei den Landwirtschaftskammern bestehen keine Gesamtpersonalräte. Zwischen dem Bezirkspersonalrat - für die Beschäftigten des Landes in der Landesforstverwaltung - und dem

Personalrat bei der Landwirtschaftskammer finden bereits jetzt Informationsgespräche statt, so daß kein Regelungsbedarf besteht.

Die Regelung über die Verpflichtung zur Herbeiführung eines Interessenausgleichs zwischen zwei Personalräten verschiedener Dienstherrn ist rechtlich bedenklich und nicht praktikabel.



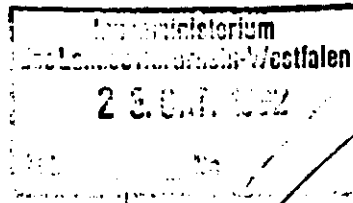
# DEUTSCHER RICHTERBUND

— Bund der Richter und Staatsanwälte —  
Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V.  
- Der Vorsitzende -

4700 Hamm 1, 20.10.1992  
Martin-Luther-Straße 11  
Telefon (0 23 81) 2 98 14

An das  
Innenministerium des Landes  
Nordrhein-Westfalen  
Haroldstr. 5

4000 Düsseldorf 1



Betr.:

Drittes Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das  
Land Nordrhein-Westfalen

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Deutsche Richterbund - Landesverband Nordrhein-Westfalen - begrüßt ausdrücklich die zu den §§ 10 Abs. 3, 11 Abs. 2, 14 Abs. 5, 56 Abs. 2 und 64 Nr. 10 LPVG vorgesehenen Änderungen.

Sie sind Ausdruck und Umsetzung einer wohlverstandenen Familien- und Frauenförderung. Binden sie doch einerseits beurlaubte Beschäftigte auch während der Zeit eines Erziehungsurlaubs oder eines Urlaubs gemäß § 85 a des Landes-Beamtengesetzes durch die Möglichkeit des aktiven Wahlrechts an die Behörde und deren Mitarbeiter.

Darüberhinaus stellt die vorgesehene Ergänzung des § 14 Abs. 7 LPVG einen Appell da Frauen und Männer anteilmäßig an der Arbeit der Personalräte zu beteiligen. In diesem Zusammenhang ist auch die Ergänzung des § 64 Nr. 10 LPVG zu sehen, wonach der Personalrat auf die Gleichstellung von Frau und Mann hinzuwirken hat.

Gegen die übrigen Änderungsvorschläge zum Landespersonalvertretungsgesetz werden soweit sie die Richterschaft und Staatsanwaltschaft des Landes betreffen, keine Bedenken erhoben.

Zur Einführung des 2. Abschnitts "Behandlung von Verschlusssachen" wird angemerkt, daß nicht klar ersichtlich ist, ob hierfür ein Regelungsbedürfnis gegeben ist.

Mit freundlichen Grüßen

  
(Treese)

DGB Landesbezirk Nordrhein-Westfalen · Postfach 26 02 · 4000 Düsseldorf 1

Postfach 26 02  
Friedrich-Ebert-Straße 34-38  
4000 Düsseldorf 1

An den  
Innenminister des Landes  
Nordrhein-Westfalen  
Herrn Dr. Herbert Schnöf  
Postfach 10 11 03  
  
4000 Düsseldorf 1

II  
Landesministerium  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
22.09.1992  
SP/ÖD

Ihre Zeichen	Ihre Nachricht vom	Fernsprech-Durchwahl	Unsere Zeichen	Datum
	09.09.1992	(02 11) 36 83- 136	Wi/Lo	22. Oktober 1992

Betref: - II A 2 - 7.01.02-1/92 -

Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des LPVG NW

Sehr geehrter Herr Minister,

im Juli d. J. haben wir Ihnen detaillierte Vorschläge für eine Novellierung des nordrhein-westfälischen Landespersonalvertretungsgesetzes in Form einer Broschüre überreicht.

Wir möchten unsere Enttäuschung darüber zum Ausdruck bringen, daß unsere Vorstellungen in dem nunmehr vorgelegten Dritten Gesetz zur Änderung des LPVG in keiner entscheidenden Frage Berücksichtigung gefunden haben.

Nachdem wir die Diskussionen um das LPVG mehr als zehn Jahre kritisch konstruktiv begleitet haben, müssen wir feststellen, daß der vorliegende Gesetzentwurf weder zu einer Sicherung des Standards der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst, wie ihn der Gesetzgeber im Jahre 1985 formuliert hat, beitragen noch zu einem Ausbau der Beteiligungsrechte führen wird.

Neben unseren nachfolgend vorgetragenen Änderungs- und Ergänzungsvorschlägen sind die in unserer Broschüre, die wir nochmals beigefügt haben, zusammengefaßten Forderungen Bestandteil unserer Stellungnahme.

Soweit die Forderungen des DGB in dem offiziellen Gesetzentwurf der Landesregierung keine Berücksichtigung finden, bitten wir, diese mit Begründung und differenzierter Stellungnahme der Landesregierung dem Landtag mitzuteilen (§ 106 Abs. 2 Satz 3 LBG). In jedem Falle bitten wir um einen Erörterungstermin.

Mit freundlichen Grüßen

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
LANDESBEZIRK NORDRHEIN-WESTFALEN

Der Landesbezirksvorstand

Abt. Öffentlicher Dienst  
i. A.

*B. Grosse*  
Brigitte Grosse

*Norbert Wichmann*  
Norbert Wichmann

 geänderte Postfachnummer: 10 19 55

Bankverbindung: Bank für Gemeinwirtschaft AG,  
Düsseldorf (BLZ 300 101 11)  
Konto-Nr. 16 502 108 00

Postgremienkonto Köln  
(BLZ 370 100 50)  
Konto-Nr. 480 14-505

Wir bitten, Zuschriften ausschließlich  
an obige Anschrift und nicht an Einzelpersonen  
zu richten.

**Stellungnahme**  
des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen,  
zum Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des LPVG NW

**Artikel I**

Zu Nr. 3 - § 10 Abs. 3

Die beabsichtigte Änderung wird abgelehnt. Wir verweisen auf die Forderungen des DGB zu § 10.

**Begründung:**

Die Einengung auf die Freistellungstatbestände Erziehungsurlaub und § 85 a LBG wird abgelehnt und die Gleichbehandlung aller Freistellungen eingefordert.

Zu Nr. 4 - § 11 Abs. 2

Die Regelung wird abgelehnt.

**Begründung:**

Auch diesen Beschäftigten muß die Möglichkeit gegeben werden, in ein Amt gewählt zu werden.

Zu Nr. 6 - § 21 Abs. 2

Wir verweisen auf die entsprechende Forderung des DGB. Es fehlt die Freistellung für die Wahlvorstandstätigkeit.

Zu Nr. 11 - § 43 Satz 2 (neu)

Wir verweisen auf unsere Forderung nach Anfügung eines neuen Abs. 2.

Zu Nr. 15 - § 64

Der DGB sieht eine Verbesserung, wenn in Nr. 1 das Wort "und" durch das Wort "oder" ersetzt wird. Unter Hinweis auf die Begründung zu unserer Forderung zu § 64 Abs. 1 (neu) halten wir jedoch an unserer Formulierung fest.

Gegen die beabsichtigte Anfügung einer Nr. 10 bestehen keine Bedenken.

Zu Nr. 16 - § 65 Abs. 4

Der vorgeschlagene Satz endet mit dem Wort "Personalrat"; der letzte Halbsatz ist ersatzlos zu streichen.

**Begründung:**

Die gesetzliche Verpflichtung zur Einhaltung des Datenschutzes ist angemessen. Nicht angemessen ist es, dem Dienststellenleiter ein Kontrollrecht einzuräumen. Kontrollrecht im Streitfalle oder interpretiert durch die Verwaltungsgerichtsbarkeit wird letztlich einen Zugriff des Dienststellenleiters auf die Geschäftsführung des Personalrates bzw. auf dessen Unterlagen bedeuten. Dies ist abzulehnen.

Denkbar wäre eine Verpflichtung des Personalrates, dem Dienststellenleiter auf Antrag die getroffenen Maßnahmen des Datenschutzes mitzuteilen und zu erläutern.

Zu Nr. 18 - § 72

Wir verweisen auf die umfangreichen Forderungen des DGB zur Erweiterung des Mitbestimmungskataloges gemäß § 72 Absatz 1 (alt).

Zu c)

Die Ausweitung der Ausnahmetatbestände in Absatz 3 Nr. 1 wird abgelehnt.

Begründung:

Gerade die sensiblen Daten des Beihilferechts müssen wegen ihrer besonderen Vertraulichkeit weiterhin unter den kollektiven Schutz des Personalvertretungsrechts fallen.

Zu d)

Die Einfügung eines neuen Satzes 3 in Absatz 4 wird abgelehnt, weil der DGB keinen Grund sieht, diesen Bereich mitbestimmungsfrei zu gestalten.

Zu Nr. 21 - Zehntes Kapitel

Die Änderung der Überschrift des Zehnten Kapitels wird abgelehnt, da sie sich bei Wegfall des § 119 erübrigt.

Zu Nr. 26 - § 87

Abs. 1

Entspricht dem bisherigen Satz 1.

Abs. 2

Keine Anmerkungen.

Es wird allerdings als unverzichtbar angesehen, daß der/die benannte Vertreter/in tatsächlich entscheidungsbefugt in der Sache ist.

Abs. 3

Entspricht den bisherigen Sätzen 2 bis 4.

Abs. 4 bis Abs. 6

Der Text des Entwurfs ist durch folgenden Abs. 4 zu ersetzen:

"(4) Für Personalvertretungen bei den Regierungspräsidenten und beim Kultusministerium gilt

- § 63 mit der Maßgabe, daß der Leiter der Dienststelle und der Personalrat mindestens zweimal im Jahr zusammentreten; Abs. 2 findet keine Anwendung;
- § 66 Abs. 2 Satz 3 und § 69 Abs. 1 Satz 1 mit der Maßgabe, daß auf Verlangen allgemeine schulformübergreifende Angelegenheiten zwischen dem Leiter der Dienststelle und den beteiligten Personalvertretungen gleichzeitig erörtert werden können (Sammelerörterung)."

**Begründung:**

Wenn aus Gründen der verwaltungsmäßigen Belastung des Dienststellenleiters eine Begrenzung des Zeitaufwandes für gemeinschaftliche Besprechungen unabwieslich ist, sollte eine klare Regelung gefunden werden, die dieser Belastung Rechnung trägt, im übrigen aber das Recht der einzelnen Mitglieder des Personalrats auf unmittelbaren Informationsaustausch erhält.

Die vorgeschlagene Textfassung schließt im übrigen nicht aus, daß sich Dienststellenleiter und Personalrat zu weiteren Gesprächen vereinbaren, wenn dies sachlich geboten ist.

Die Sammelerörterung kann auf seiten der Personalvertretung nicht in der Weise eine Begrenzung erfahren, daß einzelne Mitglieder der Personalvertretung hiervon ausgeschlossen werden. Es muß in der Entscheidung der Personalvertretung bzw. des einzelnen Mitglieds bleiben, ob und wie die Erörterung wahrgenommen werden soll, um so einen unmittelbaren Informationszugang zu erhalten.

Auch ist zu beachten, daß Erörterungen mit dem Ziel der Verständigung zu führen sind. Dies ist ausgeschlossen, wenn einzelne Mitglieder der Personalvertretung von der Teilnahme ausgeschlossen sind.

**Zu § 91**

Wir bestehen auf einer Ergänzung gemäß DGB-Forderung, da die bestehende gesetzliche Lücke unbedingt geschlossen werden muß.

**Zu Nr. 28 - § 94**

**Abs. 3**

Die Regelung in Satz 1 wird abgelehnt.

**Begründung:**

Es wird darauf hingewiesen, daß Bedingungen, unter denen Kooperation stattfinden soll, bisher ungeklärt sind. Die Versagung des kollektiven Schutzes beim Einsatz an mehreren Dienstorten (Einsatzstellen) ist u. U. mit erheblichen Belastungen verbunden; eine solche Regelung ist systemfremd und im übrigen aus den Erfahrungen mit bisherigen Kooperationsversuchen nicht zu begründen.

Satz 2 erhält folgende Fassung:

"Abordnungen für eine Dauer von mehr als drei Monaten unterliegen der Mitbestimmung nur, wenn sie über das Ende eines Schulhalbjahres andauern oder im folgenden Schulhalbjahr erneut angeordnet werden."

**Begründung:**

Es muß sichergestellt sein, daß die vorgesehene Beschränkung der Mitbestimmung bei Abordnungen nicht dadurch eine Erweiterung erfahren kann, daß eine zunächst auf das Ende des Schulhalbjahres begrenzte Abordnung zu Beginn des neuen Schulhalbjahres erneut mitbestimmungsfrei angeordnet werden kann.

**Zu Nr. 37 - § 119**

Die Einfügung des § 119 wird abgelehnt.

**Begründung:**

Aus der Praxis des DGB ist ein Regelungsbedarf nicht zu erkennen; wenn er besteht, ist dieser zu erläutern.

Innenministerium  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
1 1. AUG. 1992 &  
Abl. .... No. ....

11

**Forderungen des DGB  
zur Änderung des  
Landespersonalvertretungsgesetzes  
Nordrhein-Westfalen  
(LPVG NW)**

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
11. WAHLPERIODE  
ZUSCHRIFT  
11/1850  
Alle Abg.

**DGB**

**ötv**



**Deutscher Gewerkschaftsbund  
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen**

## E R R A T U M

Aufgrund eines bedauerlichen Versehens wurde in § 66 Absatz 4 Satz 4 der DGB-Forderungen die Formulierung "von zwei Wochen" verwandt.

Wie der Begründung zu Absatz 4 zu entnehmen ist, muß es lauten: "von zwei Monaten".

Wir bitten, dieses Versehen zu entschuldigen und die richtige Fassung zu berücksichtigen.

**Forderungen des DGB  
zur Änderung des  
Landespersonalvertretungsgesetzes  
Nordrhein-Westfalen  
(LPVG NW)**



Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Redaktion: Kurt Bodewig (DGB-NW), Siegfried Fanselow † (IG Medien), Eberhard Fries (ÖTV), Dieter Goertz (GdP-NW), Hans Kirschall (GEW-NW), Gerd Topel (ÖTV-NW I), Hans-Dieter Warda (ÖTV-NW II), Norbert Wichmann (DGB-NW)

Düsseldorf, im Juli 1992

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier

# Vorwort

Das Landespersonalvertretungsgesetz NW zählte seit der grundlegenden Novellierung im Jahre 1984 zu den fortschrittlichsten Mitbestimmungsgesetzen der Bundesrepublik. Zwischenzeitlich haben andere Bundesländer nachgezogen und weitergehende Mitbestimmungsregelungen für den öffentlichen Dienst verabschiedet. Vor allem das Land Schleswig-Holstein hat mit seinem „Mitbestimmungsgesetz für den öffentlichen Dienst“ den Mitbestimmungsstandard deutlich angehoben. Länder wie Hessen, das Saarland und Rheinland-Pfalz besitzen ebenfalls weitergehende Regelungen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund erwartet deshalb vom Landesgesetzgeber, den bisherigen nordrhein-westfälischen Standard im Personalvertretungsrecht weiterzuentwickeln und eine mitbestimmungspolitische Offensive für den öffentlichen Dienst zu ergreifen.

Mit den nachfolgenden Novellierungsvorschlägen will der DGB dieser Zielsetzung entsprechen. Sie sind in dieser Broschüre synoptisch den geltenden Bestimmungen gegenübergestellt und begründet.

Fünf Kernpunkte zum Ausbau der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen sind dabei von grundsätzlicher Bedeutung:

## **1. Mehr Demokratie durch mehr Mitbestimmung**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert eine fortschrittliche Weiterentwicklung bestehender Mitbestimmungsrechte. Vorhandene Mitbestimmungsdefizite, z. B. in Fragen der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation, müssen endlich in die volle Mitbestimmung einbezogen werden.

Die bisherigen Mitwirkungs- und Anhörungsrechte sind zu vollen Mitbestimmungsrechten auszubauen. Dabei ist die volle Ausschöpfung der verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen geboten.

## **2. Mehr Transparenz durch Verbesserung der Informationsrechte**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert, daß die Rechte der Personalvertretung bereits im Planungsstadium wirksam werden. Die seit 1985 zu beobachtende restriktive Rechtsprechung des Obergerichtes NW, z. B. bei Überstunden oder Fortbildung, muß durch veränderte gesetzliche Vorgaben korrigiert werden.

## **3. Verbesserung der Verfahrensrechte**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Ausweitung der Initiativrechte der Personalvertretung auf alle beteiligungspflichtigen Angelegenheiten. Gleichzeitig ist sicherzustellen, daß die beschlossenen Maßnahmen auch durchgesetzt werden können.

## **4. Verbesserung der Stellung des Personalrates**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund verlangt eine angemessene räumliche, materielle und personelle Ausstattung des Personalrates. Dies schließt den Anspruch auf Qualifizierung ausdrücklich ein. Eine den Problemstellungen im öffentlichen Dienst angemessene Freistellung, auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung, ist notwendige Arbeitsgrundlage für eine funktionsfähige Interessenvertretung.

## **5. Verbesserte Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen an der Personalratsarbeit**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert, daß die Geschlechter entsprechend ihrem zahlenmäßigen Anteil an den Beschäftigten zukünftig in den Personalräten vertreten sein sollen.

Der DGB Nordrhein-Westfalen fordert alle politisch Verantwortlichen auf, sich für diese Forderungen einzusetzen. Die Qualität des öffentlichen Dienstes steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Qualität der Interessenvertretung im öffentlichen Dienst.

**Dieter Mahlberg**

Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes  
Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

#### **Redaktioneller Hinweis:**

In der geltenden Fassung des LPVG finden sich Formulierungen, die aus gewerkschaftlicher Sicht dem Anspruch der Gleichbehandlung der Geschlechter nicht gerecht werden. So wird z. B. nur vom „Leiter der Dienststelle“ bzw. von „Lehrern“ gesprochen. In diesem Sinne muß das gesamte LPVG redaktionell dahingehend überarbeitet werden, daß Formulierungen gewählt werden, die beide Geschlechter beinhalten bzw. geschlechtsneutral sind.

Die diesbezüglichen redaktionellen Änderungen des LPVG wurden in diese Broschüre noch nicht eingearbeitet, um die Vergleichbarkeit der Texte sicherzustellen.

#### **Technischer Hinweis:**

Um die Arbeit mit der Broschüre zu erleichtern, wurden zu streichende und zu ändernde Passagen in der geltenden Fassung des LPVG *kursiv* gedruckt, während für geänderte und ergänzte Passagen in den DGB-Forderungen **Fettdruck** gewählt wurde.

**Erstes Kapitel**  
**Allgemeine Vorschriften**

**§ 1**

- (1) Bei den Dienststellen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden Personalvertretungen gebildet.
- (2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind, soweit nicht im Zehnten Kapitel etwas anderes bestimmt ist, die Behörden, Einrichtungen und Betriebe des Landes sowie die Hochschulen des Landes (wissenschaftliche Hochschulen, Kunsthochschulen, Fachhochschulen), die medizinischen Einrichtungen der Hochschulen, die Schulen und die Gerichte; bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bilden die Verwaltungen, die Eigenbetriebe und die Schulen gemeinsam eine Dienststelle.
- (3) Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle können von der obersten Dienstbehörde zu selbständigen Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes erklärt werden.

**§ 1**

- (1) unverändert
- (2) unverändert
- (3) Nebenstellen oder Teile von Dienststellen, die räumlich weit von diesen entfernt liegen oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind, sind von der obersten Dienstbehörde zu Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes zu erklären, wenn es
  1. die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten in gleicher Abstimmung beschließt oder
  2. die oberste Dienstbehörde mit Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten oder des Personalrates für erforderlich hält. Der Personalrat kann einen entsprechenden Antrag stellen.
  - (4) Mehrere Dienststellen eines Verwaltungszweiges sind durch die oberste Dienstbehörde zu einer Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes zusammenzufassen, sofern die Voraussetzungen des sinngemäß anzuwendenden Absatzes 3 Nr. 1 und 2 vorliegen.
  - (5) Dienststellen, in denen nach § 13 keine Personalräte gewählt werden können, sind zur Bildung eines gemeinsamen Personalrates mit Dienststellen des gleichen Verwaltungszweiges durch die gemeinsame oberste Dienstbehörde zusammenzufassen. Ist eine gemeinsame oberste Dienstbehörde nicht vorhanden, so trifft die gemeinsame Aufsichtsbehörde die Entscheidung.

Diese Regelung ist im BPersVG bereits enthalten. Der Zuschnitt der Personalratsbildung soll auch dem Einfluß der Beschäftigten unterworfen werden durch mehrheitliche Abstimmung.

Bisher obliegen die Dienststellenbildung und Personalratsorganisation vor allem dem direktiven Recht der Dienststelle.

## § 2

(1) Dienststelle und Personalvertretung arbeiten zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll zusammen; hierbei wirken sie mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zusammen.

(2) Dienststelle und Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu beeinträchtigen. Insbesondere dürfen Dienststelle und Personalvertretung keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

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

## § 3

(1) Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

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

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

(4) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Leiters der Dienststelle oder seines Vertreters Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.

## § 2

(1) Dienststelle und Personalvertretung arbeiten im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge gleichberechtigt zusammen; hierbei wirken sie mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zusammen; diese dürfen jederzeit angerufen werden.

(2) unverändert

(3) ersatzlos zu streichen

## § 3

unverändert

Mit der Änderung soll klargestellt werden, daß die Personalvertretungen die Interessenvertretung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind.

In den Dienststellen ist ein praktischer Interessenausgleich herbeizuführen, so daß für die Beschäftigten im Arbeitsleben Bedingungen geschaffen werden können, die sowohl Schutz als auch soziale Sicherung bewirken und die insbesondere Möglichkeiten der Entfaltung der Persönlichkeit auch im Arbeitsleben schaffen.

Es bedarf keiner ausdrücklichen Erwähnung im Gesetz, daß die Zusammenarbeit vertrauensvoll zu sein hat. „Vertrauensvoll“ läßt sich gesetzlich nicht vorschreiben, es muß sich aus der Art der Zusammenarbeit für beide Seiten ergeben.

Ebenso kann als selbstverständlich entfallen, daß die Zusammenarbeit dem Wohle der Beschäftigten unter Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zu dienen hat.

(Kann entfallen, wenn Abs. 1 geändert wird.)

§ 4

Durch Tarifvertrag oder Dienstvereinbarung kann das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden.

unverändert

§ 4

§ 5

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten, Angestellten und Arbeiter der in § 1 bezeichneten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts einschließlich der Personen, die sich in der Berufsausbildung befinden. Richter sind nicht Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes.

§ 5

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten, Angestellten und Arbeiter der in § 1 bezeichneten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts einschließlich der Personen, die sich in der Berufsausbildung befinden. Richter sind nicht Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind auch alle Personen, die in der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt sind und der Dienstaufsicht unterliegen, ohne Rücksicht darauf, ob zwischen ihnen und einer Dienststelle nach § 1 ein Arbeits- oder Dienstverhältnis besteht.

(2) unverändert

(3) unverändert

(4) unverändert

(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht  
 a) Professoren, Hochschuldozenten, Hochschulassistenten, Lehrbeauftragte sowie nach § 119 Abs. 1 WissHG oder § 70 Abs. 1 FHG nicht übernommene Hochschullehrer und Fachhochschullehrer,

- b) Professoren an der Sozialakademie,
- c) Ehrenbeamte,
- d) Rechtspraktikanten und Medizinalpraktikanten,
- e) Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedererholung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden,
- f) Personen, die nur vorübergehend ausschließlich zur Behebung eines durch höhere Gewalt bedingten Notstandes beschäftigt werden.

(2) Wer Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. Als Beamte gelten auch Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis.

(3) Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag oder nach der für die Dienststelle geltenden Dienstordnung oder nach ihrem Arbeitsvertrag Angestellte sind oder als übertarifliche Angestellte beschäftigt werden. Als Angestellte gelten auch Beschäftigte, die sich in der Ausbildung zu einem Angestelltenberuf befinden.

(4) Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag oder nach ihrem Arbeitsvertrag Arbeiter sind, einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht  
 a) Professoren, Hochschuldozenten, Hochschulassistenten, wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Obergeringiere, wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte, Lehrbeauftragte sowie nach § 119 Abs. 1 WissHG oder § 79 Abs. 1 FHG nicht übernommene Hochschullehrer, Fachhochschullehrer und wissenschaftliche Assistenten und entsprechende Angestellte an den Hochschulen,

- b) Professoren an der Sozialakademie,
- c) Ehrenbeamte,
- d) Rechtspraktikanten und Medizinalpraktikanten,
- e) Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedererholung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden,
- f) Personen, die nur vorübergehend ausschließlich zur Behebung eines durch höhere Gewalt bedingten Notstandes beschäftigt werden.

(6) Bei gemeinsamen Dienststellen des Landes und anderer Körperschaften gelten die im Landesdienst Beschäftigten als zur Dienststelle des Landes und die im Dienst der Körperschaft Beschäftigten als zur Dienststelle der Körperschaft gehörig.

§ 6 (gestrichen)

§ 7 (gestrichen)

§ 8

(1) Für die Dienststelle handelt ihr Leiter. Er kann sich durch seinen ständigen Vertreter oder den Leiter der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung sowie in Gemeinden und Gemeindeverbänden durch den Leiter des für Personalangelegenheiten zuständigen Dezernats oder Amtes vertreten lassen, soweit dieser entscheidungsbefugt ist.

(2) Im Bereich der Sozialversicherung handelt bei den Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts für die Dienststelle der Vorstand, soweit er die Entscheidungsbefugnis nicht auf die Geschäftsführung übertragen hat. Er kann sich durch eines oder mehrere seiner Mitglieder vertreten lassen.

(3) Für Hochschulen mit Ausnahmen der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst handelt vorbehaltlich des § 111 Satz 3 jeweils der Kanzler.

(4) Regelungen über die Zeichnungsbefugnis werden durch die Absätze 1 bis 3 nicht berührt. Dies gilt auch für den Schriftverkehr im Verfahren nach den §§ 66 und 69.

§ 9

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

(2) Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Sie gilt ferner nicht gegenüber den von Maßnahmen gemäß § 72 Abs. 1 unmittelbar erfaßten Beschäftigten. Abgesehen von den Fällen des § 65 Abs. 3 gilt die Schweigepflicht nicht im Verhältnis der Mitglieder der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Mitgliedern dieser Vertretungen und zu den Vertrauensleuten (§§ 85, 86) sowie für die in § 36 genannten Personalvertretungen und der in den §§ 54, 60, 85 und 86 genannten Vertretungen. Abgesehen von den Verfahren nach den §§ 66 bis 69 und 78 Abs. 2 bis 4 zwischen den dort bezeichneten Stellen.

(3) Bei Rechtsstreitigkeiten kann für die Mitglieder der Personalvertretungen und der in den §§ 54, 60, 85 und 86 genannten Vertretungen Aussagegenehmigung durch diese Vertretungen im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle erteilt werden.

(6) unverändert

§ 8

(1) bis (4) unverändert

§ 9

(1) bis (3) unverändert

(In Abs. 4 kann die Heranziehung von § 69 entfallen, falls dieser gemäß DGB-Forderung gestrichen wird.)

(In Abs. 2 wird aus „§ 72 Abs. 1“ „§ 72 Abs. 2 (neu)“.

Die Heranziehung von § 69 kann entfallen, falls dieser gemäß DGB-Forderung gestrichen wird.

Bei Einführung eines § 78a gemäß DGB-Forderung entfällt die Heranziehung des § 78 Abs. 4)

Zweites Kapitel

Personalarzt

Erster Abschnitt

Wahl und Zusammensetzung

§ 10

(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als sechs Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei seiner bisherigen Dienststelle.

(3) Wahlberechtigt sind nicht Beschäftigte, die  
 a) infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen,  
 b) voraussichtlich nur für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten beschäftigt werden,  
 c) am Wahltag seit mehr als sechs Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind.

d) in § 8 Abs. 1 bis 3 genannt sind.

(4) Beschäftigte in der Berufsausbildung sind nur bei der Dienststelle wahlberechtigt, die von der die Ausbildung leitenden Stelle als Stammdienststelle erklärt wird.

§ 10

(1) unverändert

(2) streichen

(2) Wahlberechtigt sind nicht Beschäftigte, die  
 a) infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen,  
 b) voraussichtlich nur für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten beschäftigt werden,  
 c) am Wahltag seit mehr als vierundzwanzig Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind.

d) in § 8 Abs. 1 bis 3 genannt sind.

(3) (= Abs. 4 alt) unverändert

(4) Beamte in der Schulaufsicht sind bei der Dienststelle wahlberechtigt, der sie angehören.

Während der Abordnung, die immer den Charakter einer vorübergehenden Maßnahme trägt, bleibt eine starke dienstrechtliche Bindung zur Stammdienststelle erhalten; diese bleibt für alle statusrelevanten Entscheidungen zuständig. Aus diesem Grunde müssen bei einer Abordnung das Wahlrecht und der kollektivrechtliche Schutz des LPVG bei der Stammdienststelle erhalten bleiben.

Eine Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge bzw. des Arbeitsentgelts darf mindestens im Umfang der Höchstdauer des Erziehungsurlaubs nicht zum Verlust der Wahlberechtigung führen. Eine Gleichbehandlung aller Beurteilungsmöglichkeiten ist angemessen.

Die Frage der Wahlberechtigung von Schulaufsichtsbeamten, die zwar gegenüber der Personalvertretung der Lehrer/innen die Funktion von Dienstvorgesetzten ausüben, nicht aber im Zuständigkeitsbereich der Personalvertretung der Verwaltung (RP, KM), muß im Gesetz unzweifelhaft geregelt werden. Bei den letzten Wahlen hat es diesbezüglich Schwierigkeiten gegeben, die aufgrund unterschiedlicher Rechtsauffassungen des Kultus- und des Innenministers nicht zu regeln waren.

Da Schulaufsichtsbeamte im Geschäftsbereich der Personalvertretung für das Verwaltungspersonal bei den Mittelbehörden und beim Kultusminister keine Funktion im Sinne des § 8 oder des § 11 Abs. 2 Buchst. c ausüben, muß ihnen die Wahlberechtigung zuerkannt werden.



## § 11

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag seit sechs Monaten im Dienst derselben Körperschaft, Anstalt oder Stiftung (§ 1) stehen und, soweit sie Beschäftigte des Landes sind, dem Geschäftsbereich derselben obersten Dienstbehörde angehören.

(2) Nicht wählbar sind Beschäftigte, die

- a) infolge Richterspruch die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
- b) wöchentlich regelmäßig weniger als zwei Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind,
- c) zu selbständigen Entscheidungen der in § 72 Abs. 1 Satz 1 genannten Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

(3) Nicht wählbar sind Arbeiter der Gemeinden und der Gemeindeverbände, die dem in deren Verfassung vorgesehenen obersten Organ angehören.

## § 12

Besteht die Körperschaft, Anstalt oder Stiftung (§ 1) oder in der Landesverwaltung die oberste Dienstbehörde weniger als sechs Monate, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der Voraussetzungen des § 11 Abs. 1.

## § 13

(1) In allen Dienststellen mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Beschäftigten, von denen drei wählbar sind, werden Personalräte gebildet.

(2) Dienststellen des Landes, bei denen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht gegeben sind, werden von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer benachbarten Dienststelle zugeteilt.

(3) Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Beschäftigten aus einer Person,

- 21 wahlberechtigten Beschäftigten bis 50 Beschäftigten aus drei Mitgliedern,
- 51 bis 150 Beschäftigten aus fünf Mitgliedern,
- 151 bis 300 Beschäftigten aus sieben Mitgliedern,
- 301 bis 600 Beschäftigten aus neun Mitgliedern,
- 601 bis 1000 Beschäftigten aus elf Mitgliedern.

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

(4) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt fünfundzwanzig.

## § 11

(1) bis (3) unverändert

Im Abs. 2 Buchst. c wird aus „§ 72 Abs. 1“ „§ 72 Abs. 2 (neu)“.

## § 12

unverändert

## § 13

(1) unverändert

(2) streichen

(2) (Abs. 3 alt) Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel

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

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit mehr als 1000 Beschäftigten um je zwei für je weitere angefangene 1000 Beschäftigte.

(3) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt fünfundzwanzig.

In Großdienststellen soll die Anzahl der Personalratsmitglieder schneller bis zur Höchstgrenze steigen. Damit sollen die erweiterte Aufgabenvielfalt und das gestiegene Arbeitsvolumen berücksichtigt werden.

§ 14

- (1) Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen (Beamte, Angestellte, Arbeiter) beschäftigt, so muß jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los. Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung.
- (2) Der Wahlvorstand berechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.
- (3) Eine Gruppe erhält mindestens bei weniger als 51 Gruppenangehörigen einen Vertreter, bei 51 bis 200 Gruppenangehörigen zwei Vertreter, bei 201 bis 600 Gruppenangehörigen drei Vertreter, bei 601 bis 1000 Gruppenangehörigen vier Vertreter, bei 1001 bis 3000 Gruppenangehörigen fünf Vertreter, bei 3001 und mehr Gruppenangehörigen sechs Vertreter.
- (4) Zählt eine Gruppe mindestens ebensoviel Beschäftigte wie die beiden anderen Gruppen zusammen, so steht der stärksten Gruppe ein weiteres Mitglied zu, wenn nach den Absätzen 2 und 3 die beiden anderen Gruppen zusammen mehr Mitglieder stellen würden als die stärkste Gruppe.
- (5) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte angehören, erhält nur dann eine Vertretung, wenn sie mindestens ein Zwanzigstel der Beschäftigten der Dienststelle umfaßt. Erhält sie keine Vertretung und findet Gruppenwahl statt, so kann sich jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer Gruppe anschließen.
- (6) Der Personalrat soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.

§ 15

- (1) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von § 14 geordnet werden, wenn jede Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt.
- (2) Für jede Gruppe können auch Angehörige anderer Gruppen vorgeschlagen werden. Die Gewählten sind Vertreter derjenigen Gruppe, für die sie vorgeschlagen worden sind.

§ 16

- (1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

§ 14

- (1) unverändert
- (2) unverändert
- (3) unverändert
- (4) unverändert
- (5) unverändert

- (6) Der Personalrat soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen. Die Geschlechter sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Anteil unter den Wahlberechtigten vertreten sein.

§ 15

- (1) und (2) unverändert

§ 16

- (1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

Damit soll der Anteil der Frauen in den Personalräten entsprechend der Beschäftigtenstruktur erhöht werden. Mit der vorgeschlagenen Ergänzung ist die Verantwortung der Listenträger gefordert.

Erleichterte Voraussetzungen beim Abstimmungsprocedere sollen gemeinsame Wahlen fördern.

(2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten, Angestellten und Arbeiter ihre Vertreter (§ 14) in getrennten Wahlgängen, es sei denn, daß die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Der Beschluß bedarf der Mehrheit der Stimmen *aller wahlberechtigten Beschäftigten* jeder Gruppe.

(3) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Personenwahl statt. *In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.*

(4) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Die nach § 11 Abs. 2 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen. Jeder Beschäftigte darf nur einen Wahlvorschlag unterzeichnen.

(5) Bei einer Wahl in getrennten Wahlgängen muß jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch von mindestens drei wahlberechtigten Gruppenangehörigen, unterzeichnet sein; in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 100 wahlberechtigte Gruppenangehörige.

(6) Bei gemeinsamer Wahl muß jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten, jedoch von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten, unterzeichnet sein; in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 100 wahlberechtigte Beschäftigte. Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerber vorgeschlagen, muß der Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Angehörigen dieser Gruppe unterzeichnet sein.

(7) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muß von ihrem Beauftragten unterzeichnet sein.

(8) Jeder Beschäftigte darf nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

§ 17

(1) Spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit bestellt der Personalrat drei wahlberechtigte Beschäftigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so soll jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Für jedes Mitglied des Wahlvorstandes kann ein Ersatzmitglied benannt werden.

(2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten, Angestellten und Arbeiter ihre Vertreter (§ 14) in getrennten Wahlgängen, es sei denn, daß die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Der Beschluß bedarf der Mehrheit der Stimmen *der an der Abstimmung beteiligten Beschäftigten* jeder Gruppe.

(3) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Personenwahl statt.

(4) unverändert

(5) unverändert

(6) unverändert

(7) unverändert

(8) unverändert

(1) und (2) unverändert

§ 17

(2) Besteht zwei Monate vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Die Personalversammlung wählt einen Versammlungsleiter.

## § 18

(1) Besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzungen des § 13 Abs. 1 erfüllt, kein Personalrat, so beruft der Leiter der Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. § 17 Abs. 2 gilt entsprechend.

## § 19

Findet eine Personalversammlung (§ 17 Abs. 2, § 18) nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft.

## § 20

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl fristgerecht vorzubereiten; sie soll spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats stattfinden. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstandes ein. § 17 Abs. 2 Satz 3 und § 19 gelten entsprechend.

(2) Der Wahlvorstand hat seine Sitzungen den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften bekanntzugeben. Je ein von ihnen Beauftragter ist berechtigt, mit beratender Stimme teilzunehmen.

(3) Unverzüglich nach Abschluß der Wahl zählt der Wahlvorstand öffentlich die Stimmen, stellt das Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Beschäftigten der Dienststelle durch Aushang bekannt. Dem Leiter der Dienststelle und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Niederschrift zu übersenden.

## § 21

(1) Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. § 43 gilt für Mitglieder des Wahlvorstandes und für Wahlbewerber entsprechend.

## § 18

Besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzung des § 13 Abs. 1 erfüllt, kein Personalrat, so beruft der Leiter der Dienststelle oder eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. § 17 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend.

## § 19

unverändert

## § 20

(1) bis (3) unverändert

## § 21

(1) unverändert

Neben dem Dienststellenleiter sollen auch die Gewerkschaften das Recht erhalten, zu Personalversammlungen einladen zu können, um durch Wahl eines Wahlvorstandes die Durchführung von Personalratswahlen einzuleiten.

(2) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in § 17 Abs. 2 und in den §§ 18 und 20 Abs. 1 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Für die Mitglieder des Wahlvorstands gelten § 40 Abs. 1 Satz 2 und 3 und § 42 Abs. 2 Satz 2 entsprechend.

§ 22

(1) Mindestens drei wahlberechtigte Beschäftigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können innerhalb von zwei Wochen nach dem Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(2) Wird die Wahl des Personalrats oder einer Gruppe mit Erfolg angefochten, so setzt der Vorsitzende der Fachkammer des Verwaltungsgerichts einen Wahlvorstand ein.

Wird die Wahl einer Gruppe mit Erfolg angefochten, so ist der Wahlvorstand aus Angehörigen dieser Gruppe zu bilden. Der Wahlvorstand hat unverzüglich eine neue Wahl einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt er die dem Personalrat oder der Gruppe nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.

(3) Im Falle des Absatzes 2 Satz 1 bleiben die vom Personalrat oder von der Gruppe bis zum Eintritt der Rechtskraft des die Ungültigkeit oder Nichtigkeit feststellenden Urteils gefaßten Beschlüsse rechtswirksam.

Zweiter Abschnitt

Amtszeit

§ 23

(1) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beginnt und endet mit der jeweiligen Wahlperiode. Sie beträgt drei Jahre.

(2) Wird ein Personalrat während einer Wahlperiode gewählt, so beginnt seine Amtszeit mit dem Tage der Wahl. Sie endet mit Ablauf der laufenden Wahlperiode, wenn bis dahin mehr als ein Jahr verstrichen ist, sonst mit Ablauf der folgenden Wahlperiode. Entsprechendes gilt für die Gruppe, wenn die Vertreter einer Gruppe während einer Wahlperiode neu gewählt werden.

(3) Nach Ablauf der Amtszeit des bisherigen Personalrats führt dieser die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist.

(2) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in § 17 Abs. 2 und in den §§ 18 und 20 Abs. 1 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Für die Mitglieder des Wahlvorstands gelten § 40 Abs. 1 Satz 2 und 3 und § 42 Abs. 2, 3 und 5 entsprechend.

§ 22

(1) Mindestens drei wahlberechtigte Beschäftigte oder jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft können innerhalb von zwei Wochen nach dem Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverhalten verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(2) unverändert

(3) unverändert

§ 23

(1) bis (3) unverändert

Die Änderung dient der rechtlichen Klarstellung, daß auch Mitglieder in Wahlvorständen an Schulungsmaßnahmen teilnehmen können. Die Einbeziehung des Abs. 3 ermöglicht es, Mitglieder in Wahlvorständen für die Dauer der Wahl ganz oder teilweise von ihren dienstlichen Verpflichtungen freizustellen.

Die Möglichkeit zur Wahlanfechtung durch den Dienststellenleiter muß entfallen. Eine durch und für die Beschäftigten gewählte Interessenvertretung kann keinem so starken Einfluß durch den späteren Verhandlungspartner unterworfen werden. Anfechtungsrechte müssen den an der Wahl direkt Beteiligten vorbehalten sein, damit das Prinzip der Gegenseitigkeit gewährleistet wird.

§ 24

- (1) Der Personalrat ist neu zu wählen, wenn
- a) mit Ablauf von achtzehn Monaten nach dem Tage der Wahl die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder
  - b) die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist oder
  - c) der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder
  - d) die Wahl des Personalrats mit Erfolg angefochten worden ist oder
  - e) der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst worden ist.
- Satz 1 Buchstabe b gilt nicht, wenn es sich bei den dort bezeichneten Mitgliedern des Personalrats ausschließlich um Vertreter einer Gruppe handelt.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Buchstabe a bis c führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist.

(3) Die Vertreter einer Gruppe sind neu zu wählen, wenn die Gesamtzahl der Vertreter dieser Gruppe auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 25

(1) Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den Ausschuß eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner Pflichten nach diesem Gesetz beschließen. Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschuß eines Mitglieds beantragen.

(2) Ist der Personalrat aufgelöst, so gilt § 22 Abs. 2 entsprechend.

§ 26

- (1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch
- a) Ablauf der Amtszeit,
  - b) erfolgreiche Anfechtung der Wahl,
  - c) Niederlegung des Amtes,
  - d) Beendigung des Dienstverhältnisses,
  - e) Ausscheiden aus der Dienststelle,
  - f) Verlust der Wählbarkeit,
  - g) gerichtliche Entscheidung nach § 25 Abs. 1,
  - h) Feststellung nach Ablauf der in § 22 Abs. 1 bezeichneten Frist, daß der Gewählte nicht wählbar war.

§ 24

(1) bis (3) unverändert

§ 25

(1) und (2) unverändert

§ 26

(1) unverändert

(2) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt ferner, wenn eine Abordnung oder eine Beurlaubung ohne Besoldung oder Arbeitsentgelt während der Amtszeit des Personalrats länger als sechs Monate andauert.

(3) Die Mitgliedschaft im Personalrat wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Mitglieds nicht berührt, dieses bleibt Vertreter der Gruppe, für die es gewählt wurde.

§ 27

Die Mitgliedschaft eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder er wegen eines gegen ihn schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes entzogen ist.

§ 28

(1) Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. Ist ein Mitglied zeitweilig verhindert oder ruht seine Mitgliedschaft, so tritt ein Ersatzmitglied für die Zeit der Verhinderung oder des Ruhens ein.

(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das zu ersetzende Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, so tritt der nicht gewählte Beschäftigte mit der nächsthöheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.

(2) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt ferner, wenn eine Beurlaubung ohne Besoldung oder Arbeitsentgelt während der Amtszeit des Personalrats länger als vierundzwanzig Monate andauert.

(3) unverändert

§ 27

(1) Die Mitgliedschaft eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder er wegen eines gegen ihn schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes entzogen ist.

(2) Die Mitgliedschaft eines Beschäftigten im Personalrat ruht, wenn eine Abordnung zu einer anderen Dienststelle während der Amtszeit des Personalrats länger als sechs Monate andauert.

(3) Ist die weitere Zugehörigkeit zur Dienststelle oder der Bestand des Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnisses strittig und rechtsanhängig, ruht die Mitgliedschaft im Personalrat bis zur Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung.

§ 28

(1) bis (4) unverändert

Während einer Abordnung, die immer den Charakter einer vorübergehenden Maßnahme trägt, bleibt eine starke Bindung zur Stammdienststelle erhalten. Es reicht aus, wenn das Mandat während der Abordnung durch ein Ersatzmitglied vertreten wird.

Die Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge bzw. des Arbeitsentgelts sollte nicht zum Verlust der Mitgliedschaft im Personalrat führen, wenn diese in der Amtszeit des Personalrats die Höchstdauer des Erziehungsurlaubs nicht übersteigt.

Abordnung ist eine vorübergehende, zeitlich begrenzte Maßnahme, die es rechtfertigt, die Mitgliedschaft im Personalrat zu erhalten.

Für Beamte auf Probe, Angestellte und Arbeiter muß für die Dauer einer strittigen Auseinandersetzung über den Bestand des Rechtsverhältnisses die Mitgliedschaft ruhend erhalten bleiben.

Obstet ein Beschäftigter in einem statuserhaltenden Rechtsstreit, muß auch die Zugehörigkeit in der Personalvertretung wiederaufleben können.

(3) § 26 Abs. 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit vor dem Eintritt des Ersatzmitglieds in den Personalrat.

(4) Im Falle des § 24 Abs. 1 Satz 1 Buchstaben d und e treten Ersatzmitglieder nicht ein.

**Dritter Abschnitt  
Geschäftsführung**

**§ 29**

(1) Der Personalrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und zwei Stellvertreter. Die Reihenfolge der Stellvertretung bestimmt der Personalrat. Sofern im Personalrat Beamte, Angestellte und Arbeiter vertreten sind, dürfen die beiden Stellvertreter nicht der Gruppe des Vorsitzenden angehören und müssen selbst unterschiedlichen Gruppen angehören. Sind zwei Gruppen vertreten, darf der erste Stellvertreter nicht derselben Gruppe angehören wie der Vorsitzende.

(2) Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefaßten Beschlüsse.

**§ 30**

(1) Spätestens eine Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zur Vornahme der vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten.

(2) Die weiteren Sitzungen beräumt der Vorsitzende des Personalrats an. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Personalrats und die in § 36 genannten Personen zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden.

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Personalrats, der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe, des Leiters der Dienststelle, in Angelegenheiten, die besonders jugendliche Beschäftigte betreffen, der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) Der Leiter der Dienststelle nimmt an den Sitzungen teil, die auf seinen Antrag anberaunt sind oder zu denen er ausdrücklich eingeladen ist. Er kann einen Vertreter der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, hinzuziehen.

**§ 31**

(1) Die Sitzungen des Personalrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Der Leiter der Dienststelle ist vom Zeitpunkt der Sitzung rechtzeitig zu verständigen.

**§ 29**

(1) und (2) unverändert

**§ 30**

(1) bis (4) unverändert

**§ 31**

(1) und (2) unverändert



LPVG NW - Geltende Fassung	DGB-Forderung	Begründungen und redaktionelle Hinweise
<p>(2) Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich. Der Personalrat kann die Teilnahme des ihm nach § 40 Abs. 3 zur Verfügung gestellten Büropersonals sowie sachkundiger Personen gestatten.</p>	<p>§ 32</p> <p>(1) und (2) unverändert</p>	
<p>(1) Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Personalrats können Beauftragte einer im Personalrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen.</p> <p>(2) Der Personalrat kann beschließen, daß beauftragte Mitglieder der Stufenvertretungen, die bei übergeordneten Dienststellen bestehen, sowie des Gesamtpersonalrats berechnigt sind, mit beratender Stimme an seinen Sitzungen teilzunehmen.</p>	<p>§ 33</p> <p>(1) und (2) unverändert</p>	
<p>(1) Die Beschlüsse des Personalrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt. Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung der Mehrheit außer Betracht. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.</p> <p>(2) Der Personalrat ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.</p>	<p>§ 34</p> <p>(1) und (2) unverändert</p>	<p>Bei Änderung des § 72 gem. DGB-Forderung Bezug auf § 72 Abs. 3 (ncu).</p>
<p>(1) Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Beamten, Angestellten und Arbeiter wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen. Die in § 72 Abs. 2 bezeichneten Angelegenheiten gelten auch dann als gemeinsame Angelegenheiten, wenn sie nur einen einzelnen Beschäftigten betreffen.</p> <p>(2) Über Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, wird nach gemeinsamer Beratung vom Personalrat beschlossen, sofern die Mehrheit der Vertreter der betreffenden Gruppe nicht widerspricht; bei Widerspruch beschließen nur die Vertreter der Gruppe; das gilt nicht für eine Gruppe, die im Personalrat nicht vertreten ist. Satz 1 gilt entsprechend für Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen von zwei Gruppen betreffen.</p>	<p>§ 35</p> <p>(1) bis (3) unverändert</p>	
<p>(1) Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluß des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen. In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unter den Mitgliedern des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden.</p>		

(2) Die Antragsteller können verlangen, daß an der nach Ablauf der Aussetzungsfrist stattfindenden Sitzung des Personalrats, in der über die Angelegenheit neu zu beschließen ist, ein Beauftragter der von ihnen benannten und unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaft mit beratender Stimme teilnimmt. Wird der erste Beschluß bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn der Vertrauensmann der Schwerbehinderten einen Beschluß des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten erachtet.

§ 36

(1) Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das von dieser benannt wird, und der Vertrauensmann der Schwerbehinderten können an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen; auf Beschluß des Personalrats können weitere Mitglieder teilnehmen. Der Vertrauensmann der Zivil-dienstleistenden kann an Sitzungen beratend teilnehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die auch die Dienstleistenden betreffen.

(2) Die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung kann an Sitzungen des Personalrats, in denen Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 55 betreffen, teilnehmen und bei Beschlüssen mitsprechen.

§ 37

(1) Über jede Verhandlung des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefaßt sind, enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen und dem Personalrat in der nächsten Sitzung zur Genehmigung vorzulegen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

(2) Hat der Leiter der Dienststelle an der Sitzung teilgenommen, so ist ihm der entsprechende Teil der Niederschrift in Abschrift zuzuleiten. Das gleiche gilt für Beauftragte von Gewerkschaften, die an der Sitzung teilgenommen haben. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben und der Niederschrift beizufügen.

§ 38

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

§ 39

(1) Der Personalrat kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Die Zeit und den Ort bestimmt er im Benehmen mit dem Leiter der Dienststelle.

§ 36

(1) und (2) unverändert

§ 37

(1) und (2) unverändert

§ 38

unverändert

§ 39

(1) und (2) unverändert

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Inanspruchnahme des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge.

§ 40

(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.  
*(2) Reisen, die zur Erfüllung von Aufgaben des Personalrats notwendig sind, sind dem Leiter der Dienststelle rechtzeitig vorher anzuzeigen. Mitglieder des Personalrats erhalten bei solchen Reisen Reisekostenvergütungen nach dem Landesreisekostengesetz, die nach den für Beamte der Besoldungsgruppe A 15 geltenden Bestimmungen zu bemessen sind.*

(2) Zur Deckung der dem Personalrat als Aufwand entstehenden Kosten sind ihm Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen. Ihre Höhe ist unter Berücksichtigung der Zahl der in der Regel vorhandenen Beschäftigten zu bemessen; sie wird durch Rechtsverordnung der Landesregierung festgesetzt. Über die Verwendung der Mittel beschließt der Personalrat. Er hat sie auf Verlangen gegenüber der für die Rechnungsprüfung zuständigen Stelle nachzuweisen.

(3) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, den Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(4) Der Personalrat ist im Rahmen seiner Aufgaben nach diesem Gesetz berechtigt, die Beschäftigten über Angelegenheiten, die sie unmittelbar betreffen, schriftlich zu unterrichten. Ihm sind in allen Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen zur Verfügung zu stellen.

§ 41

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

Vierter Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder

§ 42

(1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

§ 40

(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.  
 (2) Reisen, die zur Erfüllung von Aufgaben des Personalrats notwendig sind, sind dem Leiter der Dienststelle rechtzeitig vorher anzuzeigen. Mitglieder des Personalrats erhalten bei solchen Reisen Reisekostenvergütung nach dem Landesreisekostengesetz, die nach den für Beamte der Besoldungsgruppe A 15 geltenden Bestimmungen zu bemessen sind. Bei Reisen der Stufenvertretung ist Dienort der Sitz der Dienststelle des Mitgliedes; bei freigestellten Mitgliedern der Stufenvertretung gilt als Dienort der Ort, an dem das freigestellte Mitglied vor der Freistellung regelmäßig Dienst verrichtet hat.

(3) (= Abs. 2 alt) unverändert

(4) (= Abs. 3 alt) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, den Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung zu stellen oder die Kosten hierfür zu tragen. Dies gilt auch für die Inanspruchnahme von Sachverständigen. Die Bemessung des erforderlichen Büropersonals hat entsprechend der Freistellungsstaffel in § 42 so zu erfolgen, daß auf eine volle Freistellung eine halbe Bürokraft entfällt.

(5) (= Abs. 4 alt) unverändert

§ 41

unverändert

§ 42

(1) unverändert

Die Neufassung soll eine Benachteiligung freigestellter Personalratsmitglieder in Stufenvertretungen verhindern.

Die Änderung soll der Klarstellung dienen, vor allem hinsichtlich der Kostentragsverpflichtungen und des Anspruchs des Personalrats, Büropersonal in Anspruch zu nehmen und Sachverständige einzuschalten.

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die *regelmäßige Arbeitszeit* hinaus beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.

(3) Mitglieder des Personalrats sind durch den Leiter der Dienststelle von ihrer dienstlichen Tätigkeit ganz oder teilweise freizustellen, wenn und *soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle* zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist und der Personalrat die Freistellung beschließt. Dabei sind zunächst der Vorsitzende und *sofern ein Vertreter der Gruppen, denen der Vorsitzende nicht angehört, nach der sich aus der Gruppenstärke ergebenden Reihenfolge unter Beachtung der in der jeweiligen Gruppe am stärksten vertretenen Liste* zu berücksichtigen. Die übrigen Freistellungen richten sich nach der Gruppenstärke. Die Freistellung hat keine Minderung der *Besoldung oder des Arbeitsentgelts* zur Folge und darf nicht zur *Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs* führen.

(4) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Absatz 3 ganz freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

- 300 bis 600 Beschäftigten ein Mitglied,
- 601 bis 1 000 Beschäftigten zwei Mitglieder,
- 1 001 bis 2 000 Beschäftigten drei Mitglieder,
- 2 001 bis 3 000 Beschäftigten vier Mitglieder,
- 3 001 bis 4 000 Beschäftigten fünf Mitglieder,
- 4 001 bis 5 000 Beschäftigten sechs Mitglieder,
- 5 001 bis 6 000 Beschäftigten sieben Mitglieder,
- 6 001 bis 7 000 Beschäftigten acht Mitglieder,
- 7 001 bis 8 000 Beschäftigten neun Mitglieder,
- 8 001 bis 9 000 Beschäftigten zehn Mitglieder,
- 9 001 bis 10 000 Beschäftigten elf Mitglieder.

In Dienststellen mit mehr als 10 000 Beschäftigten ist für je angefangene weitere 2000 Beschäftigte je ein weiteres Mitglied freizustellen. Von den Sätzen 1 und 2 kann im Einvernehmen zwischen Personalrat und Leiter der Dienststelle abgewichen werden.

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über ihre *individuelle Arbeitszeit* hinaus beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.

(3) Die Mitglieder des Personalrats sind durch den Leiter der Dienststelle von ihrer dienstlichen Tätigkeit ganz oder teilweise freizustellen, wenn es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist und der Personalrat die Freistellung beschließt. Dabei sind zunächst der Vorsitzende und *sofern die stellvertretenden Vorsitzenden* zu berücksichtigen.

(4) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Abs. 3 ganz freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

- 200 bis 500 Beschäftigten mindestens ein Mitglied,
- 501 bis 1 000 Beschäftigten mindestens zwei Mitglieder

und für je weitere angefangene 1000 Beschäftigte mindestens ein weiteres Mitglied des Personalrats.

Der Personalrat kann Teilfreistellungen beschließen. Im übrigen kann von Satz 1 im Einvernehmen zwischen Personalrat und Leiter der Dienststelle abgewichen werden.

(5) Die Freistellung darf nicht zur *Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs* führen. Gegen den Willen des Personalrats darf die Teilnahme am beruflichen Werdegang nicht zu einer *Beendigung oder Unterbrechung der Freistellung* führen. Dem freigestellten Personalratsmitglied sind der Arbeitsplatz und seine erworbene Stellung zu erhalten. Eine andere Verwendung ist nur mit Zustimmung des Personalrats möglich. Die für den beruflichen Aufstieg erforderliche Dienstzeit und Bewährung gilt durch eine entsprechende Zeit der Freistellung als nachgewiesen.

Dadurch soll die durch die Rechtsprechung vorgenommene *Benachteiligung* teilzeitbeschäftigter Personalratsmitglieder aufgehoben werden.

Wegfall des Listenprozesses bei der Vergabe der Freistellungen.

Die Voraussetzungen für die Anzahl von Freistellungen sollen verbessert werden, um insbesondere die Arbeit der Personalräte in kleineren Dienststellen zu erleichtern.

Die persönlichen Rechte von freigestellten Personalräten im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung sind zu verbessern.

(5) Die Mitglieder des Personalrats und Ersatzmitglieder, die regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, sind unter Fortzahlung der Bezüge und Erstattung der angemessenen Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

(6) Für vollzogene Freistellungen sind Ersatzstellen in entsprechendem Umfang und in entsprechender Wertigkeit zur Verfügung zu stellen.

(7) Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Bezüge und Erstattung der Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse für die Tätigkeit im Personalrat vermitteln.

(8) Abs. 7 gilt für Ersatzmitglieder des Personalrats entsprechend, soweit sie mehrfach ein Mitglied des Personalrats vertreten haben.

#### § 42 a

(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen, der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, der Wahlvorstände sowie von Wahlberatern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung der zuständigen Personalvertretung. Verweigert die zuständige Personalvertretung ihre Zustimmung oder äußert sie sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Beamte auf Widerruf und Beamte auf Probe.

(2) Eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Beschäftigten ist unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist.

#### § 42 b

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen in einem Berufsausbildungsverhältnis stehenden Beschäftigten (Auszubildenden), der Mitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

Nach der gegenwärtigen Verwaltungspraxis werden Ersatzstellen nicht im erforderlichen Umfang zur Verfügung gestellt. Die vorgeschlagene Fassung soll diese restriktive Verwaltungspraxis ändern.

Die bisherige Beschränkung des Erstattungsanspruches auf „angemessene Kosten“ hat zu erheblichen Problemen geführt. Mindestens die üblichen Schulungskosten vergleichbarer Schulungsmaßnahmen müssen erstattungsfähig sein.

Die Freistellung muß sichergestellt werden für Schulungsmaßnahmen, die Kenntnisse für die Tätigkeit im Personalrat vermitteln. Die bisherige Bindung an eine „Erforderlichkeit“ hat dazu geführt, daß zunehmend Dienststellenleiter durch eine Verweigerung der Freistellung wegen fehlender Erforderlichkeit die Qualität der Personalarbeit beeinflussen können.

Das einzelne Personalratsmitglied ist in Person für eine ordnungsgemäße Amtsführung verantwortlich. Insofern muß auch das einzelne Mitglied entscheiden können, in welchen Sachgebieten ein Schulungsbedarf besteht.

#### Zu § 42 a bis § 42 c

Diese Ergänzung entspricht den Rahmenvorschriften des BPersVG.

Ihre Aufnahme dient der Klarstellung.

(2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluß an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Personalvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgreich endet.

(4) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,

1. festzustellen, daß ein Arbeitsverhältnis nach den Absätzen 2 oder 3 begründet wird, oder

2. das bereits nach den Absätzen 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn wichtige Gründe im Sinne von § 626 BGB person- oder verhaltensbedingter Art vorliegen, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die Personalvertretung, bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese beteiligt.

(5) Die Absätze 2 bis 4 sind unabhängig davon anzuwenden, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für Beamte im Vorbereitungsdienst.

#### § 42 c

Erleidet ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder Erfüllung von Pflichten nach dem Personalvertretungsrecht einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so finden diese Vorschriften entsprechende Anwendung.

#### § 43

Mitglieder des Personalrats dürfen gegen ihren Willen nur versetzt, abgeordnet oder nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 umgesetzt werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat, dem das Mitglied angehört, zustimmt.

#### § 43

(1) Mitglieder des Personalrats dürfen gegen ihren Willen nur versetzt, abgeordnet oder nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 umgesetzt werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat, dem das Mitglied angehört, zustimmt.

(2) Abs. 1 gilt auch für Ersatzmitglieder des Personalrats, die mehrfach zu Sitzungen des Personalrats herangezogen worden sind.

Bei Änderung des § 72 gem. DGB-Forderung Bezug auf § 72 Abs. 2.

Es ist angemessen, den Schutz des § 43 auch denjenigen Ersatzmitgliedern zuzugestehen, die mehrfach zu Sitzungen des Personalrats herangezogen worden sind.

Drittes Kapitel

Personalkommission

§ 44

(1) Wird in der Landesverwaltung durch Teilung einer Dienststelle oder durch Zusammenlegung von Dienststellen gebildet, die die Teile von Dienststellen eine neue Dienststelle bildet, die die Voraussetzungen des § 13 Abs. 1 erfüllt, so werden die Rechte des bei der neuen Dienststelle zu wählenden Personalrats von einer Personalkommission wahrgenommen, bis der Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist. Das gilt auch für die Umbildung von Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, wenn im Zusammenhang mit der Umbildung keine besonderen personalvertretungsrechtlichen Vorschriften erlassen werden.

(2) Die Mitglieder der Personalkommission müssen für den Personalrat der neuen Dienststelle wählbar sein. § 13 Abs. 3 und 4 gilt entsprechend. Die Mitglieder sind von den Personalräten der von der Organisationsmaßnahme betroffenen Dienststellen zu bestellen; die anteilige Zahl der Mitglieder wird entsprechend dem Verhältnis der von der Organisationsmaßnahme betroffenen wahlberechtigten Beschäftigten der bisherigen Dienststellen an der Gesamtzahl der wahlberechtigten Beschäftigten der neuen Dienststelle nach dem d'Hondt'schen Höchstzahlenverfahren ermittelt. Sind in der neuen Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so soll jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke vertreten sein.

(3) Für die Geschäftsführung der Personalkommission und die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gelten die §§ 29 bis 43 entsprechend.

(4) Die Personalkommission hat spätestens zwei Monate nach Wirksamwerden der Organisationsmaßnahmen einen Wahlvorschlag für die Wahl des Personalrats zu stellen. Die §§ 17 und 19 gelten entsprechend.

(5) Wird durch eine Organisationsmaßnahme im Sinne des Absatzes 1 eine Dienststelle betroffen, bei der eine Stufenvertretung besteht, so werden auch die Rechte der bei der neuen Dienststelle zu wählenden Stufenvertretung von einer Personalkommission wahrgenommen, bis die Stufenvertretung zu ihrer ersten Sitzung zusammengetreten ist. Die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

§ 44

(1) bis (5) unverändert

(6) Bei Umwandlung von Dienststellen oder Teilen von Dienststellen in eine andere Rechtsform ist vertraglich sicherzustellen, daß die Personalvertretung als Personalkommission fortbesteht, bis eine Vertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählt ist.

Die vorgeschlagene Ergänzung soll eine Interessenvertretung der Beschäftigten in den Fällen der Umwandlung von Dienststellen oder Teilen von Dienststellen in eine andere Rechtsform sicherstellen.

Viertes Kapitel

Personalversammlung

§ 45

- (1) Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. Sie wird vom Vorsitzenden des Personalrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich.
- (2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Das gleiche gilt, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange eines Teils der Beschäftigten erforderlich ist.

§ 46

- (1) Der Personalrat hat einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung über seine Tätigkeit zu berichten.
- (2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Antrag des Leiters der Dienststelle oder eines Viertels der wahrberechtigten Beschäftigten verpflichtet, zusätzliche Personalversammlungen einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- (3) Auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft muß der Personalrat vor Ablauf von zwei Wochen nach Eingang des Antrags eine Personalversammlung einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderjahr keine Personalversammlung durchgeführt worden ist.

§ 47

Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, *soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern*. Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Soweit in den Fällen des Satzes 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist den Teilnehmern Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Fahrtkosten, die den Beschäftigten durch die Teilnahme an einer Personalversammlung *nach Satz 1* entstehen, sind von der Dienststelle in entsprechender Anwendung des Landesreisekostengesetzes zu erstatten.

§ 45

- (1) unverändert
- (2) unverändert
- (3) In den Fällen des § 1 Abs. 3 können zur Behandlung von Angelegenheiten, die die Beschäftigten mehrerer Dienststellen betreffen, gemeinsame Personalversammlungen sowie Personalteilversammlungen für mehrere oder alle Dienststellen durchgeführt werden. Die Einberufung erfolgt durch den Gesamtpersonalrat. Der Gesamtpersonalrat hat die Einberufung vorzunehmen, wenn mehr als ein Drittel der Personalräte sie beantragt.

§ 46

- (1) bis (3) unverändert

§ 47

Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt; *über Ort und Zeitpunkt beschließt der Personalrat. Erfordern zwingende dienstliche Verhältnisse eine andere Regelung, so kann diese im Einvernehmen zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat getroffen werden*. Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Soweit in den Fällen des Satzes 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist den Teilnehmern Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Fahrtkosten, die den Beschäftigten durch die Teilnahme an einer Personalversammlung entstehen, sind von der Dienststelle in entsprechender Anwendung des Landesreisekostengesetzes zu erstatten.

Bei bestehenden Gesamtpersonalräten sind bisher gemeinsame Personalversammlungen nicht obligat. Die Rechte der Gesamtpersonalräte müssen hinsichtlich eigener Befugnisse zur Einberufung solcher Personalversammlungen verbessert werden.

Die neue Fassung dient der Rechtsklarheit. Sie stellt klar, daß über Ort und Zeitpunkt der Personalversammlung der Personalrat nach pflichtgemäßem Ermessen entscheidet.



§ 48

Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten. § 2 Abs. 2 und § 3 Abs. 1 gelten für die Personalversammlung entsprechend.

§ 48

unverändert

§ 49

Der Leiter der Dienststelle, Beauftragte aller in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften, ein Beauftragter der Arbeitgebervereinnigung, der die Dienststelle angehört, ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats sowie je ein Beauftragter der Dienststellen, bei denen die Stufenvertretungen bestehen, sind berechtigt, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen. Der Personalrat hat an der Personalversammlung teilzunehmen. Der Personalrat hat die Einberufung der Personalversammlung dem Leiter der Dienststelle und den in Satz 1 genannten Gewerkschaften mitzuteilen. An Versammlungen, die auf Antrag des Leiters der Dienststelle einberufen sind oder zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, hat er teilzunehmen. Der Personalrat kann sachkundigen Personen die Teilnahme an der Personalversammlung gestatten.

§ 49

unverändert

**Fünftes Kapitel**  
**Stufenvertretungen**

§ 50

(1) In der Landesverwaltung werden für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen bei den Mittelbehörden Bezirkspersonalräte und bei den obersten Landesbehörden Hauptpersonalräte gebildet.

§ 50

(1) bis (5) unverändert

(2) Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den zum Geschäftsbereich der Mittelbehörde, die Mitglieder des Hauptpersonalrats von den zum Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde gehörenden Beschäftigten gewählt. Soweit bei Mittelbehörden die Personalangelegenheiten der Beschäftigten zum Geschäftsbereich verschiedener oberster Landesbehörden gehören, sind diese Beschäftigten für den Hauptpersonalrat bei der jeweils zuständigen obersten Landesbehörde wahlberechtigt.

(3) Die §§ 10 bis 12, 13 Abs. 3, 14 Abs. 1, 2, 4 und 6, §§ 15 bis 18 und 20 bis 22 gelten entsprechend. Die in § 10 Abs. 4 genannten Beschäftigten sind nicht wählbar. § 11 Abs. 2 Buchstabe c gilt nur für die Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. Die Stufenvertretung hat höchstens fünfzehn Mitglieder. Eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstands findet nicht statt. An ihrer Stelle übt der Leiter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, die Befugnis des Wahlvorstands nach § 17 Abs. 2, §§ 18 und 20 Abs. 1 aus.

(4) Werden in einer Verwaltung die Personalräte und die Stufenvertretungen gleichzeitig gewählt, so führen die bei den Dienststellen bestehenden Wahlvorstände die Wahlen der Stufenvertretungen im Auftrag des Bezirks- oder Hauptwahlvorstands durch; andernfalls bestellen auf dem Ersuchen die Personalräte oder, wenn solche nicht bestehen, die Leiter der Dienststellen die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl der Stufenvertretungen.

(5) In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens einen Vertreter.

## § 51

Für die Amtszeit und die Geschäftsführung der Stufenvertretungen sowie für die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gelten §§ 23, 24 Abs. 1 Satz 1 Buchstaben b bis e und Satz 2, Abs. 2 und 3, §§ 25 bis 38, 40, 41, 42 Abs. 1 bis 3 und 5 und § 43 entsprechend. § 30 Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, daß die Mitglieder der Stufenvertretung spätestens zwei Wochen nach dem Wahltag einzuberufen sind.

**Sechstes Kapitel**  
**Gesamtpersonalrat**

## § 52

In den Fällen des § 1 Abs. 3 ist neben den einzelnen Personalräten ein Gesamtpersonalrat zu errichten.

## § 53

Für die Wahl, die Amtszeit und die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats sowie für die Rechtsstellung seiner Mitglieder gelten § 50 Abs. 2 bis 5 und § 51 entsprechend.

**Siebttes Kapitel**

**Jugend- und Auszubildendenvertretung**

## § 54

In Dienststellen mit in der Regel mindestens fünf zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wahlberechtigten Beschäftigten werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet.

## § 55

(1) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie Auszubildende, Beamtenanwärter und Praktikanten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. § 10 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.

(2) Wählbar sind Beschäftigte, die am Wahltag noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben. §§ 11 und 12 gelten entsprechend.

## § 51

unverändert

## § 52

unverändert

## § 53

unverändert

## § 54

unverändert

## § 55

(1) bis (2) unverändert

§ 56

(1) unverändert

§ 56

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Beschäftigten aus einer Person

21 bis 50 wahlberechtigten Beschäftigten aus drei Mitgliedern,

51 bis 100 wahlberechtigten Beschäftigten aus fünf Mitgliedern,

101 bis 200 wahlberechtigten Beschäftigten aus sieben Mitgliedern,

201 bis 1 000 wahlberechtigten Beschäftigten aus elf Mitgliedern,

mehr als 1 000 wahlberechtigten Beschäftigten aus fünfzehn Mitgliedern.

(2) § 14 Abs. 6 gilt entsprechend.

(2) unverändert

(3) Die Geschlechter sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Anteil unter den Wahlberechtigten vertreten sein.

§ 57

(1) bis (3) unverändert

§ 57

(1) Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 16 Abs. 1, 3, 4, 6 Satz 1, Abs. 7 und 8, § 20 Abs. 2, §§ 21 und 22 entsprechend.

(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beginnt und endet mit der jeweiligen Wahlperiode. Sie beträgt zwei Jahre. Im übrigen gelten für die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung § 23 Abs. 2 und 3, § 24 Abs. 1 Satz 1 Buchstaben b bis e und Abs. 2 und §§ 25, 26 Abs. 1 und 2 sowie §§ 27 und 28 Abs. 1, 2 und 4 entsprechend. Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung erlischt nicht dadurch, daß ein Mitglied während der Amtszeit das 25. Lebensjahr vollendet.

(3) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Im übrigen gelten für die Geschäftsführung die §§ 30 bis 33 und 37 bis 39, § 40 Abs. 1, 3 und 4 und § 41 entsprechend. An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Mitglied des Personalrats teilnehmen.

§ 58

Für die Rechtsstellung der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 42 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 und 4, Abs. 5 und § 43 entsprechend. Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung des Personalrats. Für die Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber gilt § 43 entsprechend.

Analoge Änderung wie in § 14.

Aufgrund der erweiterten Rechte und Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist bei der entsprechenden Zahl von Vertretungsberechtigten auch die Möglichkeit der Regelfreistellung für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einzuräumen.

## § 59

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen, die vom Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet wird. Außer dieser kann eine weitere Jugend- und Auszubildendenversammlung während der Arbeitszeit stattfinden. Der Vorsitzende des Personalrats oder ein vom Personalrat beauftragtes anderes Mitglied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen. Im übrigen sind die Vorschriften des Vierten Kapitels auf die Jugend- und Auszubildendenversammlung entsprechend anzuwenden.

## § 60

(1) In der Landesverwaltung werden für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, in denen Stufenvertretungen bestehen, bei den Mittelbehörden Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretungen und bei den obersten Landesbehörden Hauptjugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet. Für sie gelten § 50 und Abs. 2 und 4, §§ 55, 56, 58 und 61 entsprechend, ferner § 57 mit der Maßgabe, daß die Einrichtung von Sprechstunden entfällt. Die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung hat höchstens fünf Mitglieder.

(2) Bestehen in Fällen des § 1 Abs. 3 mehrere Jugend- und Auszubildendenvertretungen, so ist neben diesen eine Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung zu errichten. Für sie gilt Absatz 1 Satz 2 und 3 entsprechend.

## § 61

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den Beschäftigten im Sinne von § 55 dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Entscheidung über die Übernahme der Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis, beim Personalrat zu beantragen,
2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten im Sinne von § 55 geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten im Sinne von § 55, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen Beschäftigten im Sinne von § 55 über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

## § 59

unverändert

## § 60

(1) bis (2) unverändert

Im geltenden Text ist das Wort „und“ nach „§ 50“ zu streichen.

## § 61

(1) bis (4) unverändert

(2) Die Befugnisse der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber dem Personalrat bestimmen sich nach § 30 Abs. 3, § 35 Abs. 1 und 2 und § 36. Sie beziehen sich auf die in den §§ 72 bis 75 genannten beteiligungspflichtigen Angelegenheiten der Beschäftigten im Sinne von § 55.

(3) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, daß ihr der Personalrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

(4) Der Personalrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen Dienststellenleiter und Personalrat nach § 63 beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 55 betreffen. Im übrigen kann ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das von dieser benannt wird, an Besprechungen nach § 63 beratend teilnehmen.

#### Achtes Kapitel

#### Beteiligung der Personalvertretung

##### Erster Abschnitt

##### Allgemeines

##### § 62

Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, daß alle Beschäftigten nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt.

##### § 63

Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat müssen mindestens einmal im Vierteljahr zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreten. In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebs behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich betreffen. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

unverändert

§ 62

unverändert

§ 63

§ 64

Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen,
4. auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen und des Arbeitsschutzes einzusetzen,
5. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,
6. die Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbehinderter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen, zu fördern,
7. Maßnahmen zur beruflichen Förderung Schwerbehinderter zu beantragen,
8. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern,
9. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der von ihr vertretenen Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten.

§ 65

(1) Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind die dafür erforderlichen Unterlagen vorzulegen.

§ 64

(1) Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den Beschäftigten dienen, zu beantragen,
2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen,
4. auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen und Arbeitsschutzmaßnahmen einzusetzen,
5. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,
6. die Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbehinderter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen, zu fördern,
7. Maßnahmen zur beruflichen Förderung Schwerbehinderter zu beantragen,
8. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern,
9. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der von ihr vertretenen Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten.

(2) § 65 gilt entsprechend.

§ 65

(1) Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben frühzeitig, fortlaufend und umfassend über alle innerdienstlichen, personellen und sozialen Angelegenheiten der Beschäftigten sowie alle organisatorischen Angelegenheiten zu unterrichten, dies gilt bereits bei der Planung und Vorbereitung beteiligungspflichtiger Angelegenheiten. Dem Personalrat sind die erforderlichen Unterlagen sowie alle Informationen jederzeit zur Verfügung zu stellen. Der Personalrat kann jederzeit eine Beratung der erzwungenen Maßnahme verlangen.

Die textliche Veränderung soll verdeutlichen, daß die Personalvertretung in erster Linie dazu berufen ist, kollektive Interessen der Beschäftigten der Dienststelle wahrzunehmen. Im übrigen sind die Dienststellenleiter regelmäßig selbst in der Lage, Maßnahmen, die der Dienststelle dienen, zu beantragen. In deren Zuständigkeit sollte nicht eingegriffen werden.

Die Ergänzung dient der Rechtsklarheit. In der Vergangenheit hat gerade diese Frage mehrfach zu rechtlichen Auseinandersetzungen geführt.

Die wirksame Wahrnehmung der Beteiligungsrechte setzt eine Unterrichtung des Personalrats bereits bei der Planung und Vorbereitung von Maßnahmen der Dienststelle voraus. Sie erfordert darüber hinaus die umfassende Unterrichtung über alle Angelegenheiten der Beschäftigten und die Zurverfügungstellung aller entsprechenden Informationen.

Die Neuformulierung dient der Klarstellung des umfassenden Informationsanspruches und knüpft an die Gesetzgebung in Schleswig-Holstein an.

(2) Bei Einstellungen sind ihm auf Verlangen die Unterlagen aller Bewerber vorzulegen; an Vorstellungs- oder Eignungsgesprächen im Rahmen von Auswahlverfahren kann ein Mitglied des Personalrats teilnehmen.

(3) Personalakten oder Sammlungen von Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Beschäftigten dem Personalrat zur Kenntnis zu bringen. Ein Mitglied des Personalrats kann auf Wunsch des Beschäftigten an Besprechungen der Dienststelle teilnehmen, soweit dabei beteiligungspflichtige Angelegenheiten berührt werden.

(2) An Vorstellungs- und Auswahlgesprächen, an Auswahlverfahren, an Prüfungen und Eignungsfeststellungen, die die Dienststelle durchführt oder von einer anderen Stelle durchführen läßt, ist der Personalrat zu beteiligen.

(3) Die Personalakte, auch soweit diese auf Datenträgern erfaßt ist, darf nur mit Zustimmung des Beschäftigten von den von ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind im Rahmen beteiligungspflichtiger Maßnahmen nach § 72 Abs. 2 und im übrigen auf Verlangen des Beschäftigten dem Personalrat zur Kenntnis zu bringen. Ein Mitglied des Personalrats kann auf Wunsch des Beschäftigten an Besprechungen mit entscheidungsbefugten Personen der Dienststelle über die den Beschäftigten betreffenden Angelegenheiten teilnehmen.

(4) Soweit die in § 68 Ziffer 2 aufgeführten Organe beteiligungspflichtige Angelegenheiten behandeln, ist der Personalrat vom Leiter der Dienststelle zu unterrichten, bevor die Angelegenheit dem betreffenden Organ vorgelegt wird. Dem Personalrat ist Gelegenheit zur Stellungnahme gegenüber dem betreffenden Organ zu geben.

(5) Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Personalrat ein Zugangsrecht zu den Arbeitsplätzen der Beschäftigten der Dienststellen.

Zweiter Abschnitt

Formen und Verfahren

§ 66

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden.

(2) Der Leiter der Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Der Personalrat kann verlangen, daß der Leiter der Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet. Sofern der Personalrat beabsichtigt, der Maßnahme nicht zuzustimmen, hat er dies innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Antrags dem Leiter der Dienststelle mitzuteilen; in diesen Fällen ist die beabsichtigte Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat zu erörtern. Soweit an Stelle des Leiters der Dienststelle das verfassungsmäßig zuständige oberste Organ oder ein von diesem bestimmter Ausschuß über eine beabsichtigte Maßnahme zu entscheiden hat, ist der Personalrat so rechtzeitig zu unterrichten, daß seine Stellungnahme bei der Entscheidung von dem zuständigen Organ oder Ausschuß berücksichtigt werden kann.

§ 66

(1) unverändert

(2) Der Leiter der Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Der Leiter der Dienststelle hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Sofern der Personalrat beabsichtigt, der Maßnahme nicht zuzustimmen, hat er dies innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Antrags dem Leiter der Dienststelle mitzuteilen; in diesen Fällen ist die beabsichtigte Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat zu erörtern. Soweit an Stelle des Leiters der Dienststelle das verfassungsmäßig zuständige oberste Organ oder ein von diesem bestimmter Ausschuß über eine beabsichtigte Maßnahme zu entscheiden hat, ist der Personalrat so rechtzeitig zu unterrichten, daß seine Stellungnahme bei der Entscheidung von dem zuständigen Organ oder Ausschuß berücksichtigt werden kann.

Die Neufassung des Satzes 2 soll den Dienststellenleiter verpflichten, eine beabsichtigte Maßnahme bereits bei Zulassung an den Personalrat zu begründen. Dies dient der Verwaltungsvereinfachung (Wegfall von Rückfragen) und der Beschleunigung des Beteiligungsverfahrens, da das Verfahren erst nach ordnungsgemäßer Begründung als eingeleitet anzusehen ist.

(3) Der Beschluß des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Antrags mitzuteilen; in den Fällen des Absatzes 2 Satz 3 Halbsatz 2 beginnt die Frist mit dem Tage der Erörterung. In den Fällen des § 35 verlängert sich die Frist um eine weitere Woche. Der Leiter der Dienststelle kann in Ausnahmefällen auf Antrag des Personalrats die in den Sätzen 1 und 2 bestimmte Frist um eine Woche verlängern; in dringenden Fällen kann er sie auf eine Woche, in den Fällen des § 35 auf zwei Wochen abkürzen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung *unter Angabe der Gründe* schriftlich verweigert. Soweit dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für einen Beschäftigten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, ist dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen.

(4) Der Personalrat ist berechtigt, in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten Maßnahmen zu beantragen; er hat die Maßnahme dem Leiter der Dienststelle schriftlich vorzuschlagen und zu begründen. Sofern beabsichtigt ist, dem Vorschlag nicht zu entsprechen, hat der Leiter der Dienststelle dies innerhalb eines Monats nach Zugang des Vorschlags dem Personalrat mitzuteilen; in diesen Fällen gilt Absatz 2 Satz 3 Halbsatz 2 entsprechend. Die Entscheidung über den Vorschlag ist dem Personalrat vom Leiter der Dienststelle innerhalb eines Monats nach Zugang des Vorschlags mitzuteilen; *in den Fällen des Satzes 2 Halbsatz 2 beginnt die Frist mit dem Tage der Erörterung.* Bei einer Ablehnung des Vorschlags sind die Gründe anzugeben.

(5) Kommt eine Einigung über eine vom Leiter der Dienststelle beabsichtigte Maßnahme nicht zustande, so kann er innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der in Absatz 3 genannten Frist die Angelegenheit der im Verwaltungsaufbau übergeordneten Stelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. Für das Stufenverfahren gelten die Absätze 2 und 3 entsprechend. Kommt eine Einigung über eine vom Personalrat beantragte Maßnahme nicht zustande oder trifft der Leiter der Dienststelle innerhalb der in Absatz 4 Satz 3 genannten Frist keine Entscheidung, so kann der Personalrat innerhalb von zwei Wochen nach Fristablauf die Angelegenheit der Stufenvertretung, die bei der im Verwaltungsaufbau übergeordneten Stelle besteht, vorlegen. Für das Stufenverfahren gilt Absatz 4 entsprechend. Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat unterrichten sich gegenseitig, wenn sie die Angelegenheit der übergeordneten Stelle oder der bei ihr bestehenden Stufenvertretung vorlegen.

(3) Der Beschluß des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Antrags mitzuteilen; in den Fällen des Absatzes 2 Satz 3 Halbsatz 2 beginnt die Frist mit dem Tage der Erörterung. In den Fällen des § 35 verlängert sich die Frist um eine weitere Woche. Der Leiter der Dienststelle kann in Ausnahmefällen auf Antrag des Personalrats die in den Sätzen 1 und 2 bestimmte Frist um eine Woche verlängern; in dringenden Fällen kann er sie auf eine Woche, in den Fällen des § 35 auf zwei Wochen abkürzen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung schriftlich verweigert. Soweit dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für einen Beschäftigten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, ist dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen.

(4) Der Personalrat ist berechtigt, in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten Maßnahmen zu beantragen; er hat die Maßnahme dem Leiter der Dienststelle schriftlich vorzuschlagen und zu begründen. Dies gilt auch dann, wenn in der gleichen Sache der einzelne von der Maßnahme betroffene Beschäftigte eine rechtsförmlich ausgestaltete Möglichkeit hat, seine Rechte selbst wahrzunehmen. Sofern beabsichtigt ist, dem Vorschlag nicht zu entsprechen, hat der Leiter der Dienststelle dies innerhalb eines Monats nach Zugang des Vorschlags dem Personalrat mitzuteilen; in diesen Fällen gilt Absatz 2 Satz 3 Halbsatz 2 entsprechend. Die Entscheidung über den Vorschlag ist dem Personalrat vom Leiter der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Vorschlags mitzuteilen. Bei einer Ablehnung des Vorschlags sind die Gründe anzugeben.

(5) unverändert

Die Neufassung (Wegfall der Begründungspflicht) ist dringend geboten, da die Dienststellenleiter unter Berufung auf die Rechtsprechung immer häufiger dazu übergehen, die gegebenen Begründung als unbeachtlich abzutun und damit eine faktive Zustimmung unterstellen.

Da diese Verhaltensweise der Dienststellenleiter wegen der fehlenden Sanktionsmöglichkeiten völlig gefahr- und folgenlos gehandhabt werden kann, sollte im Interesse einer verlässlichen Zusammenarbeit und zur Begründung einer Rechtsklarheit die vorgeschlagene Änderung vorgenommen werden. Die Begründung wird spätestens im Stufenverfahren bzw. vor der Einigungsstelle zur Darlegung der Position des Personalrats erforderlich.

Die Änderung dient der Schaffung einer verfahrensrechtlichen Bestimmtheit. Es wird festgelegt, daß der Dienststellenleiter dem Personalrat binnen zwei Monaten eine Entscheidung mitzuteilen hat. Nach der bisherigen Fassung kann der Dienststellenleiter durch Verweigerung oder Verzögerung der Einigung die Entscheidung über einen Initiativantrag des Personalrats endlos verzögern.



(6) Bei anderen als den in Absatz 7 Satz 1 bezeichneten Maßnahmen entscheidet in der Landesverwaltung der Leiter der obersten Landesbehörde und bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts der Leiter der Dienststelle (§ 1 Abs. 2 Halbsatz 2) endgültig.

(7) Ergibt sich bei Maßnahmen, die von der Dienststelle beantragt sind, und bei den vom Personalrat beantragten Maßnahmen, die nach § 72 Abs. 2 bis 4 seiner Mitbestimmung unterliegen,

a) in der Landesverwaltung zwischen dem Leiter der obersten Landesbehörde,

b) bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zwischen dem Leiter der Dienststelle (§ 1 Abs. 2 Halbsatz 2)

und der dort bestehenden zuständigen Personalvertretung keine Einigung, so entscheidet auf Antrag des Leiters oder der Personalvertretung die Einigungsstelle (§ 67). Der Antrag ist innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des ablehnenden Beschlusses der Personalvertretung oder der ablehnenden Mitteilung des Leiters zu stellen. Absatz 5 Sätze 3 und 5 gelten entsprechend. Soweit es sich in den Fällen des § 72 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 Satz 1 Nrn. 16 bis 18 um Angelegenheiten von Beamten handelt sowie in den Fällen des § 72 Abs. 3 und Abs. 4 Nrn. 2, 6, 11, 12, 13, 15 und 19 beschließt die Einigungsstelle eine Empfehlung an die in diesen Fällen endgültig entscheidende Stelle (§ 68).

(8) Der Leiter der Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Er hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach den Absätzen 2, 3, 5 und 7 einzuleiten oder fortzusetzen.

(6) Bestehen bei einer Dienststelle zugleich ein Personalrat und eine Stufenvertretung, so ist bei Nichteinigung zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat zunächst die bei der Dienststelle bestehende Stufenvertretung zu beteiligen. Im übrigen gilt Absatz 5 entsprechend.

(7) Bei anderen als den in Absatz 7 Satz 1 bezeichneten Maßnahmen entscheidet in der Landesverwaltung der Leiter der obersten Landesbehörde und bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts der Leiter der Dienststelle (§ 1 Abs. 2 Halbsatz 2) endgültig.

(8) Ergibt sich bei Maßnahmen, die von der Dienststelle beantragt sind, und bei den vom Personalrat beantragten Maßnahmen

a) in der Landesverwaltung zwischen dem Leiter der obersten Landesbehörde und der dort gebildeten Stufenvertretung,

b) bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zwischen dem Leiter der Dienststelle (§ 1 Abs. 2 Halbsatz 2) und der dort bestehenden zuständigen Personalvertretung

keine Einigung, so entscheidet auf Antrag des Leiters oder der Personalvertretung die Einigungsstelle (§ 67). Der Antrag ist innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des ablehnenden Beschlusses der Personalvertretung oder der ablehnenden Mitteilung des Leiters zu stellen. Absatz 5 Sätze 3 und 5 gelten entsprechend. Soweit es sich in den Fällen des § 72 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 5 Satz 1 Nr. 16 bis 18 um Angelegenheiten von Beamten handelt sowie in den Fällen des § 72 Abs. 4 Nr. 7 bis 10 und Abs. 5 Nr. 11, 19, 20, 22, 23, 25, 26 und 27 beschließt die Einigungsstelle eine Empfehlung an die in diesen Fällen endgültig entscheidende Stelle (§ 68).

(9) Die Absätze 6 bis 8 gelten entsprechend für den Gesamtpersonalrat.

(10) Der Leiter der Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Er hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach den Absätzen 2, 3, 5 und 7 einzuleiten oder fortzusetzen.

Mit der Einfügung dieser Bestimmung soll erreicht werden, daß in den Fällen, in denen bei einer Dienststelle zugleich ein örtlicher Personalrat und eine Stufenvertretung besteht, vor der Anrufung der im Verwaltungsaufbau übergeordneten Stelle bzw. der Einigungsstelle zunächst die bei der Dienststelle bestehende Stufenvertretung zu beteiligen ist.

Diese Fassung entspricht den unterschiedlichen Organisationsstrukturen der Landesverwaltung, der Kommunal- und übrigen Verwaltungen.

Die Zuständigkeit der Stufenvertretungen bei obersten Landesbehörden ergibt sich einerseits aus der Neufassung des Absatzes 6 zu § 66 I.PVG und andererseits aus der Änderung des § 78 Abs. 1 a. O.

Die Erweiterung der verfahrensmäßigen Zuständigkeiten ergibt sich aus der Änderung und Erweiterung des § 72 a. O.

(setzt Änderung § 72 voraus)

## § 67

(1) Bei jeder obersten Dienstbehörde wird für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung eine Einigungsstelle gebildet. Sie besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und Beisitzern. Auf die Person des Vorsitzenden und seines Stellvertreters sowie über die Zahl der Beisitzer haben sich die oberste Dienstbehörde und die bei ihr bestehende Personalvertretung innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Wahlperiode zu einigen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag der obersten Dienstbehörde oder der Personalvertretung der *Präsident des Oberverwaltungsgerichts*. Die Beisitzer, die *Beschäftigte im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes sein müssen*, werden von beiden Seiten je zur Hälfte bestellt und innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Wahlperiode dem Vorsitzenden benannt.

(2) Die Mitglieder der Einigungsstelle sind unabhängig und üben ihre Tätigkeit als Ehrenamt in eigener Verantwortung aus. Für sie gilt § 40 Abs. 1 und 3 und, soweit sie Beschäftigte im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind, § 42 Abs. 2 entsprechend. Dem Vorsitzenden kann eine Entschädigung für Zeitaufwand gewährt werden. Die Mitglieder scheiden aus der Einigungsstelle außer durch Zeitablauf (Absatz 1 Satz 1) oder Niederlegung des Amtes nur unter den in § 51 Abs. 1 Nr. 1 der Disziplinarordnung bezeichneten Voraussetzungen aus, die Beisitzer ferner bei Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes.

(3) Die Einigungsstelle wird tätig in der Besetzung mit dem Vorsitzenden oder, falls dieser verhindert ist, seinem Stellvertreter und sechs Beisitzern, die auf Vorschlag der obersten Dienstbehörde und der Personalvertretung je zur Hälfte aus dem Kreis der von ihnen benannten Beisitzer (Absatz 1 Satz 5) entnommen werden.

(4) Die Sitzungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. Den Beteiligten ist die Anwesenheit nur bei der Verhandlung zu gestatten; anderen Personen kann sie gestattet werden. Beauftragte einer in der Personalvertretung vertretenen Gewerkschaft dürfen auch dann bei den Verhandlungen anwesend sein, wenn die Mehrheit der von der obersten Dienstbehörde oder von der bei ihr bestehenden Personalvertretung benannten Beisitzer dies beantragt. Den Beteiligten ist Gelegenheit zur mündlichen Äußerung zu geben, die mit ihrem Einverständnis auch schriftlich erfolgen kann.

(5) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluß über die Anträge der Beteiligten, sie kann den Anträgen auch teilweise entsprechen. Der Beschluß muß sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten. Die Einigungsstelle ist beschlußfähig, wenn der Vorsitzende und je drei Beisitzer anwesend sind. Der Beschluß wird mit Stimmmehrheit gefaßt.

## § 67

(1) Bei jeder obersten Dienstbehörde wird für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung eine Einigungsstelle gebildet. Sie besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und Beisitzern. Auf die Person des Vorsitzenden und seines Stellvertreters sowie über die Zahl der Beisitzer haben sich die oberste Dienstbehörde und die bei ihr bestehende Personalvertretung innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Wahlperiode zu einigen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag der obersten Dienstbehörde oder der Personalvertretung der *Landesschiedsrichter*.

Die Beisitzer werden von beiden Seiten je zur Hälfte bestellt und innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Wahlperiode dem Vorsitzenden benannt. Sofern ein Beisitzer aus der Einigungsstelle ausscheidet, kann eine Nachbenennung vorgenommen werden.

(2) unverändert

(3) unverändert

(4) unverändert

(5) bis (9) unverändert

Der DGB hält an der Forderung fest, wonach auch die Bestellung von außerbetrieblichen Vertretern zu Beisitzern der Einigungsstelle möglich sein soll.

Die Regelung nach dem Betriebsverfassungsgesetz, wonach auch außerbetriebliche Vertreter in die Einigungsstelle berufen werden können, hat sich bewährt und kann auch für die öffentliche Verwaltung förderlich sein.

Die Nachbenennung von Beisitzern ist zweckmäßig, weil dadurch die Einigungsstelle stets arbeitsfähig bleibt.

(Gem. DGB-Forderung zu ändern in § 66 Abs. 8 Satz 4)

(6) Der Beschluß der Einigungsstelle ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er bindet diese, soweit er eine Entscheidung im Sinne des Absatzes 5 enthält; das gilt nicht in den Fällen des § 66 Abs. 7 Satz 4.

(7) Für die Geschäftsführung der Einigungsstelle gilt § 40 Abs. 1 und 3 entsprechend.

(8) Besteht bei einer obersten Dienstbehörde ein Hauptpersonalrat oder ein Gesamtpersonalrat, so nimmt dieser die Befugnisse der Personalvertretung nach Absatz 1 Satz 3 und 4 und Absatz 3 wahr.

(9) In den Fällen des § 84 Abs. 2, des § 92 Satz 2 Nr. 2, des § 97 Satz 1 Nr. 2 und des § 111 Satz 1 Nr. 2 ist die Einigung nach Absatz 1 Satz 3 zwischen der obersten Dienstbehörde und allen Hauptpersonalräten des Geschäftsbereichs herbeizuführen. Von den in § 84 Abs. 2, § 92 Satz 2 Nr. 2, § 97 Satz 1 Nr. 2 und § 111 Satz 1 Nr. 2 bezeichneten Hauptpersonalräten sind zusätzlich ebenso viele Beisitzer zu bestellen und dem Vorsitzenden zu benennen, wie nach Absatz 1 Satz 5 Bestimmungen durch die Personalvertretungen vorgenommen werden. Bei der Verhandlung von Angelegenheiten aus dem Zuständigkeitsbereich der Hauptpersonalräte nach § 84 Abs. 2, § 92 Satz 2 Nr. 2, § 97 Satz 1 Nr. 2 und § 111 Satz 1 Nr. 2 üben diese Hauptpersonalräte das Vorschlagsrecht nach Absatz 3 Satz 1 aus; in diesen Fällen sind die Beisitzer aus dem Kreis der Beisitzer nach Satz 2 zu entnehmen.

#### § 68

In den in § 66 Abs. 7 Satz 4 bezeichneten Fällen entscheidet

1. bei Beschäftigten des Landes die Landesregierung,
2. bei Beschäftigten der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts deren verfassungsmäßig zuständiges oberstes Organ oder der von ihm bestimmte Ausschuß

endgültig. Bei Maßnahmen im Bereich der Verwaltung des Landtags tritt an die Stelle der Landesregierung der Präsident des Landtags im Benehmen mit dem Präsidium.

#### § 68

In den in § 66 Abs. 8 Satz 4 bezeichneten Fällen entscheidet

1. bei Beschäftigten des Landes die Landesregierung,
2. bei Beschäftigten der Gemeinden und der Gemeindeverbände der Rat oder der von ihm bestimmte Ausschuß,
3. bei Beschäftigten der Sparkassen der Verwaltungsrat,
4. bei Beschäftigten der der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften und Anstalten im Bereich der Sozialversicherungen der Vorstand sowie
5. bei Beschäftigten sonstiger der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts deren verfassungsmäßig zuständiges oberstes Organ oder der von ihm bestimmte Ausschuß

endgültig. Bei Maßnahmen im Bereich der Verwaltung des Landtags tritt an die Stelle der Landesregierung der Präsident des Landtags im Benehmen mit dem Präsidium.

Anpassung an die Bestimmungen im Runderlaß des IM vom 6. 7. 1977 zur Durchführung des I.PVG, Nr. 15.

## § 69

(1) Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, ist die vom Leiter der Dienststelle beabsichtigte Maßnahme zwischen ihm und dem Personalrat mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend zu erörtern. § 66 Abs. 2 Satz 4 gilt entsprechend.

(2) Werden gegen eine beabsichtigte Maßnahme innerhalb von zwei Wochen nach der Erörterung, in dem Fällen des § 35 innerhalb von drei Wochen, keine Einwendungen erhoben, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Werden Einwendungen erhoben, so sind die Gründe dafür mitzuteilen. Entspricht die Dienststelle Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang, so teilt sie ihm ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe schriftlich mit.

(3) Der Personalrat einer nachgeordneten Behörde kann innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung (Absatz 2 Satz 3) die Entscheidung der im Verwaltungsaufbau übergeordneten Stelle, bei der eine Stufenvertretung besetzt, beantragen. Diese entscheidet nach Verhandlung mit der bei ihr bestehenden Stufenvertretung. Eine Abschrift des Antrags leitet der Personalrat dem Leiter seiner Dienststelle zu.

(4) Ist ein Antrag nach Absatz 3 Satz 1 gestellt, so ist eine beabsichtigte Maßnahme bis zur Entscheidung der angerufenen Stelle auszusetzen.

(5) § 66 Abs. 8 gilt entsprechend.

(6) In den Fällen des Absatzes 2 Satz 3 kann der Personalrat einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes oder einer sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts die Entscheidung des verfassungsmäßig zuständigen obersten Organs oder des von ihm bestimmten Ausschusses beantragen. Die Absätze 3 bis 5 gelten entsprechend.

## § 70

(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit nicht gesetzliche oder tarifliche Regelungen entgegenstehen. Sie sind unzulässig, soweit sie Arbeitentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag ergänzend Dienstvereinbarungen zuläßt.

## § 69

(1) bis (6) sind ersatzlos zu streichen.

## § 70

(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit nicht gesetzliche oder tarifliche Regelungen entgegenstehen. Sie sind unzulässig, soweit sie Arbeitentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag ergänzend Dienstvereinbarungen zuläßt.

Sofern der Personalrat beabsichtigt, bei Angelegenheiten nach § 72 Abs. 3 und 4 eine Dienstvereinbarung abzuschließen, findet im Falle der Nichteinigung zwischen Personalrat und Leiter der Dienststelle das weitere Verfahren nach § 66 Abs. 8 statt.

Das Verfahrensrecht entfällt, da bisherige Mitwirkungsrechte entfallen bzw. in Mitbestimmungsrechte umgewandelt werden.

Bei einer Weigerung des Dienststellenleiters, eine Dienstvereinbarung abzuschließen, soll im Verfahren nach § 66 Abs. 7 (neu Abs. 8) eine Entscheidung möglichst werden. Dieser Weg soll offenstehen in Beihilfungsangelegenheiten nach § 72 Abs. 3 und 4 (neu Abs. 4 und 5).

(2) Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, gehen den Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor.

(3) Dienstvereinbarungen bedürfen der Schriftform, sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen und von der Dienststelle in geeigneter Weise bekanntzumachen.

(4) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Nach Kündigung oder Ablauf einer Dienstvereinbarung gelten ihre Regelungen weiter, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt werden, sofern nicht eine Nachwirkung ausgeschlossen wurde.

§ 71

Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt war, führt die Dienststelle durch, es sei denn, daß im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist.

(2) unverändert

(3) unverändert

(4) unverändert

§ 71

Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt war, führt die Dienststelle unverzüglich durch, es sei denn, daß im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist. Wird eine Maßnahme, der der Personalrat zugestimmt hat, vom Leiter der Dienststelle nicht unverzüglich durchgeführt, so hat der Dienststellenleiter den Personalrat unter Angabe von Gründen zu unterrichten. In diesem Fall kann der Personalrat die Einigungsstelle unmittelbar anrufen.

Die Ergänzung soll sicherstellen, daß beabsichtigte Maßnahmen, über die Einvernehmen erzielt worden ist, auch tatsächlich ausgeführt werden. Will der Dienststellenleiter von dem Einvernehmen abweichen, soll er angehalten sein, dem Personalrat hierüber Mitteilung zu machen und die Nichtausführung zu begründen. Dem Personalrat soll bei Nichtausführung einer vereinbarten Maßnahme die Möglichkeit eröffnet werden, direkt die Einigungsstelle anzurufen.

Dritter Abschnitt

Beteiligungspflichtige Angelegenheiten

§ 72

§ 72

- (1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten bei
1. Einstellung, Nebenabreden, erneuter Zuweisung des Arbeitsplatzes gemäß Arbeitsplatzsicherungsvorschriften sowie nach Beendigung eines Urlaubs ohne Dienstbezüge gemäß § 78 b oder § 85 a des Landesbeamtengesetzes, Verlängerung der Probezeit, Anstellung eines Beamten, Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art, Befristung von Arbeitsverhältnissen,
  2. Beförderung, Zulassung zum Aufstieg, Übertragung eines anderen Amtes mit niedrigerem Endgrundgehalt,
  3. Laufbahnwechsel, Wechsel des Dienstzweiges,
  4. Eingruppierung, Höhergruppierung, Rückgruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit für eine Dauer von mehr als drei Monaten, Bestimmung der Fallgruppe oder des Abschnitts innerhalb einer Vergütungs- oder Lohngruppe, wesentlichen Änderungen des Arbeitsvertrages,
  5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als drei Monaten, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, die mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist, wobei das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts zum Dienstort gehört,

- (1) Der Personalrat hat in allen personellen, sozialen, organisatorischen oder sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, die die Beschäftigten insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken, mitzubestimmen.

Wegen der in Nordrhein-Westfalen traditionell geprägten weitgehenden Fallgestaltungen konkreter Mitbestimmungstatbestände (Mitbestimmungskatalog) soll zur Sicherung dieser bestehenden Rechte die Allzuständigkeit beispielhaft hergehoben werden – auch, um eine vielfältige Rechtsprechung zu ersparen.

Die bisherige Gliederung der Beteiligungsrechte in Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung soll ausschließlich durch eine umfassende Mitbestimmung abgelöst werden.

- (2) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten, insbesondere bei

1. Einstellung, Nebenabreden, erneuter Zuweisung des Arbeitsplatzes gemäß Arbeitsplatzsicherungsvorschriften sowie nach Beendigung eines Urlaubs ohne Dienstbezüge gemäß § 78 b oder § 85 a des Landesbeamtengesetzes, Verlängerung der Probezeit, Anstellung eines Beamten, Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art, Befristung von Arbeitsverhältnissen, erstmaliger Zuweisung einer Tätigkeit, eines Arbeitsplatzes oder Dienstpostens,
2. Beförderung, Zulassung zum Aufstieg, Übertragung eines anderen Amtes mit niedrigerem Endgrundgehalt,
3. Laufbahnwechsel, Wechsel des Dienstzweiges,
4. Eingruppierung, Höhergruppierung, Rückgruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Bestimmung der Fallgruppe oder des Abschnitts innerhalb einer Vergütungs- oder Lohngruppe, Änderungen des Arbeitsvertrages, Zuweisung und Entzug von Tätigkeiten oder Funktionen, aus denen sich Ansprüche auf Zahlung einer Zulage oder von Zuschlägen ergeben,
5. Versetzung, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, die mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist, wobei das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts zum Dienstort gehört, Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes.

Die Ergänzung in Nr. 1 soll in Korrektur der Rechtsprechung klarstellen, daß die erstmalige Zuweisung einer Tätigkeit, eines Arbeitsplatzes oder eines Dienstpostens mitbestimmungspflichtig ist.

Diese Zuweisung berührt die Interessen des Einzustellenden, aber auch die der übrigen Beschäftigten der Dienststelle, so daß eine kollektivrechtliche Beteiligung des Personalrats gerechtfertigt ist. Was bei Umsetzungen, Abordnungen oder Versetzungen anerkannt ist, kann bei Einstellungen nicht versagt werden.

Korrektur negativer Rechtsprechung, mit der die Übertragung und der Widerruf von Vortarbeitsfähigkeit und damit verbundene Zulagenzahlung der Mitbestimmung des Personalrats entzogen wurde.

Da der Begriff der Umsetzung unbestimmt ist und in der Rechtsprechung der Verwaltungs- und der Arbeitsgerichte nicht einheitlich angewandt wird, sollte zur Klarstellung die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes der Beteiligung unterstellt werden.

6. Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten und ihrer Aufhebung.
7. Kürzung der Anwärterbezüge.
8. Entlassung eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf.

6. Abordnung und ihrer Aufhebung.
7. Kürzung der Anwärterbezüge.
8. Entlassung eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf.
9. Mitteilung an Auszubildende, deren Einstellung nach beendeter Ausbildung nicht beabsichtigt ist.
10. Abmahnung.

Der Abmahnung kommt im Arbeitsrecht eine zunehmende Bedeutung zu. Die Tendenz, immer mehr Sachverhalte mit einer Abmahnung zu belegen, macht es erforderlich, hier den kollektiven Schutz des LPVG vorzusehen. Durch die Vorschaltung dieses Beteiligungsverfahrens können unnötige Abmahnungen und damit auch eine Vielzahl von Rechtsverfahren (zur Abwehr der Abmahnung) vermieden werden.

In Ziff. 10 (alt 9) gilt die Streichung der Wörter „ordentlicher Kündigung“ nur, falls die vorgeschlagene Neuregelung der Beteiligung des Personalarats bei Kündigungen in § 73 (neu) wie vorgeschlagen erfolgt.

9. ordentlicher Kündigung.

10. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand.
11. Weiterbeschäftigung von Angestellten und Arbeitern über die Altersgrenze hinaus,
12. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
13. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
14. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub gemäß § 78 b oder § 85 a des Landesbeamtengesetzes sowie Ablehnung einer entsprechenden Arbeitsvertragsänderung bei Angestellten und Arbeitern.

11. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand,
12. Weiterbeschäftigung von Angestellten und Arbeitern über die Altersgrenze hinaus,
13. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
14. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
15. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub gemäß § 78 b oder § 85 a des Landesbeamtengesetzes sowie Ablehnung einer entsprechenden Arbeitsvertragsänderung bei Angestellten und Arbeitern.
16. Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden im Einzelfall, Anordnung von Arbeits-, Ruf- oder Dienstbereitschaft,
17. Anordnung von amts- oder vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit,
18. Ablehnung eines Antrags auf Sonderurlaub, Bildungsurlaub oder entsprechender tariflicher Arbeitsbefreiung.

(Ziff. 12 kann aufgrund der Änderung des SGB VI entfallen.)

Die individuelle Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit sowie von Arbeits-, Ruf- und Dienstbereitschaft gegenüber einem einzelnen Arbeitnehmer muß auch der Mitbestimmung unterliegen.

Das Ergebnis ärztlicher Untersuchungen kann automatisch Konsequenzen für das Beschäftigungsverhältnis haben. Daher ist die Mitbestimmung des Personalarats bereits bei der Anordnung der Untersuchung zwingend erforderlich.

Diese Ergänzung dient der Überwachungspflicht des Gleichbehandlungsgrundsatzes der Beschäftigten. Dabei handelt es sich um solche Beurteilungen, die gesellschaftspolitische Bedeutung haben oder in einem engen Bezug zur beruflichen Tätigkeit stehen.

Satz 1 gilt für die in § 8 Abs. 1 bis 3 und § 11 Abs. 2 Buchstabe c bezeichneten Beschäftigten, für Beschäftigte mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit sowie für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Dozenten gemäß § 20 FHGöD, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, für nach § 119 Abs. 1 WissHG oder § 79 Abs. 1 FHG nicht übernommene Beamte und entsprechende Angestellte an den Hochschulen, soweit sie nicht genommen sind, nur, wenn sie es beantragen; er gilt nicht

1. für die in § 38 des Landesbeamtengesetzes bezeichneten Beamten,
2. für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe B 3 an aufwärts, für Stellen der Abteilungsleiter bei Landesmittelbehörden und Generalstaatsanwaltschaften sowie für Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe des Bundes-Angestelltenvertrages hinausgehende Vergütung erhalten,
3. für Beschäftigte an Theatern, die nach dem Bühnennormvertrag beschäftigt werden,
4. für kommunale Wahlbeamte,
5. für Leiter von öffentlichen Betrieben in den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Satz 1 Nr. 5 gilt nicht für Beschäftigte in der Berufsausbildung. In den Fällen des Satzes 1 Nr. 8 bis 10 wird der Personalrat nur beteiligt, wenn der Beschäftigte die Maßnahme nicht selbst beantragt hat.

(2) Der Personalrat hat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten bei

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 der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
3. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Ausübung eines Vorschlagsrechts sowie Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
4. Einrichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
5. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich von Härtefällen sowie Milderung wirtschaftlicher Nachteile infolge von Rationalisierungsmaßnahmen.

Satz 1 gilt für die in § 8 Abs. 1 bis 3 und § 11 Abs. 2 Buchstabe c bezeichneten Beschäftigten nur, wenn sie es beantragen; er gilt nicht

1. für die in § 38 des Landesbeamtengesetzes bezeichneten Beamten,
2. für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe B 3 an aufwärts, für Stellen der Abteilungsleiter bei Landesmittelbehörden und Generalstaatsanwaltschaften sowie für entsprechende Angestelltenstellen,
3. für Beschäftigte an Theatern, die nach dem Bühnennormvertrag beschäftigt werden,
4. für kommunale Wahlbeamte,
5. für Leiter von öffentlichen Betrieben in den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Satz 1 Nr. 5 gilt nicht für Beschäftigte in der Berufsausbildung.

(3) Der Personalrat hat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten, insbesondere bei

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 der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
3. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Ausübung eines Vorschlagsrechts sowie Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
4. Einrichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
5. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich von Härtefällen sowie Milderung wirtschaftlicher Nachteile infolge von Rationalisierungsmaßnahmen.

§ 72 Abs. 1 Satz 2 der geltenden Fassung schränkt das Mitbestimmungsrecht der Personalräte, insbesondere im Hochschulsbereich, im Sinne eines Tendenzschutzes unerträglich ein und macht es zur Farce.



(3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen in *Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten* bei

1. Einführung, Anwendung, *wesentlicher* Änderung oder *wesentlicher* Erweiterung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten außerhalb von Besoldungs-, Gehalts-, Lohn- und Versorgungsleistungen,
2. Einführung, Anwendung, *wesentlicher* Änderung oder *wesentlicher* Erweiterung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen,
3. Einführung, *wesentlicher* Änderung oder *wesentlicher* Ausweitung neuer Arbeitsmethoden, insbesondere Maßnahmen der technischen Rationalisierung,
4. Auslagerung von Arbeitsplätzen zwecks Heimarbeit an technischen Geräten,
5. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung oder zur *Erleichterung des Arbeitsablaufs* sowie *Maßnahmen zur Änderung der Arbeitsorganisation, soweit sie nicht von Nummern 3 und 4 erfaßt sind,*
6. Einführung, *wesentlicher* Änderung oder *wesentlicher* Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze,
7. Übertragung von Arbeiten der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Beschäftigten vorgenommen werden, auf *Dauer* an Privatpersonen oder wirtschaftliche Unternehmen (Privatisierung).

(4) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen in *organisatorischen Angelegenheiten, insbesondere bei*

1. Einführung, Anwendung, *Änderung oder Erweiterung* von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten außerhalb von Besoldungs-, Gehalts-, Lohn- und Versorgungsleistungen,
2. Einführung, Anwendung, *Änderung oder Erweiterung* von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen,
3. Einführung, *Änderung oder Ausweitung* neuer Arbeitsmethoden, insbesondere Maßnahmen der technischen Rationalisierung, einschließlich von Software-Änderungen bei eingeführten Verfahren der automatisierten Datenverarbeitung,
4. Auslagerung von Arbeitsplätzen zwecks Heimarbeit an technischen Geräten,
5. *Änderung der Arbeitsorganisation, Änderung des Arbeitsablaufs, Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung,*
6. Einführung, *Änderung oder Ausweitung* betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze,
7. Übertragung von Arbeiten der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Beschäftigten vorgenommen werden, an Privatpersonen oder wirtschaftliche Unternehmen (Privatisierung),
8. *Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung* von Dienststellen oder *wesentlichen* Teilen von ihnen,
9. *Aufträgen zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit* einer Dienststelle, auch durch Dritte,
10. *der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen.*

Mit der Novellierung 1984 sollte eine umfassende Beteiligung des Personalrats in allen Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten sichergestellt werden. Die Rechtsprechung hat durch eine Überbetonung des Begriffes „wesentliche“ diese vom Gesetzgeber gewollte umfassende Beteiligung des Personalrats konterkariert. Die vorgesehene Streichung des Begriffes „wesentliche“ soll eine umfassende Beteiligung des Personalrats sicherstellen.

Die 1983 vom DGB geforderte Mitbestimmung bei der Arbeitsorganisation hat sich nicht allgemein positiv durchgesetzt. Vielfach wurde auf rein technisch bedingte Veränderungen abgestellt.

Eine Novellierung muß sicherstellen, daß alle arbeitsorganisatorischen Maßnahmen, soweit sie für die Beschäftigten von Bedeutung sind, der Mitbestimmung unterliegen.

Diese Beteiligungsrechte betreffen Angelegenheiten, die nach dem geltenden Recht lediglich der Mitwirkung bzw. Anhörung unterliegen.

Im Hinblick darauf, daß dadurch Entscheidungen in mitbestimmungspflichtigen Einzelmaßnahmen maßgeblich gesteuert werden, ist eine Verstärkung des Beteiligungsrechtes erforderlich.

Anwendung im Sinne dieser Bestimmung ist die Eingabe und Speicherung von Daten und die Nutzung einer Datei (Umfang, Zweck und Art der Nutzung und Festlegung der Nutzungsadressen) und deren Einrichtung.

Nach der Kommentierung des LPVG durch das OVG NW in Cccior/Dietz/Vallendar gehören die Eingabe und die Speicherung von personenbezogenen Daten nicht zu den Mitbestimmungsverhalten des § 72 Abs. 3 Nr. 1 bisherige Fassung (s. Cccior u. a. Anm. 291 zu § 72).

Ebenso ist der Begriff „Anwendung“ als „Nutzung“ der gespeicherten personenbezogenen Daten zu konkretisieren, da gerade hier der kollektive Schutz der Personalvertretung angemessen und erforderlich ist. Cccior u. a. (s. Anm. 294 zu § 72) wollen nur den erstmaligen Einsatz und nicht die laufende Nutzung der Mitbestimmung unterstellen.

(5) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen in sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, insbesondere bei

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit,
2. Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit sowie allgemeiner Regelung des Ausgleichs von Mehrarbeit, Anordnung von Arbeits-, Ruf- und Dienstbereitschaft,

Die Mitbestimmung des Personalrats bei der kollektiven Anordnung jeglicher Überstunden oder Mehrarbeit soll sichergestellt werden (Notwendigkeitsabwägung, Auswahl des betroffenen Personalkreises, Gleichbehandlungsprüfung, besonders zu schützende Arbeitnehmer, Personalausgleichsfragen).

Die individuelle Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit gegenüber einem einzelnen Arbeitnehmer muß auch der Mitbestimmung nach § 72 Abs. 2 Ziff. 16 (neu) unterliegen.

3. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,

4. Aufstellung des Urlaubsplans, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,

5. 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,

6. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsräten sowie Sicherheitsbeauftragten, Sicherheitsfachkräften und Datenschutzbeauftragten.

Das schon bestehende Beteiligungsrecht bei der Bestellung und Abberufung von Vertrauens- oder Betriebsräten soll jetzt durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und den Datenschutzbeauftragten ergänzt werden. Damit wird die umfassende Beteiligung des Personalrats bei der Bestellung und Abberufung von Personen, deren Tätigkeit von besonderer Bedeutung für die Beschäftigten ist, sichergestellt.

(4) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit,
2. Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit, soweit sie voraussetzen oder nicht durch Erfordernisse des Betriebsablaufs oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bedingt sind, sowie allgemeine Regelung des Ausgleichs von Mehrarbeit,

3. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,

4. Aufstellung des Urlaubsplans, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,

5. 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,

6. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsräten und Sicherheitsfachkräften.

7. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen.
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. Gestaltung der Arbeitsplätze.
11. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten.
12. Maßnahmen nach § 1 Abs. 3.
13. Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle.
14. Grundsätze über die Durchführung der Berufsausbildung der Angestellten und Arbeiter.
15. Richtlinien für die *personelle Auswahl bei Einstellungen, bei Versetzungen, bei Höhergruppierungen und bei Kündigungen*.
16. Beurteilungsrichtlinien.
17. *allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten, Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen*.
18. Inhalt von Personalfragebogen.

7. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen.
8. Grundsätzen 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. Gestaltung der Arbeitsplätze.
11. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten.
12. Maßnahmen nach § 1 Abs. 3.
13. Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle
14. Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung der Angestellten und Arbeiter.
15. Richtlinien für die *personellen Angelegenheiten nach Abs. 2*.
16. Beurteilungsrichtlinien.
17. Fortbildung der Beschäftigten, Feststellung der dienstlichen Abkömmlichkeit, Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen.
18. Inhalt von Personalfragebogen.
19. Abschluß und Kündigung von Arbeitnehmerüberlassungs- oder Gestellungsverträgen.
20. *Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle, die die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereiches betreffen,*
21. *Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.*
22. Grundsätzen der Personalplanung, Aufstellung von Regeln für die Ermittlung des Personalbedarfes und der Personalbemessung.

Die im öffentlichen Dienst zunehmende Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung wird insbesondere als Mittel der Leistungssteigerung eingesezt. Zur Interessenwahrnehmung der Beschäftigten ist hier ein Mitbestimmungsrecht vorzusehen.

Die Fortbildung der Beschäftigten erhält für das Leistungsangebot des öffentlichen Dienstes eine immer größere Bedeutung. Die Einbeziehung des Personalrates in die inhaltliche und organisatorische Ausgestaltung von Fortbildungsmaßnahmen soll durch die Erweiterung des Mitbestimmungsrechtes sichergestellt werden.

Neben dem Abschluß muß auch die Kündigung von Arbeitnehmerüberlassungs- oder Gestellungsverträgen über die Mitbestimmung durch den Personalrat beeinflufbar sein.

Durch die Umwandlung der bisherigen Mitwirkungs- und Anhörungsrechte in Mitbestimmungsrechte soll eine umfassende Interessenwahrnehmung der Beschäftigten durch den Personalrat auf die Arbeitsbedingungen und die Personalplanung ermöglicht werden. Eine Mitbestimmung, die sich nur auf Folgemaßnahmen der Personalplanung, wie Einstellung, Versetzung oder Kündigungen erstreckt, ist unzureichend.

Vielmehr ist bereits bei der Personalplanung selbst das Mitbestimmungsrecht erforderlich. Dies gilt insbesondere für die Personalbedarfsmittlung und die Personalbemessung. Das Budgetrecht der zuständigen Parlamente wird durch die Bindung an den Rahmen des Haushaltsgesetzes gewährleistet.

*In den Fällen des Satzes 1 Nr. 11 bestimmt der Personalrat nur auf Antrag des Beschäftigten mit, dieser ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen. Satz 1 Nr. 19 gilt nicht beim Westdeutschen Rundfunk.*

(5) Der Personalrat hat in den Fällen der Absätze 3 und 4 auch mitzubestimmen, wenn eine Maßnahme probeweise oder befristet durchgeführt werden soll.

§ 73

Der Personalrat wirkt mit bei

1. *Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs.*
2. *Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.*
3. *behördlichen oder betrieblichen Grundrätzen der Personalplanung.*
4. *Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung der Beamten mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen und der Auswahl von Lehrpersonen.*
5. *Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach dem Arbeitsförderungs-gesetz.*
6. *Stellenausschreibungen.*
7. *Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen.*
8. *Aufträgen zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle durch Dritte.*
9. *grundlegenden Änderungen von Arbeitsabläufen bei Wirtschaftsbetrieben.*

23. *Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung der Beamten mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen und der Auswahl von Lehrpersonen,*
  24. *Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach dem Arbeitsförderungs-gesetz,*
  25. *Stellenausschreibungen,*
  26. *der Aufstellung und Veränderung von Organisationsplänen, Bewertungsplänen und Stellenbesetzungsplänen,*
  27. *der Anmeldung des Stellenbedarfes für den Haushaltsplan.*
- (Satz 2 und 3 sind zu streichen)

(6) Der Personalrat hat in den Fällen der Absätze 4 und 5 auch mitzubestimmen, wenn eine Maßnahme probeweise oder befristet durchgeführt werden soll.

§ 73

wird gestrichen

Änderung gem. DGB-Forderung vorausgesetzt.

Ziffern 1 bis 6 werden als Mitbestimmungstatbestände in § 72 Abs. 5 (neu) integriert, Ziffern 7 und 8 in § 72 Abs. 4 (neu).

Ziffer 9 wird nicht neu aufgerufen, da die Beteiligungstatbestände grundsätzlich in § 72 enthalten sind.

§ 73 (neu)

„Mitbestimmung und Beteiligung bei Kündigungen und Aufhebungsverträgen“

- (1) Der Personalrat bestimmt mit bei ordentlichen Kündigungen.
- (2) Der Personalrat ist vor Kündigungen in der Probezeit und bei außerordentlichen Kündigungen sowie bei Aufhebungs- bzw. Beendigungsverträgen anzuhören. Hierbei sind die Gründe, auf die sich die beabsichtigte Kündigung stützen soll, vollständig anzugeben. Bei Aufhebungs- bzw. Beendigungsverträgen sind die Gründe darzulegen und eventuelle Zusatzvereinbarungen im Zusammenhang mit der Aufhebung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu benennen und zu erläutern.
- (3) Eine ohne Beteiligung des Personalrates ausgesprochene Kündigung oder ein ohne Beteiligung des Personalrates geschlossener Aufhebungs- oder Beendigungsvertrag ist unwirksam.
- (4) Der Personalrat kann vor einer Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer anhören. Erhebt der Personalrat Einwendungen gegen die beabsichtigte Maßnahme bzw. Vereinbarung, hat er dem betroffenen Arbeitnehmer eine Abschrift seiner Stellungnahme zuzuleiten.
- (5) Stimmt der Personalrat einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung nicht zu, gilt § 66 Abs. 2 und 3 sinngemäß. Das weitere Verfahren regelt sich nach § 66 Abs. 5 und 7 Sätze 1 und 2.
- (6) Hat der Personalrat gegen eine beabsichtigte Kündigung in der Probezeit oder gegen eine außerordentliche Kündigung Einwendungen, gibt er diese binnen einer Woche dem Dienststellenleiter schriftlich zur Kenntnis. Absatz 4 gilt entsprechend.
- (7) Will der Personalrat gegen einen Aufhebungs- bzw. Beendigungsvertrag Einwände erheben, gibt er diese binnen einer Woche schriftlich dem Dienststellenleiter zur Kenntnis. Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 74

unverändert

§ 74

Vor Entlassungen ohne Einhaltung einer Frist, vor außerordentlichen Kündigungen und vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit sowie vor Abmahnungen ist dem Personalrat Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Der Dienststellenleiter hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe dem Leiter der Dienststelle unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen nach seiner Unterrichtung, schriftlich mitzuteilen.

Eine Umwandlung des Anhörungsrechts in - ggf. eingeschränkte - Mitbestimmungsrechte ist erforderlich.

*In den Fällen des Satzes 1 Nr. 11 bestimmt der Personalrat nur auf Antrag des Beschäftigten mit, dieser ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen. Satz 1 Nr. 19 gilt nicht beim Westdeutschen Rundfunk.*

(5) Der Personalrat hat in den Fällen der Absätze 3 und 4 auch mitzubestimmen, wenn eine Maßnahme probeweise oder befristet durchgeführt werden soll.

§ 73

Der Personalrat wirkt mit bei

1. *Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs.*
2. *Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.*
3. *behördlichen oder betrieblichen Grundrissen der Personalplanung.*
4. *Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung der Beamten mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen und der Auswahl von Lehrpersonen.*
5. *Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach dem Arbeitsförderungsgesetz.*
6. *Stellenausschreibungen.*
7. *Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen.*
8. *Aufträgen zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle durch Dritte.*
9. *grundlegenden Änderungen von Arbeitsabläufen bei Wirtschaftsbetrieben.*

23. *Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung der Beamten mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen und der Auswahl von Lehrpersonen,*
24. *Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach dem Arbeitsförderungsgesetz,*
25. *Stellenausschreibungen,*
26. *der Aufstellung und Veränderung von Organisationsplänen, Bewertungsplänen und Stellenbesetzungsplänen,*
27. *der Anmeldung des Stellenbedarfes für den Haushaltsplan.*  
(Satz 2 und 3 sind zu streichen)

(6) Der Personalrat hat in den Fällen der Absätze 4 und 5 auch mitzubestimmen, wenn eine Maßnahme probeweise oder befristet durchgeführt werden soll.

§ 73

wird gestrichen

Änderung gem. DGB-Forderung vorausgesetzt.

Ziffern 1 bis 6 werden als Mitbestimmungsstatbestände in § 72 Abs. 5 (neu) integriert, Ziffern 7 und 8 in § 72 Abs. 4 (neu).

Ziffer 9 wird nicht neu aufgerufen, da die Beteiligungstatbestände grundsätzlich in § 72 enthalten sind.

§ 75

Der Personalrat ist anzuhören bei

1. der Vorbereitung der Entwürfe von Organisationsplänen, Stellenplänen, Bewertungsplänen und Stellenbesetzungsplänen,
2. grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen in anderen als den in § 73 Nr. 9 bezeichneten Fällen,
3. der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen,
4. wesentlicher Änderung oder Verlagerung von Arbeitsplätzen,
5. Mitteilung an Auszubildende, deren Einstellung nach beendeter Ausbildung nicht beabsichtigt ist,
6. Anordnung von amts- oder vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit.

§ 76

An Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt, kann ein Mitglied des für diesen Bereich zuständigen Personalrats, das von diesem benannt ist, beratend teilnehmen. Teilnahme und Beratung beschränken sich auf den Ablauf der mündlichen Prüfung. Mitglieder des Personalrats dürfen bei Prüfungen, die sie noch abzulegen haben, nicht nach Satz 1 tätig werden.

§ 77

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

§ 75

unverändert

§ 76

An Prüfungen, die eine Dienststelle oder eine von ihr beauftragte Stelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt, nimmt ein Mitglied des für diesen Bereich zuständigen Personalrats, das von diesem benannt ist, mit beratender Stimme teil. Die Teilnahme erstreckt sich auf die Beratung im gesamten Prüfungsverfahren; die Prüfungsunterlagen sind dem Mitglied des Personalrats auf Verlangen vorzulegen. Mitglieder des Personalrats dürfen bei Prüfungen, die sie noch abzulegen haben, nicht nach Satz 1 tätig werden.

§ 77

(1) Der Personalrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz 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.

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

Abgesehen von Ziff. 2 und 4, die entfallen sollen, wird § 75 daher in § 72 wie folgt integriert:

Nr. 1 → § 72 Abs. 5 Nr. 26

Nr. 2 entfällt

Nr. 3 → § 72 Abs. 4 Nr. 10

Nr. 4 entfällt

Nr. 5 → § 72 Abs. 2 Nr. 9

Nr. 6 → § 72 Abs. 2 Nr. 17

§ 74 entfällt entsprechend.

Durch die Neufassung soll sichergestellt werden, daß der Personalrat am gesamten Prüfungsverfahren beobachtend und beratend teilnehmen kann.

Die Neufassung soll dem gestiegenen Stellenwert des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung in der Arbeit der Personalräte Rechnung tragen. Sie entspricht der Regelung des BPersVG in § 81 Abs. 1.

(2) An den Besprechungen *des Leiters* der Dienststelle mit *den* Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuß nach § 719 Abs. 4 der Reichsversicherungsordnung nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil.

(3) Der Personalrat erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 1 und 2 hinzuzuziehen ist.

(4) Der Leiter der Dienststelle hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach § 1552 der Reichsversicherungsordnung vom Personalrat zu unterschreibenden oder der nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Unfallanzeige auszuhandigen.

#### Vierter Abschnitt

##### Beteiligung der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrats

###### § 78

(1) In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, ist an Stelle des Personalrats die bei der zuständigen übergeordneten Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen. In mitbestimmungs- und mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten, in denen die Landesregierung auf Vorschlag einer obersten Landesbehörde entscheidet oder eine oberste Landesbehörde eine Entscheidung mit Wirkung über ihren Geschäftsbereich hinaus trifft, *ist die Stufenvertretung am Vorschlag oder der Entscheidung der obersten Landesbehörde zu beteiligen. Betrifft der Vorschlag oder die Entscheidung nur Beschäftigte oberster Landesbehörden, tritt an die Stelle der Stufenvertretung der bei der obersten Landesbehörde gebildete Personalrat.*

(2) Vor einem Beschluß in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt die Stufenvertretung den Personalräten Gelegenheit zur Äußerung. In diesem Fall verdoppeln sich die Fristen der §§ 66 und 69.

(3) An den Besprechungen der Dienststelle mit Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuß nach § 719 Abs. 4 der Reichsversicherungsordnung oder dem Arbeitsschutzausschuß nach § 11 des Gesetzes über Betriebsräte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil.

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

(5) Der Leiter der Dienststelle hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach § 1552 der Reichsversicherungsordnung vom Personalrat zu unterschreibenden oder der nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Unfallanzeige auszuhandigen.

###### § 78

(1) In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, ist an Stelle des Personalrats die bei der zuständigen übergeordneten Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen. Bestehen bei einer Dienststelle ein Personalrat und eine Stufenvertretung, so ist die Stufenvertretung zu beteiligen, soweit von der Maßnahme Beschäftigte nachgeordneter Dienststellen berührt werden. In mitbestimmungs- und mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten, in denen die Landesregierung auf Vorschlag einer obersten Landesbehörde entscheidet oder eine oberste Landesbehörde eine Entscheidung mit Wirkung über ihren Geschäftsbereich hinaus trifft, sind die Stufenvertretungen am Vorschlag oder der Entscheidung der obersten Landesbehörde zu beteiligen.

(Satz 3 ist zu streichen)

(2) unverändert

Durch die Einfügung des neuen zweiten Satzes mit gleichzeitiger Streichung des bisherigen dritten Satzes werden Zuständigkeiten für die Personalvertretung hergestellt, die nunmehr eine Gleichbehandlung der Beschäftigten auch in den Fällen ermöglichen, in denen der Leiter einer Behörde „Dienststellenleiter“ und gleichzeitig auch „Leiter eines Geschäftsbereiches“ ist.

Durch die Änderung im neuen Satz 3 (Satz 2 alt) soll sichergestellt werden, daß nicht nur eine Stufenvertretung zu beteiligen ist, sondern eine gleichzeitige Beteiligung auch der Stufenvertretungen erfolgt, in deren Geschäftsbereich sich die Angelegenheit auswirkt.



- (3) Werden im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen Maßnahmen von einer Dienststelle beabsichtigt, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Personalvertretung besteht, ist an ihrer Stelle die Stufenvertretung bei der nächsthöheren Dienststelle zu beteiligen. Sofern in Fällen des § 66 Abs. 5 oder des § 69 Abs. 3 eine Stufenvertretung zu beteiligen ist und diese nicht besteht, ist an ihrer Stelle die Personalvertretung bei der nächstniedrigeren Dienststelle zu beteiligen.
- (4) Absatz 1 Satz 1 und die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat.
- (5) Für die Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 62 bis 66 und 68 bis 77 entsprechend.

(3) unverändert

(4) entfällt bei Einfügung des § 78 a

(5) Für die Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 62 bis 77 entsprechend.

§ 78 a (neu)

(1) In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, ist anstelle des Personalrats der Gesamtpersonalrat zu beteiligen. Dies gilt auch bei der Behandlung von Angelegenheiten, die mehrere Dienststellen einer Gesamtdienststelle betreffen.

(2) Vor einem Beschluß in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt die Stufenvertretung den Personalräten Gelegenheit zur Äußerung. In diesem Fall verdoppeln sich die Fristen der §§ 66 und 69.

(3) Ist in einer Dienststelle kein Personalrat vorhanden, ist der Gesamtpersonalrat zu beteiligen.

Neuntes Kapitel

Gerichtliche Entscheidung

§ 79

(1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden in den Fällen der §§ 22, 25 und des § 108 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie über

1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
2. Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit der Personalvertretungen und der in den §§ 54, 60, 85 und 86 genannten Vertretungen,
3. Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretungen und der in den §§ 54, 60, 85 und 86 genannten Vertretungen.

§ 79

(1) Siehe Anhang

Bei Streichung des § 69 gem. DGB-Forderung kein Bezug auf § 69.

Bei Änderung gem. DGB-Forderung kein Bezug auf § 69.

Es ist eine Klarstellung erforderlich hinsichtlich der Zuständigkeiten der gebildeten Gesamtpersonalräte.

Bei Streichung des § 69 gem. DGB-Forderung kein Bezug auf § 69.

Anmerkung:

Der DGB-NW schlägt die Änderung des § 79 Abs. 1 vor (Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit).

Bei Streichung des § 85 gem. DGB-Forderung und Beibehaltung des alten § 79 Abs. 1 kein Bezug auf § 85.

4. Rechtsstellung der Mitglieder von Personalvertretungen und der in den §§ 54, 60, 85 und 86 genannten Vertretungen,

5. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen,

6. Streitigkeiten aus § 67.

(2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlußverfahren gelten entsprechend.

(2) unverändert

(3) Der Personalrat kann im Beschlußverfahren beantragen, eine Maßnahme zu unterlassen oder aufzuheben, wenn Beteiligungsvorschriften nach diesem Gesetz offenkundig verletzt sind oder wenn ein Gericht die Verletzung rechtskräftig festgestellt hat.

Es mehren sich die Fälle, in denen die Dienststellenleiter das Vorliegen eines Mitbestimmungstatbestandes schlichtweg in Zweifel stellen. Dies geschieht durchaus auch willkürlich und für den handelnden Dienststellenleiter ohne jegliche Gefahr. Es ist kein Fall bekannt, in welchem die Verletzung von Mitbestimmungsrechten zu Sanktionen geführt hätte.

Der Personalvertretung muß ein Unterlassungsanspruch eingeräumt werden, da nach der Rechtsprechung eine bereits durchgeführte Maßnahme auch dann nicht rückgängig zu machen ist, wenn sie unter Verletzung der Mitbestimmung durchgeführt worden ist. Auch das Erfordernis einer nachträglichen Beteiligung wird von der Rechtsprechung verneint.

(4) Stellt ein Gericht die Verletzung von Beteiligungsvorschriften nach diesem Gesetz fest, bindet diese Entscheidung die Dienststelle auch dann, wenn hiergegen Rechtsmittel eingelegt wurden sind, bis zur endgültigen Entscheidung.

Die Dauer der personalvertretungsrechtlichen Beschlußverfahren

I. Instanz bis zu einem Jahr,

II. Instanz bis zu drei Jahren,

III. Instanz weitere Jahre später

führt dazu, daß der vom Gesetz gewollte Rechtsschutz zur Sicherung der Mitbestimmung in der Praxis auf Null reduziert ist.

§ 80

entfällt

§ 80

(1) Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen sind bei den Verwaltungsgerichten des ersten und zweiten Rechtsweges Fachkammern (Fachsenate) zu bilden.

(2) Die Fachkammer (der Fachsenat) besteht aus Richtern und ehrenamtlichen Richtern. Ein Richter ist Vorsitzender. Die ehrenamtlichen Richter müssen Beschäftigte des Landes, einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes oder einer sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts sein. Sie werden durch die Landesregierung oder eine von ihr bestimmte Stelle je zu Hälfte auf Vorschlag

1. der unter den genannten Beschäftigten vertretenen gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen und

LPVG NW - Geltende Fassung	DGB-Forderung	Begründungen und redaktionelle Hinweise
<p>2. der obersten Landesbehörden berufen. Für die Berufung und Stellung der ehrenamtlichen Richter und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über ehrenamtliche Richter entsprechend.</p> <p>(3) Die Fachkammer (der Fachsenat) wird tätig in der Besetzung mit einem Vorsitzenden, zwei weiteren Richtern und zwei ehrenamtlichen Richtern, von denen je einer nach Absatz 2 Satz 4 Nr. 1 und 2 berufen worden ist.</p>		<p>Für den Fall der Abtönung der DGB-Forderung zu § 79 Abs. 1 (Einbeziehung in die Arbeitsgerichtsbarkeit) wird § 80 Abs. 3 wie folgt neu gefaßt:</p> <p>„(3) Die Fachkammer (der Fachsenat) wird tätig in der Besetzung mit einem Vorsitzenden Richter und zwei ehrenamtlichen Richtern, von denen je einer nach Abs. 2 Satz 4 Nr. 1 und 2 berufen worden ist.“</p>
<p>Zehntes Kapitel Sondervorschriften Erster Abschnitt Polizei</p>		
<p>§ 81</p> <p>Für die Beschäftigten der Polizei bei den in § 82 bezeichneten Polizeidienststellen gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist.</p>	<p>§ 81</p> <p>unverändert</p>	
<p>§ 82</p> <p>(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Kreispolizeibehörden, das Landeskriminalamt und die Polizeieinrichtungen.</p> <p>(2) Die Polizeivollzugsbeamten bei den Regierungspräsidenten bilden mit den Beschäftigten der diesen zugehörigen Sonderdienste jeweils eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.</p>	<p>§ 82</p> <p>(1) bis (2) unverändert</p>	
<p>§ 83</p> <p>Abgeordnete Polizeivollzugsbeamte sind nur bei ihrer Stammdienststelle wahlberechtigt und wählbar, § 10 Abs. 2 und § 26 Abs. 2 finden keine Anwendung.</p>	<p>§ 83</p> <p>Abgeordnete Polizeivollzugsbeamte sind nur bei ihrer Stammdienststelle wahlberechtigt und wählbar.</p>	<p>Konsequenz der Änderung von § 10 Abs. 2 und § 26 Abs. 2 gemäß DGB-Forderung.</p>
<p>§ 84</p> <p>(1) Polizei-Bezirkspersonalräte werden gebildet</p> <p>1. bei den Regierungspräsidenten für die Kreispolizeibehörden und die in § 82 Abs. 2 bezeichneten Dienststellen,</p>	<p>§ 84</p> <p>(1) bis (2) unverändert</p>	

2. bei der Direktion der Bereitschaftspolizei für die ihr unterstehenden Polizeieinrichtungen.

Die Mitglieder der Polizei-Bezirkspersonalräte bei den Regierungspräsidenten werden von den Beschäftigten der Kreispolizeibehörden und der in § 82 Abs. 2 bezeichneten Dienststellen, die des Polizei-Bezirkspersonalrats bei der Direktion der Bereitschaftspolizei von den Beschäftigten der ihr unterstehenden Polizeieinrichtungen und der Direktion der Bereitschaftspolizei gewählt.

(2) Beim Innenminister wird ein Polizei-Hauptpersonalrat gebildet, dessen Mitglieder von den Beschäftigten der in § 82 bezeichneten Dienststellen gewählt werden.

§ 85

(1) Die Polizeivollzugsbeamten im Bereich der Direktion der Bereitschaftspolizei sind bis zum Bestehen der 1. Fachprüfung zur Wahl des Personalrats nicht wahlberechtigt; sie wählen für jede Hundertschaft oder entsprechende Ausbildungseinheit eine Vertrauensperson. Wählbar sind alle der Hundertschaft oder entsprechenden Ausbildungseinheit angehörenden Polizeivollzugsbeamten. Der Personalrat der Dienststelle bestimmt drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Im übrigen gelten für die Wahl der Vertrauensleute § 16 Abs. 1, 3 Satz 3, Abs. 4 Satz 2 und 3, Abs. 5, 6 und 8 sowie § 20 Abs. 2 und die §§ 21 und 22 entsprechend. Zur Wahl der Vertrauensperson können die dazu wahlberechtigten Polizeivollzugsbeamten Wahlvorschläge machen.

(2) Die Wahlperiode der Vertrauensleute umfaßt die Zeit der Ausbildung bei der Hundertschaft oder entsprechenden Ausbildungseinheit, § 23 Abs. 2 Satz 1 und 2, § 24 Abs. 1 Satz 1 Buchstaben c, d und e und Abs. 2, §§ 25 bis 28 gelten entsprechend.

(3) Die Vertrauensleute nehmen an den Sitzungen des Personalrats mit Stimmrecht teil; das Stimmrecht steht ihnen nicht zu bei dem in § 72 Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Maßnahmen, soweit diese Beamte betreffen, die sich nicht in der Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst befinden. Die Vertrauensleute können Angelegenheiten, die die Interessen der in der Ausbildung befindlichen Polizeivollzugsbeamten betreffen, in der Sitzung des Personalrats zur Erörterung stellen. Beschlüsse des Personalrats dazu werden von dem Vorsitzenden des Personalrats zusammen mit den zuständigen Vertrauensleuten gegenüber dem Leiter der Dienststelle vertreten.

(4) Die Vertrauensleute nehmen gleichzeitig die Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung wahr. Die §§ 54 bis 60 finden keine Anwendung.

(5) Auf die in Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 1 genannten Beamten findet § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bei Einstellungen und § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 keine Anwendung.

§ 85

(1) bis (5) streichen

Anpassung der Rechte junger Polizeibeschäftigter an die in anderen Dienststellen der Landesverwaltung gültige Regelung.

§ 86

Polizeivollzugsbeamte, die zu Lehrgängen abgeordnet sind, wählen aus ihrer Mitte für je angefangene 50 Lehrgangsteilnehmer einen Vertrauensmann. Wählbar sind alle Lehrgangsteilnehmer. Im übrigen gilt für die Vertrauensleute § 85 Abs. 1 Satz 3, 4 und 5, Abs. 2 und 3 entsprechend.

§ 86

(1) Polizeivollzugsbeamte, die zu Lehrgängen abgeordnet sind, wählen aus ihrer Mitte für je angefangene 50 Lehrgangsteilnehmer eine Vertrauensperson. Wählbar sind alle Lehrgangsteilnehmer.

(2) (§ 85 Abs. 1 Satz 3, 4 und 5 alt) Der Personalrat der Dienststelle bestimmt drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Im übrigen gelten für die Wahl der Vertrauensleute § 16 Abs. 1, 3 Satz 3, Abs. 4 Satz 2 und 3, Abs. 5, 6 und 8 sowie § 20 Abs. 2 und die §§ 21 und 22 entsprechend. Zur Wahl der Vertrauensperson können die dazu wahlberechtigten Polizeivollzugsbeamten Wahlvorschläge machen.

(3) (§ 85 Abs. 2 alt) Die Wahlperiode der Vertrauensleute umfasst die Zeit der Ausbildung bei der Handertschaft oder entsprechenden Ausbildungseinheit. § 23 Abs. 2 Satz 1 und 2, § 24 Abs. 1 Satz 1 Buchstaben c, d und e und Abs. 2, §§ 25 bis 28 gelten entsprechend.

(4) (§ 85 Abs. 3 alt) Die Vertrauensleute nehmen an den Sitzungen des Personalrats mit Stimmrecht teil; das Stimmrecht steht ihnen nicht zu bei den in § 72 Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Maßnahmen, soweit diese Beamte betreffen, die sich nicht in der Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst befinden. Die Vertrauensleute können Angelegenheiten, die die Interessen der in der Ausbildung befindlichen Polizeivollzugsbeamten betreffen, in der Sitzung des Personalrats zur Erörterung stellen. Beschlüsse des Personalrats dazu werden von dem Vorsitzenden des Personalrats zusammen mit dem zuständigen Vertrauensleuten gegenüber dem Leiter der Dienststelle vertreten.

Zweiter Abschnitt

Lehrer

§ 87

Für Lehrer gelten die Vorschriften der Kapitel I bis 6, 8, 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist. Die Vorschriften über die Gruppen gelten nicht. Als Lehrer im Sinne dieses Abschnitts gelten auch die in der Ausbildung zu einem Lehrerberuf stehenden Beschäftigten. Lehrkräfte im Dienst der Landwirtschaftskammern gelten nicht als Lehrer im Sinne dieses Abschnitts.

§ 87

unverändert

§ 88

Im Bereich der Schulen und der Studienseminare werden für Lehrer besondere gemeinsame Personalvertretungen gebildet.

§ 88

unverändert

Folge der Streichung des § 85.

§ 89

Lehrer sind nicht wählbar, wenn sie weniger als zwei Fünftel der für sie jeweils festgesetzten Pflichtstunden leisten.

§ 90

(1) Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer an Schulen und an Studienseminaren werden Personalvertretungen - getrennt nach Schulformen - gebildet.

(2) Für nicht im Landesdienst beschäftigte Lehrer kann die oberste Dienstbehörde bestimmen, daß getrennte Personalvertretungen entsprechend Absatz 1 gebildet werden. Werden getrennte Personalvertretungen nicht gebildet, bilden die Lehrer der verschiedenen Schulformen je eine Lehrergemeinschaft. Für diese Lehrergemeinschaften gelten die Vorschriften dieses Gesetzes über die Gruppenwahl und die Rechte der Gruppen entsprechend, jedoch findet in den Fällen des § 34 Abs. 2 eine gemeinsame Beratung nicht statt.

§ 91

(1) Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer sind die Schulen und die Studienseminare nicht Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes.

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes für nicht im Landesdienst beschäftigte Lehrer sind die Verwaltungen der Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, bei denen die Lehrer beschäftigt sind.

(3) § 1 Abs. 3 findet keine Anwendung.

§ 92

(1) Bei den auf Grund von § 95 Satz 1 Nr. 2 bestimmten Dienststellen und bei den in § 91 Abs. 2 genannten Dienststellen werden Personalräte gebildet. Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer werden außerdem - getrennt nach Schulformen -

1. bei den Mittelbehörden Lehrer-Bezirkspersonalräte und
2. beim Kultusminister Lehrer-Hauptpersonalräte gebildet.

Die Bezirkspersonalräte für Lehrer an Sonderschulen sind zugleich Personalräte für die Lehrer an denjenigen Sonderschulen, die nicht der Schulaufsicht durch die Schulämter unterliegen. § 50 Abs. 3 Satz 4 findet keine Anwendung.

§ 89

unverändert

§ 90

unverändert

§ 91

(1) Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer sind die Schulen und die Studienseminare nicht Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. Nach dem Gesetz beteiligungspflichtige Maßnahmen, die durch den Leiter einer Schule oder eines Studienseminars beabsichtigt werden, werden vom Leiter der Dienststelle (§ 95 Satz 1 Nr. 2) dem zuständigen Personalrat zugeleitet.

(2) unverändert

(3) unverändert

§ 92

(1) und (2) unverändert

Das OVG NW hat bezüglich der Handlungen der Schulleiter und der Seminarleiter in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten eine Regelungslücke erkannt und solche Maßnahmen für beteiligungsfrei erklärt. Diese Regelungslücke muß geschlossen werden. Der Dienststellenleiter darf sich der Mitbestimmung nicht dadurch entziehen können, daß er die Durchführung auf nachgeordnete Dienststellenanteile bzw. Vorgesetzte delegiert.

Das LPVG darf keine mitbestimmungsfreien Räume lassen.

(2) Die in der Ausbildung zu einem Lehrerberuf stehenden Beschäftigten gelten als Lehrer der Schulform, für die sie ausgebildet werden oder auf die sich der Schwerpunkt ihrer Ausbildung gemäß § 3 Abs. 4 LABG bezieht. Ausbilder an Studienseminaren gelten als Lehrer der Schulform, für die sie die Lehrbefähigung besitzen oder in der sie vor der Tätigkeit am Studienseminar gemäß § 5 LABG verwendet worden sind.

§ 93

Soweit für die Anstellung und die Beförderung der im Landesdienst beschäftigten Lehrer den Schulträgern ein Vorschlagsrecht zusteht, ist von ihnen der nach § 95 Satz 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 92 Absatz 1 Satz 1 zuständige Personalrat anzuhören.

§ 93

(1) Soweit für die Anstellung und die Beförderung der im Landesdienst beschäftigten Lehrer den Schulträgern ein Vorschlagsrecht zusteht, ist von ihnen der nach § 95 Satz 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 92 Absatz 1 Satz 1 zuständige Personalrat anzuhören.

(2) Werden in Angelegenheiten, in denen der Schulträger gemäß § 2 Absatz 1 Schulverwaltungsgesetz oder in Absprache mit dem Dienststellenleiter zuständig ist, nach diesem Gesetz beteiligungspflichtige Angelegenheiten der Personalvertretungen nach diesem Abschnitt berührt, so ist der nach § 95 i. V. m. § 92 Absatz 1 zuständige Personalrat der Lehrer durch den Schulträger nach den Bestimmungen des Achten Kapitels zu beteiligen.

Die gesetzliche Aufteilung der Zuständigkeiten auf das Land (für sog. innere Schulangelegenheiten) und auf die Schulträger (für sog. äußere Schulangelegenheiten) führt dazu, daß in den Fällen, in denen beteiligungspflichtige Maßnahmen den äußeren Schulangelegenheiten zuzuordnen sind, die ansonsten übliche und gewollte Mitbestimmung entfällt, weil es nach bisherigem Recht keine Beziehung zwischen Lehrer/innen-Personalvertretung und Schulträger gibt.

Diese Beteiligungslücke muß zwingend geschlossen werden, zumal vor allem Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung von dieser Lücke betroffen sind.

Bei Lehrern gilt als Versetzung oder Abordnung im Sinne des § 72 Abs. 1 Nrn. 5 und 6 die Versetzung oder Abordnung an eine Schule oder ein Studienseminar.

§ 94

unverändert

§ 94

Der Kultusminister bestimmt durch Rechtsverordnung

1. die Schulformen, für die getrennte Personalvertretungen nach § 90 Abs. 1 und § 92 Abs. 1 Satz 2 zu bilden sind,
2. die Stellen, die für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer Dienststellen nach § 91 Abs. 1 sind.

Er hat dabei die Schulstruktur und die Organisation der Schulverwaltung zu berücksichtigen. Schulformübergreifende Versuchsschulen können als besondere Schulform behandelt werden, wenn sie voraussichtlich länger als die Wahlperiode der Personalvertretungen bestehen werden.

§ 95

unverändert

Bei Änderung gem. DGB-Forderung § 72 Abs. 2 Nrn. 5 und 6.

I.PVG NW – Geltende Fassung	DGB-Forderung	Begründungen und redaktionelle Hinweise
<p><b>Dritter Abschnitt</b></p> <p><b>Staatsanwälte</b></p> <p><b>§ 96</b></p> <p>Für die Staatsanwälte gelten die Vorschriften der Kapitel I bis 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist.</p>	<p>§ 96</p> <p>unverändert</p>	
<p><b>§ 97</b></p> <p>Für die Staatsanwälte werden besondere Personalvertretungen gebildet, und zwar</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei den Generalstaatsanwälten Personalräte und</li> <li>2. beim Justizminister ein Hauptpersonalrat.</li> </ol> <p>Die Staatsanwälte sind nur zu diesen Personalvertretungen wahlberechtigt.</p>	<p>§ 97</p> <p>unverändert</p>	
<p><b>Vierter Abschnitt</b></p> <p><b>Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst</b></p> <p><b>§ 98</b></p> <p>Für Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst gelten die Vorschriften der Kapitel I bis 6, 8, 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist.</p>	<p>§ 98</p> <p>unverändert</p>	
<p><b>§ 99</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Für Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst werden besondere Personalvertretungen gebildet, und zwar bei den             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zu Stammdienststellen bestimmten Landgerichtlichen Personalräte und</li> <li>2. Oberlandesgerichtlichen Bezirkspersonalräte.</li> </ol> </li> <li>(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind für Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst die zu Stammdienststellen bestimmten Landgerichte.</li> </ol>	<p>§ 99</p> <p>(1) und (2) unverändert</p>	



§ 100

- (1) Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst sind nur zum Personalrat der Referendare bei dem Landgericht wahlberechtigt, das zu ihrer Stammdienststelle bestimmt ist.
- (2) Nicht wahlberechtigt sind Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst, die am Wahltag
- unter Wegfall der Anwärterbezüge beurlaubt oder
  - einer Ausbildungsstelle außerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen zugewiesen sind.
- (3) Wählbar sind nur wahlberechtigte Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst, die am Wahltag
- sich seit mindestens drei Monaten im Vorbereitungsdienst befinden und
  - noch mindestens vier Monate der vorgeschriebenen Ausbildung zu durchlaufen haben.

§ 101

Wahlvorschläge müssen abweichend von § 16 Abs. 5 und 6 nur von mindestens fünf vom Hundert der wahlberechtigten Referendare unterzeichnet werden.

§ 102

Die Wahlperiode beträgt achtzehn Monate.

§ 103

(1) Der Bezirkspersonalrat beim Oberlandesgericht besteht aus Referendaren, die von den Personalräten der Referendare bei den Landgerichten des Oberlandesgerichtsbezirks gewählt werden.

(2) In den Bezirkspersonalrat wird für jeweils bis zu 150 Referendare, für die das Landgericht zur Stammdienststelle bestimmt ist, ein Referendar gewählt. Wählbar sind Referendare, die dem Personalrat beim Landgericht als Mitglied oder als Ersatzmitglied angehören.

(3) Die §§ 17, 18, 50 Abs. 3 Satz 5 und 6 gelten entsprechend. Im übrigen ist § 50 auf den Bezirkspersonalrat der Referendare beim Oberlandesgericht nicht anzuwenden. Scheidet ein Mitglied aus dem Bezirkspersonalrat aus, so wählt der Personalrat beim Landgericht, von dem das ausscheidende Mitglied entsandt worden ist, ein neues Mitglied.

§ 100

(1) bis (3) unverändert

§ 101

unverändert

§ 102

unverändert

§ 103

(1) bis (3) unverändert

§ 104

- (1) Auf die Mitglieder der Personalvertretungen der Referendare finden § 40 Abs. 2 und § 42 Abs. 3 bis 5 keine Anwendung.
- (2) Mitglieder der Personalvertretungen der Referendare dürfen gegen ihren Willen einer Ausbildungsstelle außerhalb des Bezirks ihrer Stammdienststelle nur zugewiesen werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft in der Personalvertretung aus dienstlichen oder ausbildungsmäßigen Gründen unvermeidbar ist. Im übrigen soll bei der Zuweisung zu einer Ausbildungsstelle Rücksicht auf die Mitgliedschaft in der Personalvertretung genommen werden. § 43 findet keine Anwendung.

§ 105

- (1) Bei Grundsätzen über die Durchführung des juristischen Vorbereitungsdienstes (§ 73 Nr. 4) sowie bei den anderen in den §§ 62 bis 65 und 72 bis 74 bezeichneten Angelegenheiten, soweit diese ausschließlich Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst betreffen, sind an Stelle der nach den allgemeinen Vorschriften gebildeten Personalvertretungen die Personalvertretungen der Referendare zuständig. § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ist für die Aufnahme in den juristischen Vorbereitungsdienst nicht anzuwenden.

- (2) In Angelegenheiten, die nicht ausschließlich Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst betreffen, haben die Personalvertretungen der Referendare die Befugnisse einer Jugend- und Auszubildendenvertretung.

- (3) In den zur Zuständigkeit des Regierungspräsidenten gehörenden Angelegenheiten ist nach Maßgabe von Absatz 1 und 2 der Bezirkspersonalrat der Referendare bei dem Oberlandesgericht zu beteiligen, in dessen Bezirk der Regierungspräsident seinen Sitz hat. In diesen Angelegenheiten nimmt im Rahmen von § 30 Abs. 4 auch ein Vertreter des Regierungspräsidenten an der Sitzung teil.

- (4) Im Anschluß an das Verfahren nach § 66 Abs. 1 bis 5 können der Präsident des Oberlandesgerichts oder der Bezirkspersonalrat der Referendare beim Oberlandesgericht eine Angelegenheit dem Justizminister vorlegen, der nach Verhandlung mit dem Bezirkspersonalrat endgültig entscheidet.

§ 106

- Der Präsident des Oberlandesgerichts oder des Landgerichts kann sich über § 8 Abs. 1 hinaus auch durch seinen Ausbildungsleiter vertreten lassen.

§ 104

(1) und (2) unverändert

§ 105

(1) bis (4) unverändert

§ 106

unverändert

Bei Änderung gem. DGB-Forderung wird § 72 Abs. 1 § 72 Abs. 2.

**Fünfter Abschnitt**

**Forstverwaltung**

**§ 107**

Für die Forstverwaltung gelten die Vorschriften der Kapitel I bis 9 und II insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist.

unverändert

**§ 107**

**§ 108**

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Forstämter des Landes und der Landwirtschaftskammern sowie die Höheren Forstbehörden. § 1 Abs. 3 findet keine Anwendung.

(1) und (2) unverändert

**§ 108**

(2) Abweichend von § 5 Abs. 6 wird der Personalrat bei der Höheren Forstbehörde sowie bei den Forstämtern des Landes und der Landwirtschaftskammern für die Beschäftigten des Landes und die Beschäftigten der Landwirtschaftskammern gemeinsam gebildet.

**§ 109**

(1) Für die Beschäftigten des Landes bei den in § 108 Abs. 1 bezeichneten Dienststellen werden bei den Höheren Forstbehörden Bezirkspersonalräte gebildet. Zuständiger Hauptpersonalrat ist für diese Beschäftigten die beim Minister für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten gebildete Stufenvertretung.

(1) und (2) unverändert

**§ 109**

(2) Soweit bei den Landwirtschaftskammern Gesamtpersonalräte bestehen, sind diese auch für die Beschäftigten der Landwirtschaftskammern bei den in § 108 Abs. 1 bezeichneten Dienststellen zuständig. Anderenfalls werden ihre Aufgaben für die genannten Beschäftigten von den bei den Landwirtschaftskammern gebildeten Personalräten wahrgenommen.

**Sechster Abschnitt**

**Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Hochschulen**

**§ 110**

Für Dozenten nach § 20 FHGG, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie nach § 119 Abs. 1 WissHG oder § 79 Abs. 1 FHG nicht übernommene Beamte und entsprechende Angestellte an den Hochschulen, soweit sie nicht nach § 5 Abs. 5 Buchstabe a von der Geltung dieses Gesetzes ausgenommen sind, gelten die Vorschriften der Kapitel I bis 9 und II insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist. Die Vorschriften über die Gruppen gelten nicht.

**§ 110**

Für wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen, Fachhochschulen, Kunsthochschulen und Fachhochschulen des öffentlichen Dienstes, soweit es nicht nach § 5 Abs. 5 Buchst. a von der Geltung dieses Gesetzes ausgenommen ist, gelten die Vorschriften der Kapitel I bis 9 und II, insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist. Die Vorschriften über die Gruppen gelten nicht.

**§ 111**

Für die Beschäftigten nach § 110 werden besondere Personalvertretungen gebildet, und zwar

1. jeweils ein Personalrat bei den Hochschulen und bei den medizinischen Einrichtungen der Hochschulen,
2. ein Hauptpersonalrat beim Minister für Wissenschaft und Forschung, ausgenommen sind die Dozenten und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach dem FHGöD, für die jeweils der Hauptpersonalrat bei den in § 29 Abs. 2 FHGöD genannten Ministern zuständig ist.

Die Beschäftigten nach § 110 sind nur für die Wahl zu diesen Personalvertretungen wahlberechtigt. § 8 Abs. 3 gilt nicht; für die Hochschule handelt der Rektor.

**Siebter Abschnitt**

**Laufbahnbewerber für den höheren und den gehobenen Bibliotheks- und Dokumentationsdienst sowie Aufstiegsbeamte**

**§ 112**

Für Laufbahnbewerber für den höheren und den gehobenen Bibliotheks- und Dokumentationsdienst sowie für Aufstiegsbeamte gelten die Vorschriften der Kapitel I bis 4, 8, 9 und II insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist.

**§ 113**

(1) Für Laufbahnbewerber für den höheren und den gehobenen Bibliotheks- und Dokumentationsdienst sowie für Aufstiegsbeamte wird bei der Fachhochschule für Bibliotheks- und Dokumentationswesen ein besonderer Personalrat gebildet. Zu den Beamten nach Satz 1 zählen auch die zum Zweck der Ausbildung von anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts der Fachhochschule für Bibliotheks- und Dokumentationswesen zugewiesenen oder an sie abgeordneten Laufbahnbewerber und Aufstiegsbeamten.

(2) Die Beamten nach Absatz 1 bilden eine besondere Personalversammlung.

(3) Die Laufbahnbewerber für den höheren und den gehobenen Dienst einschließlich der jeweiligen Aufstiegsbeamten bilden im Personalrat je eine Gruppe.

**§ 114**

(1) Abgeordnete Beamte sind vom Tage des Wirksamwerdens der Abordnung an wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt verlieren sie das Wahlrecht bei ihrer bisherigen Dienststelle. Vorschriften über den Verlust des Wahlrechts bei der bisherigen Dienststelle in den Personalvertretungsgesetzen anderer Dienstherren bleiben unberührt.

**§ 111**

unverändert

**§ 112**

unverändert

**§ 113**

(1) bis (3) unverändert

**§ 114**

(1) bis (4) unverändert

(2) Nicht wahlberechtigt sind Beamte, die am Wahltag unter Wegfall der Bezüge beurlaubt oder einer Ausbildungsstelle außerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen zugewiesen sind.

(3) Wähler sind wahlberechtigte Beamte, die am Wahltag

1. sich seit mindestens drei Monaten in der Ausbildung befinden und
2. noch mindestens vier Monate der vorgeschriebenen Ausbildung zu durchlaufen haben.

(4) Wahlvorschläge müssen abweichend von § 16 Abs. 5 und 6 nur von mindestens fünf vom Hundert der wahlberechtigten Beamten unterzeichnet werden.

§ 115

Die Wahlperiode beträgt ein Jahr; sie beginnt am 1. Februar eines jeden Jahres.

§ 116

(1) § 42 Abs. 3 und 4 findet keine Anwendung.  
 (2) § 43 findet nur bei solchen Maßnahmen Anwendung, die nicht auf Grund von Ausbildungsvorschriften erforderlich sind.

§ 117

(1) Die Vorlage nach § 66 Abs. 5 oder der Antrag des Personalrats nach § 69 Abs. 3 Satz 1 ist an den Minister für Wissenschaft und Forschung zu richten, der endgültig entscheidet.

(2) Der Minister für Wissenschaft und Forschung unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Entscheidung und ihrer Begründung und gibt ihm Gelegenheit zur Stellungnahme hierzu. Sofern der Personalrat Bedenken gegen die Maßnahme hat, hat er diese innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Aufforderung zur Stellungnahme dem Minister für Wissenschaft und Forschung mitzuteilen; eine Abschrift seiner Stellungnahme leitet der Personalrat dem Rektor als dem Leiter seiner Dienststelle zu.

(3) Die §§ 66 Abs. 7 und 78 finden keine Anwendung.

§ 118

§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 6, Abs. 4 Nrn. 1 und 15 sowie § 73 Nr. 4 finden keine Anwendung.

§ 119

In Angelegenheiten, die nicht ausschließlich Laufbahnbewerbern für den höheren oder den gehobenen Bibliotheks- und Dokumentationsdienst einschließlich der Aufstiegsbeamten betreffen, hat der gemäß § 113 gebildete Personalrat gegenüber dem Personalrat der Hochschule die Stellung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung.

§ 115

unverändert

§ 116

(1) und (2) unverändert

§ 117

(1) bis (3) unverändert

Bezug auf § 69 Abs. 3 Satz 1 ggf. streichen, wenn § 69 gem. DGB-Forderung getrichen wird.

§ 118

unverändert

Ggf. § 72 Abs. 2 (neu) Satz 1 Nrn. 1 und 6, Abs. 5 (neu) Nrn. 1, 5 und 23 (§ 73 Nr. 4 ggf. streichen).

§ 119

unverändert

Elftes Kapitel

Schlußvorschriften

§ 120

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Kirchen, Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform; ihnen bleibt die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechts überlassen.

unverändert

§ 120

§ 121

§ 122

§ 123

Vertretungen und Vertrauensleute nach diesem Gesetz werden im Juni 1975 gewählt. Ihre Wahlperiode beginnt am 1. Juli 1975.

unverändert

§ 123

§ 124

Zur Regelung der nach den §§ 10 bis 22, 50, 53, 55 bis 57, 60, 85, 86, 100, 101, 111, 113 und 114 erforderlichen Wahlen erläßt die Landesregierung durch Rechtsverordnung Vorschriften über

- a) die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Berechnung der Vertreterzahl,
- b) die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen,
- c) die Wahlvorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung,
- d) das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,
- e) die Stimmabgabe,
- f) die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
- g) die Aufbewahrung der Wahlakten.

unverändert

§ 124

Ggf. Verweis auf § 85 streichen.

§ 125

Die nach § 3 Abs. 4, § 16 Abs. 4 und 7, § 17 Abs. 2, §§ 19, 20, 22 Abs. 1, § 25 Abs. 1, § 32 Abs. 1, §§ 35, 37 Abs. 2, § 46 Abs. 3 und § 49 den Gewerkschaften zustehenden Rechte haben auch die in der Dienststelle vertretenen Betriebsverbände, die einer gewerkschaftlichen Spitzenorganisation angeschlossen sind.

unverändert

§ 125

**§ 126**

Soweit in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf Vorschriften verwiesen wird oder Bezeichnungen verwendet werden, die durch dieses Gesetz aufgehoben oder geändert werden, treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften oder Bezeichnungen dieses Gesetzes.

**§ 126 a**

§ 70 Abs. 4 Satz 2 findet keine Anwendung auf Dienstvereinbarungen, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes beschlossen worden sind.

**§ 127**

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1975 in Kraft.

(2) Abweichend von Absatz 1 treten die Vorschriften dieses Gesetzes zur Regelung der in § 124 bezeichneten Wahlen, die Vorschriften, die zum Erlaß von Rechtsverordnungen ermächtigen, sowie die §§ 123 bis 125 am 1. Tage nach der Verkündung dieses Gesetzes in Kraft.

Die Landesregierung  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Der Ministerpräsident

Für den Innenminister

der Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr

Der Finanzminister

§ 126

unverändert

§ 126 a

unverändert

§ 127

(neu)

Neuntes Kapitel

Gerichtliche Entscheidung

§ 79

*(1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden in den Fällen der §§ 22, 25 und des § 108 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie über*

- 1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,*
- 2. Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit der Personalvertretungen und der in den §§ 54, 60, 85 und 86 genannten Vertretungen,*
- 3. Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretungen und der in den §§ 54, 60, 85 und 86 genannten Vertretungen,*
- 4. Rechtsstellung der Mitglieder von Personalvertretungen und der in den §§ 54, 60, 85 und 86 genannten Vertretungen,*
- 5. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen,*
- 6. Streitigkeiten aus § 67.*

Anhang

Novellierungsvorschläge, die Änderungen des Bundesrahmenrechts voraussetzen:

§ 79

*(1) Die Arbeitsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesarbeitsgericht, entscheiden über Streitigkeiten aus dem Personalvertretungsgesetz.*



# DEUTSCHE ANGESTELLTEN-GEWERKSCHAFT

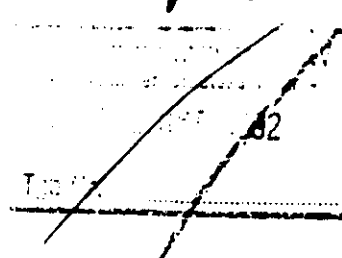
Landesverband  
Nordrhein-Westfalen

DAG NRW · Postfach 20 02 40 · 4000 Düsseldorf 1

Herrn  
Staatssekretär Wolfgang Riotte  
Innenministerium des Landes NW  
Haroldstr. 5

40000 Düsseldorf 1

Abt. Öffentlicher Dienst



Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom

II A 2-7.01.02-1/92

Unsere Zeichen

Sch/Ho

(02 11) 13 00 2- 61

Datum

23.10.1992

**Betr.: Drittes Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG/NW)**

**Bezug: Schreiben vom 9.9.1992 und 24.9.1992**

Sehr geehrter Herr Riotte,

in Bezug auf die o.g. Schreiben überreichen wir Ihnen fristgerecht unsere Novellierungsvorschläge zur Änderung des LPVG/NW.

Für ein Informationsgespräch stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Schneider

Anlagen

Postanschrift  
Postfach 20 02 40  
4000 Düsseldorf 1

Hausanschrift  
Bastionstraße 18  
4000 Düsseldorf 1

Telekommunikation  
Telefon (02 11) 13 00 2-0  
Telex 8 582 461 (agds)  
Telefax 3/a (02 11) 1 30 02-24

Kontoverbindung  
Commerzbank, Filiale Düsseldorf  
Konto-Nr 1 327 477, BLZ 300 400 00  
Postgiro Köln 351 80-500, BLZ 370 100 50



# **Landespersonalvertretungsgesetz NW**

## **Änderungsvorschläge**

**der**

**Deutschen Angestellten-Gewerkschaft**

**zum**

**Personalvertretungsgesetz**

**für das Land Nordrhein-Westfalen**



## Vorwort

Seit 1984 ist das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG/NW) nahezu unverändert in Kraft. Es war lange Zeit eines der fortschrittlichsten Personalvertretungsgesetze im Öffentlichen Dienst und daher auch richtungweisend für andere Bundesländer.

Zwischenzeitlich ist durch:

- die Novellierung der Personalvertretungsgesetze in verschiedenen alten Bundesländern,
- das Inkrafttreten von Personalvertretungsgesetzen in den neuen Bundesländern,
- die Veränderung/Ausweitung der Aufgaben des Öffentlichen Dienstes im Geltungsbereich des LPVG/NW und die damit verbundenen Folgeerscheinungen,
- die ständige Rechtsprechung

eine erneute Novellierung erforderlich geworden.

Wir begrüßen daher die Initiative der Landesregierung das LPVG/NW zu novellieren.

Allerdings ist unseres Erachtens der Entwurf zum 3. Gesetz zur Änderung des LPVG/NW nicht ausreichend, da richtungweisende Verbesserungen in den Beteiligungsrechten nicht enthalten sind. Hier muß nach unserer Auffassung noch erheblich nachgebessert werden. Der Ausbau der Demokratie im öffentlichen Dienst in NRW muß im 3. Gesetz zur Änderung des LPVG/NW seinen Niederschlag finden.

Der DAG-Landesverband NRW hat deshalb einen erweiterten Novellierungsvorschlag aufgestellt, der auf der Willensbildung seiner Mitglieder beruht.

Folgende Forderungen möchten wir besonders herausstellen:

- Die Mitbestimmungsrechte sind auszuweiten. Die Mitwirkungsrechte werden in den Mitbestimmungskatalog aufgenommen und die Anhörungsrechte in die Mitwirkungsrechte übergeleitet.
- Die Formen und Verfahren der Beteiligungsrechte sind zu verbessern. Die Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle ist auszuweiten.
- Die Bestimmungen für die Geschäftsführung des Personalrates sind so zu verbessern, daß sie den gestiegenen Anforderungen gerecht werden; die Rechtstellung ist auszubauen.
- Die Jugend- und Auszubildendenvertretung muß erweiterte Rechte erhalten.

- Frauen und Männer sollen entsprechen ihrem Anteil im Personalrat vertreten sein.
- Arbeitsgemeinschaften der Hauptpersonalräte und der Personalräte der obersten Landesbehörden sind gesetzlich zu verankern.
- Aufnahme von Regelungen analog § 23 Abs. 3 BetrVG, Verletzung gesetzlicher Pflichten.

Die detaillierten Änderungsvorschläge entnehmen Sie bitte unserem Novellierungsentwurf.

Der DAG-Landesverband NRW erwartet, daß die nachstehend aufgeführten Vorschläge im 3. Gesetz zur Änderung des LPVG/NW berücksichtigt werden.

DAG-Landesverband NRW



Fischer

- Landesverbandsleiter -



Schneider

- Abteilungsleiter ÖD -

Düsseldorf, im Oktober 1992

## Zur Zeit gültige Fassung

### Erstes Kapitel Allgemeine Vorschriften

#### § 1

- (1) Bei den Dienststellen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden Personalvertretungen gebildet.
- (2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind, soweit nicht im Zehnten Kapitel etwas anderes bestimmt ist, die Behörden, Einrichtungen und Betriebe des Landes sowie die Hochschulen des Landes (wissenschaftliche Hochschulen, Kunsthochschulen, Fachhochschulen), die medizinischen Einrichtungen der Hochschulen, die Schulen und die Gerichte; bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bilden die Verwaltungen, die Eigenbetriebe und die Schulen gemeinsam eine Dienststelle.
- (3) Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle können von der obersten Dienstbehörde zu selbständigen Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes erklärt werden.

#### § 2

- (1) Dienststelle und Personalvertretung arbeiten zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten im Rahmen der Gesetze

## DAG Novellierungsvorschlag

Abs. 2 - die Aufzählung wird wie folgt ergänzt:  
...., die Gerichte und karitative oder erzieherische Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform

Abs. 3 - wie folgt neu formulieren:

- (3) Nebenstellen oder sonstige Teile einer Dienststelle gelten als selbständige Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes, wenn die Mehrheit ihrer wahrberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt, oder wenn die oberste Dienstbehörde es für erforderlich hält und die Mehrheit der wahrberechtigten Beschäftigten zustimmt. Durch das gleiche Verfahren kann die Verselbständigung wieder aufgehoben werden.

## Begründung

Die Beschäftigten müssen in den Entscheidungsprozeß eingebunden werden. Diese Regelung hat sich im BPersVG bewährt.

### Zur Zeit gültige Fassung

und Tarifverträge vertrauensvoll zusammen; hierbei wirken sie mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zusammen.

(2) Dienststelle und Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu beeinträchtigen. Insbesondere dürfen Dienststelle und Personalvertretung keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

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

### § 3

(1) Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

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

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

(4) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Leiters der Dienststelle oder seines Vertreters Zugang zu der Dienst-

### DAG Novellierungsvorschlag

### Begründung

Abs. 4  
Hinter das Wort "Gewerkschaften" wird folgender Halbsatz hinzugefügt:  
" und ihrer Aufgaben nach § 3 Abs. 3".

Das Zutrittsrecht der Gewerkschaften zum Arbeitsplatz ihrer Mitglieder wird vielfach bestritten. Die Dienststellenleitungen verstießen hier gegen Artikel 9 GG (Vereinigungsfreiheit). Damit sie zur Akzeptanz dieses Grundrechtes veranlaßt werden, ist eine Er-

### Zur Zeit gültige Fassung

stelle zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.

#### § 4

Durch Tarifvertrag oder Dienstvereinbarung kann das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden.

#### § 5

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten, Angestellten und Arbeiter der in § 1 bezeichneten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts einschließlich der Personen, die sich in der Berufsausbildung befinden. Richter sind nicht Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes.

(2) Wer Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. Als Beamte gelten auch Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis.

(3) Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag oder nach der für die Dienststelle geltenden Dienstordnung oder nach ihrem Arbeitsvertrag Angestellte sind oder als überbetriebliche Angestellte beschäftigt werden. Als Angestellte gelten auch Beschäftigte, die sich in der Ausbildung zu einem Angestelltenberuf befinden.

### DAG Novellierungsvorschlag

ergänzen:  
...geregelt werden; es sei denn, es werden günstigere Rechte für die Beschäftigten vereinbart.

Abs. 1 - hinter Satz 2 einfügen:  
Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind auch alle Personen, die in der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt sind und der Dienstaufsicht unterliegen, ohne Rücksicht darauf, ob zwischen ihnen und einer Dienststelle nach § 7 ein Arbeits- oder Dienstverhältnis besteht.

### Begründung

gänzung erforderlich.

Die Erweiterung des Gesetzes auf derartige Beschäftigungsverhältnisse wird für erforderlich gehalten. Wir verweisen auch auf das Personalvertretungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein.

### Zur Zeit gültige Fassung

(4) Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag oder nach ihrem Arbeitsvertrag Arbeiter sind, einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

- a) Professoren, Hochschuldozenten, Hochschulassistenten, wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, Oberassistenten, Ingenieure, wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte, Lehrbeauftragte sowie nach § 119 Abs. 1 WissHG oder § 79 Abs. 1 FHG nicht übernommene Hochschullehrer, Fachhochschullehrer und wissenschaftliche Assistenten und entsprechende Angestellte an den Hochschulen,
- b) Professoren an der Sozialakademie,
- c) Ehrenbeamte,
- d) Rechtspraktikanten und Medizinalpraktikanten,
- e) Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden,
- f) Personen, die nur vorwiegend ausschließlich zur Behebung eines durch höhere Gewalt bedingten Notstandes beschäftigt werden.

(6) Bei gemeinsamen Dienststellen des Landes und anderer Körperschaften gelten die im Landesdienst Beschäftigten als zur Dienststelle des Landes und die im Dienst der Körperschaft Beschäftigten als zur Dienststelle der Körperschaft gehörig.

§ 6  
(entfällt)

§ 7  
(entfällt)

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

Abs. 5 - a) streichen der Worte von  
"wissenschaftliche - Hilfskräfte"  
und  
"und wissenschaftliche Assistenten und entsprechende Angestellte an den Hochschulen"



- (1) Für die Dienststelle handelt ihr Leiter. Er kann sich durch seinen ständigen Vertreter oder den Leiter der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung sowie in Gemeinden und Gemeindeverbänden durch den Leiter des für Personalangelegenheiten zuständigen Dezernats oder Amtes vertreten lassen, soweit dieser entscheidungsbefugt ist.
- (2) Im Bereich der Sozialversicherung handelt bei den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts für die Dienststelle der Vorstand, soweit er die Entscheidungsbefugnisse nicht auf die Geschäftsführung übertragen hat. Er kann sich durch eines oder mehrere seiner Mitglieder vertreten lassen.

- (3) Für Hochschulen mit Ausnahmen der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst handelt vorbehaltlich des § 111 Satz 3 jeweils der Kanzler.

- (4) Regelungen über die Zeichnungsbefugnis werden durch die Absätze 1 und 3 nicht berührt. Dies gilt auch für den Schriftverkehr im Verfahren nach den §§ 66 und 69.

- (1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrnehmen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen zu schweigen.
- (2) Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedür-

### Zur Zeit gültige Fassung

en. Sie gilt ferner nicht gegenüber den von Maßnahmen gemäß § 72 Abs. 1 unmittelbar erfaßten Beschäftigten. Abgesehen von den Fällen des § 65 Abs. 3 gilt die Schweigepflicht nicht im Verhältnis der Mitglieder der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Mitgliedern dieser Vertretungen und zu den Vertrauensleuten (§§ 85, 86) sowie für die in § 36 genannten Personen; Sie gilt ferner in den Verfahren nach den §§ 36 bis 69 und 78 Abs. 2 bis 4 zwischen den dort bezeichneten Stellen.

3) Bei Rechtsstreitigkeiten kann für die Mitglieder der Personalvertretungen und der in den §§ 54, 60, 35 und 86 genannten Vertretungen Aussagegenehmigung durch diese Vertretungen im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle erteilt werden.

### Zweites Kapitel Personalrat

#### Erster Abschnitt Wahl und Zusammensetzung

### § 10

- (1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.
- (2) Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als sechs Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei seiner bisherigen Dienststelle.
- (3) Wahlberechtigt sind nicht Beschäftigte, die
  - a) infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen.

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

### Zur Zeit gültige Fassung

- b) voraussichtlich nur für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten beschäftigt werden,
  - c) am Wahltag seit mehr als sechs Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind,
  - d) in § 8 Abs. 1 und 3 genannt sind.
- (4) Beschäftigte in der Berufsausbildung sind nur bei der Dienststelle wahlberechtigt, die von der die Ausbildung leitenden Stelle als Stammdienststelle erklärt wird.

### § 11

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag seit sechs Monaten im Dienst derselben Körperschaft, Anstalt oder Stiftung (§1) stehen und, soweit sie Beschäftigte des Landes sind, dem Geschäftsbereich derselben obersten Dienstbehörde angehören.

(2) Nicht wählbar sind Beschäftigte, die

- a) infolge Richterspruch die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen.
- b) wöchentlich regelmäßig weniger als zwei Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind,
- c) zu selbständigen Entscheidungen der in § 72 Abs. 1 Satz 1 genannten Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

(3) Nicht wählbar sind Arbeiter der Gemeinden und der Gemeindeverbände, die dem in deren Verfassung vorgesehenen obersten Organ angehören.

### § 12

Besteht die Körperschaft, Anstalt oder Stiftung (§1) oder in der Landesverwaltung die oberste Dienstbehörde weniger als sechs Monate, so bedarf es für die

### DAG Novellierungsvorschlag

ersetzen:  
"sechs" in "vierundzwanzig"

### Begründung

Erziehungsurlaub, Wehrdienst, Zivildienst etc. darf sich nicht nachteilig auswirken

**Zur Zeit gültige Fassung**

ähnlichkeit nicht der Voraussetzungen des § 11  
S 1

**§ 13**

Die Wahlberechtigten in den Dienststellen mit in der Regel mindestens 20 wahlberechtigten Beschäftigten, von denen mindestens 10 weiblich sind, werden Personalräte gebildet.

Die Personalräte des Landes, bei denen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht gegeben sind, werden durch übergeordnete Dienststellen im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer benachbarten Dienststelle zugeteilt.

Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel

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

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

Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt funfzehn.

**§ 14**

Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen (Beamte, Angestellte, Arbeiter) beschäftigt, so muß jede Gruppe entsprechend ihrer

**Begründung**

**DAG Novellierungsvorschlag**

Abs. 1 streichen des Halbsatzes "werden Personalräte gebildet" einfügen: "müssen Personalräte gebildet werden".

### Zur Zeit gültige Fassung

Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitglieder besteht. Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los. Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung.

(2) Der Wahlvorstand berechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

(3) Eine Gruppe erhält mindestens

bei weniger als 51 Gruppenangehörigen 1 Vertreter,  
bei 251 - 200 Gruppenangehörigen 2 Vertreter,  
bei 201 - 600 Gruppenangehörigen 3 Vertreter,  
bei 601 - 1000 Gruppenangehörigen 4 Vertreter,  
bei 1001 - 3000 Gruppenangehörigen 5 Vertreter,  
bei 3001 und mehr Gruppenangehörigen 6 Vertreter.

(4) Zählt eine Gruppe mindestens ebensoviel Beschäftigte wie die beiden anderen Gruppen zusammen, so steht der stärksten Gruppe ein weiteres Mitglied zu, wenn nach den Absätzen 2 und 3 die beiden anderen Gruppen zusammen mehr Mitglieder stellen würden als die stärkste Gruppe.

(5) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte angehören, erhält nur dann eine Vertretung, wenn sie mindestens ein Zwanzigstel der Beschäftigten der Dienststelle umfaßt. Erhält sie keine Vertretung und findet Gruppenwahl statt, so kann sich jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer Gruppe anschließen.

(6) Der Personalrat soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.

### DAG Novellierungsvorschlag

### Begründung

Abs. 6 2. Satz anfügen:  
Frauen und Männer sollen in der Personalvertretung entsprechend ihrem zahlenmäßigen Anteil unter den Wahlberechtigten vertreten sein.

Mit dieser Änderung soll der Anteil von Frauen in den Personalvertretungen erweitert werden.

## § 15

- (1) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von § 14 geordnet werden, wenn jede Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt.
- (2) Für jede Gruppe können auch Angehörige anderer Gruppen vorgeschlagen werden. Die Gewählten sind Vertreter derjenigen Gruppe, für die sie vorgeschlagen worden sind.

## § 16

- (1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- (2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten, Angestellten und Arbeiter ihre Vertreter (§ 14) je in getrennten Wahlen, es sei denn, daß die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Der Beschluß bedarf der Mehrheit der Stimmen aller wahlberechtigten Beschäftigten jeder Gruppe.
- (3) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Personenwahl statt. In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.
- (4) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Die nach § 11 Abs. 2 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder un-  
terzeichnen. Jeder Beschäftigte darf nur einen Wahl-

### Zur Zeit gültige Fassung

vorschlag unterzeichnen.

(5) Bei einer Wahl in getrennten Wahlgängen muß jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch von mindestens drei wahlberechtigten Gruppenangehörigen, unterzeichnet sein; in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 100 wahlberechtigte Gruppenangehörige.

(6) Bei gemeinsamer Wahl muß jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten, jedoch von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten, unterzeichnet sein; in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 100 wahlberechtigte Beschäftigte. Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerber vorgeschlagen, muß der Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Angehörigen und einer Gruppe unterzeichnet sein.

(7) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muß von ihrem Beauftragten unterzeichnet sein.

(8) Jeder Beschäftigte darf nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

### § 17

(1) Spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit bestellt der Personalrat drei wahlberechtigte Beschäftigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so soll jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Für jedes Mitglied des Wahlvorstandes kann ein Ersatzmitglied benannt werden.

(2) Besteht zwei Monate vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand, so beruft der

### DAG Novellierungsvorschlag

### Begründung

### Zur Zeit gültige Fassung

Der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Die Personalversammlung wählt einen Versammlungsleiter.

### § 18

Besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzungen des § 13 Abs. 1 erfüllt, kein Personalrat, so beruft der Leiter der Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. § 17 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend.

### § 19

Findet eine Personalversammlung (§ 17 Abs. 2, § 18) nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft.

### § 20

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl fristgerecht vorzubereiten; sie soll spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats stattfinden. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstandes ein. § 17 Abs. 2 Satz 3 und § 19 gelten entsprechend.

(2) Der Wahlvorstand hat seine Sitzungen den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften bekanntzugeben. Je ein von ihnen Beauftragter ist beauftragt, mit beratender Stimme teilzunehmen.

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

nach dem Wort "Dienststelle" wird nachstehend aufgeführter Halbsatz hinzugefügt:  
"oder eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft"

Abs. 2 - nach dem Wort "Gewerkschaften" wird das Wort "unverzüglich" eingefügt



### Zur Zeit gültige Fassung

(3) Unverzüglich nach Abschluß der Wahl zählt der Wahlvorstand öffentlich die Stimmen, stellt das Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Beschäftigten der Dienststelle durch Aushang bekannt. Dem Leiter der Dienststelle und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Niederschrift zu übersenden.

### § 21

(1) Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstößenden Weise beeinflussen. Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. § 43 gilt für Mitglieder des Wahlvorstands und für Wahlbewerber entsprechend.

(2) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in § 17 Abs. 2 und in den §§ 18 und 20 Abs. 1 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Für die Mitglieder des Wahlvorstands gelten § 40 Abs. 1 Satz 2 und 3 und § 42 Abs. 2 Satz 2 entsprechend.

### § 22

(1) Mindestens drei wahlberechtigte Beschäftigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können innerhalb von zwei Wochen nach dem Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

Abs. 2 - letzte Zeile wird durch die Worte  
"-3 und 5" erweitert

### Zur Zeit gültige Fassung

- (2) Wird die Wahl des Personalrats oder einer Gruppe mit Erfolg angefochten, so setzt der Vorsitzende der Fachkammer des Verwaltungsgerichts einen Wahlvorstand ein. Wird die Wahl einer Gruppe mit Erfolg angefochten, so ist der Wahlvorstand aus Angehörigen dieser Gruppe zu bilden. Der Wahlvorstand hat unverzüglich eine neue Wahl einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt er die dem Personalrat oder der Gruppe nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.
- (3) Im Falle des Absatzes 2 Satz 1 bleiben die vom Personalrat oder von der Gruppe bis zum Eintritt der Rechtskraft des die Ungültigkeit oder Nichtigkeit feststehenden Urteils gefaßten Beschlüsse rechtswirksam.

### Zweiter Abschnitt Amtszeit

#### § 23

- (1) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beginnt und endet mit der jeweiligen Wahlperiode. Sie beträgt drei Jahre.
- (2) Wird ein Personalrat während einer Wahlperiode gewählt, so beginnt seine Amtszeit mit dem Tage der Wahl. Sie endet mit Ablauf der laufenden Wahlperiode, wenn bis dahin mehr als ein Jahr verstrichen ist, sonst mit Ablauf der folgenden Wahlperiode. Entsprechendes gilt für die Gruppe, wenn die Vertreter einer Gruppe während einer Wahlperiode neu gewählt werden.
- (3) Nach Ablauf der Amtszeit des bisherigen Personalrats führt dieser die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist.

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

Die Amtsverlängerung verbessert die Kontinuität der Arbeit zwischen Dienststelle und Personalrat. Das BPersVG/BetrVG sowie verschiedene Landespersonalvertretungsgesetze haben bereits eine vierjährige Amtszeit.

Abs. 1, 2. Satz - das Wort "drei" wird durch das Wort "vier" ausgetauscht.

**§ 24**

- (1) Der Personalrat ist neu zu wählen, wenn
- a) mit Ablauf von achtzehn Monaten nach dem Tage der Wahl die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder
  - b) die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist oder
  - c) der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder
  - d) die Wahl des Personalrats mit Erfolg angefochten worden ist oder
  - e) der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst worden ist.

Satz 1 Buchstabe b gilt nicht, wenn es sich bei den dort bezeichneten Mitgliedern des Personalrats ausschließlich um Vertreter einer Gruppe handelt.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Buchstabe a) bis c) führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist.

(3) Die Vertreter einer Gruppe sind neu zu wählen, wenn die Gesamtzahl der Vertreter dieser Gruppe auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Absatz 2 gilt entsprechend.

**§ 25**

(1) Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den Ausschuß eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Ver-

## Zur Zeit gültige Fassung

nachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner Pflichten nach diesem Gesetz beschließen. Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluß eines Mitglieds beantragen.

(2) Ist der Personalrat aufgelöst, so gilt § 22 Abs. 2 entsprechend.

### § 26

Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt

(lit...h)

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) erfolgreiche Anfechtung der Wahl,
- c) Niederlegung des Amtes,
- d) Beendigung des Dienstverhältnisses,
- e) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- f) Verlust der Wählbarkeit,
- g) gerichtliche Entscheidung nach § 25 Abs. 1,
- h) Feststellung nach Ablauf der in § 22 Abs. 1 bezeichneten Frist, daß der Gewählte nicht wählbar war.

(2) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt früher, wenn eine Abordnung oder eine Beurlaubung ohne Besoldung oder Arbeitsentgelt während der Amtszeit des Personalrats länger als sechs Monate andauert.

(3) Die Mitgliedschaft im Personalrat wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Mitglieds nicht berührt; dieses bleibt Vertreter der Gruppe, für die es gewählt wurde.

## Begründung

## DAG Novellierungsvorschlag

siehe Begründung zu § 10

ersetzen: "sechs" in "vierundzwanzig"

### Zur Zeit gültige Fassung

#### § 27

Die Mitgliedschaft eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder er wegen eines gegen ihn schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben ist.

#### § 28

(1) Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. Ist ein Mitglied zeitweilig verhindert oder ruht seine Mitgliedschaft, so tritt ein Ersatzmitglied für die Zeit der Verhinderung oder des Ruhens ein.

(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das zu ersetzende Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, so tritt der nicht gewählte Beschäftigte mit der nächsthöheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.

(3) § 26 Abs. 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit vor dem Eintritt des Ersatzmitglieds in den Personalrat.

(4) Im Falle des § 24 Abs. 1 Satz 1 Buchstaben d und e treten Ersatzmitglieder nicht ein.

### Dritter Abschnitt Geschäftsführung

#### § 29

(1) Der Personalrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und zwei Stellvertreter. Die Reihenfolge der Stellvertretung bestimmt der Personalrat. Sofern im Personalrat Beamte, Angestellte und Arbeiter

### DAG Novellierungsvorschlag

### Begründung

### Zur Zeit gültige Fassung

vertreten sind, dürfen die beiden Stellvertreter nicht der Gruppe der Vorsitzenden angehören und müssen selbst unterschiedlichen Gruppen angehören. Sind zwei Gruppen vertreten, darf der erste Stellvertreter nicht derselben Gruppe angehören wie der Vorsitzende.

(2) Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefaßten Beschlüsse.

### § 30

(1) Spätestens eine Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zur Vornahme der vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten.

(2) Die weiteren Sitzungen beräumt der Vorsitzende des Personalrats an. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Personalrats und die in § 36 genannten Personen zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden.

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Personalrats, der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe, des Leiters der Dienststelle, in Angelegenheiten, die besonders jugendliche Beschäftigte betreffen, der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) Der Leiter der Dienststelle nimmt an den Sitzungen teil, die auf seinen Antrag anberaumt sind oder zu denen er ausdrücklich eingeladen ist. Er kann einen Vertreter der Arbeitgebervereinigung, der der Dienststelle angehört, hinzuziehen.

### DAG Novellierungsvorschlag

Abs. 1: der Zeitraum "1 Woche" ist auf "2 Wochen" zu verlängern

### Begründung

Die Vorbereitung der konstituierenden Sitzung ist zu kurz, deshalb ist eine Verlängerung der Frist von einer auf zwei Wochen erforderlich.

In § 51 LPVG NW ist dies schon festgeschrieben.

### Zur Zeit gültige Fassung

#### § 31

- (1) Die Sitzungen des Personalrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Der Leiter der Dienststelle ist vom Zeitpunkt der Sitzung rechtzeitig zu verständigen.
- (2) Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich. Der Personalrat kann die Teilnahme des ihm nach § 40 Abs. 3 zur Verfügung gestellten Büropersonals sowie sachkundiger Personen gestatten.

#### § 32

- (1) Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Personalrats können Beauftragte einer im Personalrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen.
- (2) Der Personalrat kann beschließen, daß beauftragte Mitglieder der Stufenvertretungen, die bei übergeordneten Dienststellen bestehen, sowie des Gesamtpersonalrats berechtigt sind, mit beratender Stimme an seinen Sitzungen teilzunehmen.

#### § 33

- (1) Die Beschlüsse des Personalrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt. Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung der Mehrheit außer Betracht. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.
- (2) Der Personalrat ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

1) Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Beamten, Angestellten und Arbeiter wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen. Die in § 72 Abs. 2 bezeichneten Angelegenheiten gelten auch dann als gemeinsame Angelegenheiten, wenn sie nur einen einzelnen Beschäftigten betreffen.

2) Über Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, wird nach gemeinsamer Beratung vom Personalrat beschlossen, sofern die Mehrheit der Vertreter der betreffenden Gruppe nicht widerspricht; bei Widerspruch beschließen nur die Vertreter der Gruppe; das gilt nicht für eine Gruppe, die im Personalrat nicht vertreten ist. Satz 1 gilt entsprechend für Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen von zwei Gruppen betreffen.

1) Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluß des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen. In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unteren Mitglieder des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden.

2) Die Antragsteller können verlangen, daß an der nach Ablauf der Aussetzungsfrist stattfindenden Sitzung des Personalrats, in der über die Angelegenheit neu zu beschließen ist, ein Beauftragter der von ihnen genannten und unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaft mit beratender Stimme teilnimmt. Wird der erste Beschluß be-



### Zur Zeit gültige Fassung

stältigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn der Vertrauensmann der Schwerbehinderten einen Beschluß des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten erachtet.

### § 36

(1) Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das von dieser benannt wird, und der Vertrauensmann der Schwerbehinderten können an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen; auf Beschluß des Personalrats können weitere Mitglieder teilnehmen. Der Vertrauensmann der Zivildienstleistenden kann an Sitzungen beratend teilnehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die auch die Dienstleistenden betreffen.

(2) Die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung kann an Sitzungen des Personalrats, in denen Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 55 betreffen, teilnehmen und bei Beschlüssen mitstimmen.

### § 37

(1) Über jede Verhandlung des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefaßt sind, enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen und dem Personalrat in der nächsten Sitzung zur Genehmigung vorzulegen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

### DAG Novellierungsvorschlag

### Begründung

### Zur Zeit gültige Fassung

(2) Hat der Leiter der Dienststelle an der Sitzung teilgenommen, so ist ihm der entsprechende Termin Niederschrift in Abschrift zuzuleiten. Das gleiche gilt für Beauftragte von Gewerkschaften, die an der Sitzung teilgenommen haben. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben und der Niederschrift beizufügen.

### § 38

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

### § 39

(1) Der Personalrat kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Die Zeit und den Ort bestimmt er im Benehmen mit dem Leiter der Dienststelle.

(2) Versäumnisse von Arbeitszeit, die zur Inanspruchnahme des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge.

### § 40

(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Reisen, die zur Erfüllung von Aufgaben des Personalrats notwendig sind, sind dem Leiter der Dienststelle rechtzeitig vorher anzuzeigen. Mitglieder des Personalrats erhalten bei solchen Reisen Reisekostenvergütungen nach dem Landesreisekostengesetz, die nach den für Beamte der Besoldungsgruppe A 15 geltenden Bestimmungen zu bemessen sind.

(2) Zur Deckung der dem Personalrat als Aufwand entstehenden Kosten sind ihm Haushaltsmittel

### DAG Novellierungsvorschlag

Abs. 2 - wird wie folgt neu formuliert:

(2) Die Mitglieder des Personalrats sind jederzeit berechtigt, Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen."

Abs. "2" wird Abs. "3"

Abs. 1 wird folgender Satz hinzugefügt:

Bei Reisen der Stufenvertretung ist Dienort der Sitz der Dienststelle des Mitarbeiters; bei freigestellten Mitgliedern der Stufenvertretung gilt als Dienort der Ort, an dem das freigestellte Mitglied vor der Freistellung tätig war.

### Begründung

Beschäftigte können z.B. aufgrund ihrer Tätigkeit nicht immer die Sprechstunden in Anspruch nehmen. Die Mitglieder des Personalrates müssen deshalb jederzeit die Möglichkeit erhalten, die Beschäftigten aufzusuchen.

Freigestellte Personalräte/innen in Stufenvertretungen sollen nicht benachteiligt werden.

### Zur Zeit gültige Fassung

zur Verfügung zu stellen. Ihre Höhe ist unter Berücksichtigung der Zahl der in der Regel vorhandenen Beschäftigten zu bemessen; sie wird durch Rechtsverordnung der Landesregierung festgesetzt. Über die Verwendung der Mittel beschließt der Personalrat. Er hat sie auf Verlangen gegenüber der für die Rechnungsprüfung zuständigen Stelle nachzuweisen.

(3) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, den Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(4) Der Personalrat ist im Rahmen seiner Aufgaben nach diesem Gesetz berechtigt, die Beschäftigten über Angelegenheiten, die sie unmittelbar betreffen, schriftlich zu unterrichten. Ihm sind in allen Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen zur Verfügung zu stellen.

### § 41

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

### Vierter Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder

### § 42

(1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge

### DAG Novellierungsvorschlag

nach: "der in der Regel vorhandenen Beschäftigten" ergänzen "und der jeweiligen Kostenentwicklung"

Abs. 3 - wird wie folgt ergänzt:

" wobei bei Freistellungen nach § 42 Abs. 4 für jede volle Freistellung mindestens eine halbe Verwaltungsstelle/Planstelle zur Verfügung gestellt werden muß.

Anfallende Kosten für Sachverständige trägt auf Antrag der Personalvertretung die Dienststelle."

Abs. 2 2. Satz: "regelmäßige Arbeitszeit" ersetzen durch "individuelle Arbeitszeit"

Abs. 2 - neuen 2. Satz einfügen:

### Begründung

Dieser Änderungsvorschlag ist die logische Folge des § 42 Abs. 4. Freigestellte Personalratsmitglieder müssen mit entsprechendem Büropersonal ausgetauscht werden.

### Zur Zeit gültige Fassung

oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.

(3) Mitglieder des Personalrats sind durch den Leiter der Dienststelle von ihrer dienstlichen Tätigkeit ganz oder teilweise freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist und der Personalrat die Freistellung beschließt. Dabei sind zunächst der Vorsitzende und sodann je ein Vertreter der Gruppen, denen der Vorsitzende nicht angehört, nach der sich aus der Gruppenstärke ergebenden Reihenfolge unter Beachtung der in der jeweiligen Gruppe am stärksten vertretenen Liste zu berücksichtigen. Die übrigen Freistellungen richten sich nach der Gruppenstärke. Die Freistellung hat keine Minderung der Besetzung oder des Arbeitsentgelts zu Folge und darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen.

(4) Vor ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Absatz 3 ganz freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

300 bis	600 Beschäftigten	1 Mitglied,
601 bis	1000 Beschäftigten	2 Mitglieder,
1001 bis	2000 Beschäftigten	3 Mitglieder,
2001 bis	3000 Beschäftigten	4 Mitglieder,
3001 bis	4000 Beschäftigten	5 Mitglieder,
4001 bis	5000 Beschäftigten	6 Mitglieder,
5001 bis	6000 Beschäftigten	7 Mitglieder,
6001 bis	7000 Beschäftigten	8 Mitglieder,
7001 bis	8000 Beschäftigten	9 Mitglieder,
8001 bis	9000 Beschäftigten	10 Mitglieder,
9001 bis	10000 Beschäftigten	11 Mitglieder.

In Dienststellen mit mehr als 10000 Beschäftigten ist für je angelegene weitere 2000 Beschäftigte ein

### DAG Novellierungsvorschlag

Führt das Versäumnis von Arbeitszeit zu einer Verminderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes, so hat die Dienststelle eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zu leisten. Streichung "regelmäßige Arbeitszeit" ersetzen durch "individuelle Arbeitszeit".

Abs. 4 wird wie folgt geändert:

(4) von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Absatz 3 freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

200 bis	500 Beschäftigten	1 Mitglied,
501 bis	1000 Beschäftigten	2 Mitglieder,
1001 bis	2000 Beschäftigten	.....

In Dienststellen mit mehr als 10.000 Beschäftigten ist für je angelegene 2000 Beschäftigte ein weiteres Mitglied freizustellen. Der Dienststelle sind die Namen der freizustellenden Personalratsmitglieder unverzüglich bekanntzugeben.

Darüberhinaus kann der Personalrat, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienstbehörde zur

### Begründung

Rechtsprechung EG und Hamburger Gericht "Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten"

Vorgeschlagene Regelung dient der Rechtsklarheit (siehe BAG- und LAG-Urteile)

Diese Änderung soll die Personalarbeit in den kleineren Dienststellen verbessern.

Der Personalrat muß die Möglichkeit erhalten, gegebenenfalls über die Freistellungsregelung hinaus Mitglieder aus dem Arbeitsprozeß freizustellen.

### Zur Zeit gültige Fassung

weiteres Mitglied freizustellen. Von den Sätzen 1 und 2 kann im Einvernehmen zwischen Personalrat und Leiter der Dienststelle abgewichen werden.

(5) Die Mitglieder des Personalrats und Ersatzmitglieder, die regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, sind unter Fortzahlung der Bezüge und Erstattung der angemessenen Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

### § 43

Mitglieder des Personalrats dürfen gegen ihren Willen nur versetzt, abgeordnet oder nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 umgesetzt werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat, dem das Mitglied angehört, zustimmt.

### Drittes Kapitel Personalkommission

### § 44

(1) Wird in der Landesverwaltung durch Teilung einer Dienststelle oder durch Zusammenlegung von Dienststellen oder von Teilen von Dienststellen eine neue Dienststelle gebildet, die die Voraussetzung

### DAG Novellierungsvorschlag

ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist, weitere Personalratsmitglieder ganz oder teilweise von ihrer beruflichen Tätigkeit freistellen lassen. Soweit es sich um Dienststellen unter 200 Beschäftigte handelt, können neben Freistellung ebenfalls Teilfreistellungen beschlossen werden.

Widerspricht die Dienststelle den Beschlüssen des Personalrats und kommt es zu keiner Einigung, so entscheidet die Einigungsstelle endgültig. Das Verfahren regelt sich nach § 66 Abs. 5 LPVG NW.

Abs. 5 streichen und wie folgt neu formulieren:

Die Mitglieder des Personalrates und Ersatzmitglieder sind unter Fortzahlung der Bezüge und Erstattung der Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die das Personalratsmitglied für seine Personalratsarbeit für erforderlich hält. Über die Teilnahme beschließt der Personalrat gem. § 33 LPVG NW.

§ 43 Abs. 1 - wird folgender Satz hinzugefügt:

§ 43 Abs. 1 gilt auch für die Kandidaten zum Personalrat und für die Mitglieder des Wahlvorstandes.

sowie ein 2. Abs.

(2) Für Mitglieder des Personalrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die §§ 15 und 16 entsprechend.

### Begründung

Streitigkeiten aus dieser Regelung müssen in der Einigungsstelle geklärt werden.

Die Entscheidung über die Erforderlichkeit der Fort- und Weiterbildung muß dem Personalrat obliegen.

Wahlvorstandsmitglieder müssen ebenfalls geschützt werden.

Redaktionelle Veränderung (in den Rahmenvorschriften des BPersVG) enthalten.

### Zur Zeit gültige Fassung

les § 13 Abs. 1 erfüllt, so werden die Rechte des bei der neuen Dienststelle zu wählenden Personalrats von einer Personalkommission wahrgenommen, bis der Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist. Das gilt auch für die Umbildung von Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, wenn im Zusammenhang mit der Umbildung keine besonderen personalvertretungsrechtlichen Vorschriften erlassen werden.

2) Die Mitglieder der Personalkommission müssen für den Personalrat der neuen Dienststelle wählbar sein. § 13 Abs. 3 und 4 gilt entsprechend. Die Mitglieder sind von den Personräten der von der Organisationsmaßnahme betroffenen Dienststellen zu bestellen; die anteilige Zahl der Mitglieder wird entsprechend dem Verhältnis der von der Organisationsmaßnahme betroffenen wahlberechtigten Beschäftigten der bisherigen Dienststellen an der Gesamtzahl der wahlberechtigten Beschäftigten der neuen Dienststelle nach dem d'Hondt'schen Höchstzahlenverfahren ermittelt. Sind in der neuen Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so soll jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke vertreten sein.

(3) Für die Geschäftsführung der Personalkommission und die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gelten die §§ 29 bis 43 entsprechend.

(4) Die Personalkommission hat spätestens zwei Monate nach Wirksamwerden der Organisationsmaßnahmen einen Wahlvorstand für die Wahl des Personalrats zu bestellen. Die §§ 17 und 19 gelten entsprechend.

(5) Wird durch eine Organisationsmaßnahme im Sinne des Absatzes 1 eine Dienststelle betroffen, bei der eine Stufenvertretung besteht, so werden auch die Rechte der bei der neuen Dienststelle zu wählen-

### DAG Novellierungsvorschlag

### Begründung

### Zur Zeit gültige Fassung

den Stufenvertretung von einer Personalkommission wahrgenommen, bis die Stufenvertretung zu ihrer ersten Sitzung zusammengetreten ist. Die Absätze 2 und 4 gelten entsprechend.

#### Viertes Kapitel Personalversammlung

##### § 45

- (1) Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. Sie wird vom Vorsitzenden des Personalrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich.
- (2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Das gleiche gilt, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange eines Teils der Beschäftigten erforderlich ist.

##### § 46

- (1) Der Personalrat hat einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung über seine Tätigkeit zu berichten.
- (2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Antrag des Leiters der Dienststelle oder eines Viertel der wahrberechtigten Beschäftigten verpflichtet, zusätzliche Personalversammlungen einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- (3) Auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft muß der Personalrat vor Ablauf von zwei Wochen nach Eingang des Antrags eine Personalversammlung einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderjahr keine Personalversamm-

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

Abs. 3 - wird durch einen 2. Satz erweitert:  
Auf Beschluß des Personalrats können weitere Personalversammlungen oder Teilversammlungen durchgeführt werden.

Der Personalrat muß über Abs. 1 hinaus die Möglichkeit erhalten, zusätzliche Versammlungen durchzuführen. Dies ist z.Zt. nur der Fall, wenn er gemäß Abs. 2 u. 3 den Auftrag hierzu erhält.

### Zur Zeit gültige Fassung

lung durchgeführt worden ist.

#### § 47

Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Mindering der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Soweit in den Fällen des Satzes 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist den Teilnehmern Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Fahrtkosten, die den Beschäftigten durch die Teilnahme an einer Personalversammlung nach Satz 1 entstehen, sind von der Dienststelle in entsprechender Anwendung des Landesreisekostengesetzes zu erstatten.

#### § 48

Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten. § 2 Abs. 2 und § 3 Abs. 1 gelten für die Personalversammlung entsprechend.

#### § 49

Der Leiter der Dienststelle, Beauftragte aller in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften, ein Beauftragter der Arbeitgebervereinigung, der der Dienststelle angehört, ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats sowie je ein Beauftragter der Dienststellen, bei denen die Stufenvertretungen bestehen, sind berechtigt, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen. Der Personalrat hat die Einberufung der Perso-

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag



### Zur Zeit gültige Fassung

naiversammlung dem Leiter der Dienststelle und den in Satz 1 genannten Gewerkschaften mitzuteilen. An Versammlungen, die auf Antrag des Leiters der Dienststelle einberufen sind oder zu denen ausdrücklich eingeladen ist, hat er teilzunehmen.

Der Personalrat kann sachkundigen Personen die Teilnahme an der Personalversammlung gestatten.

### Fünftes Kapitel Stufenvertretungen

#### § 50

- (1) In der Landesverwaltung werden für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen bei den Mittelbehörden Bezirkspersonalräte und bei den obersten Landesbehörden Hauptpersonalräte gebildet.
- (2) Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den zum Geschäftsbereich der Mittelbehörde, die Mitglieder des Hauptpersonalrats von dem zum Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde gehörenden Beschäftigten gewählt. Soweit bei Mittelbehörden die Personalangelegenheiten der Beschäftigten zum Geschäftsbereich verschiedener oberster Landesbehörden gehören, sind diese Beschäftigten für den Hauptpersonalrat bei der jeweils zuständigen obersten Landesbehörde wahlberechtigt.
- (3) Die §§ 10 bis 12, 13 Abs. 3, 14 Abs. 1, 2, 4 und 6, §§ 15 bis 18 u. 20 bis 22 gelten entsprechend. Die in § 10 Abs. 4 genannten Beschäftigten sind nicht wählbar. § 11 Abs. 2 Buchstabe c) gilt nur für die Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. Die Stufenvertretung hat höchstens fünfzehn Mitglieder. Eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstands findet nicht statt. An ihrer Stelle

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

## Zur Zeit gültige Fassung

übt der Leiter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, die Befugnis zur Bestellung des Wahlvorstands nach § 17 Abs. 2 §§ 18 und 20 Abs. 1 aus.

## DAG Novellierungsvorschlag

§ 50 a

- (1) Die Hauptpersonalräte im Bereich der Landesverwaltung bilden die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte. Sie besteht aus je einem Vertreter jedes Hauptpersonalrats der von den einzelnen Hauptpersonalräten bestimmt wird.
- (2) Die AGdHPR bildet aus ihrer Mitte den Vorstand, der aus einem Vorsitzenden und zwei stellvertretenden Vorsitzenden besteht. Der Vorstand ist alle vier Jahre, spätestens einen Monat nach Ablauf der Frist des § 23 neu zu wählen.

Bei Rücktritt eines Vorstandsmitgliedes findet Neuwahl statt. Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Der Vorsitzende vertritt die AGdHPR im Rahmen der von dieser gefaßten Beschlüsse.

- (3) Die Arbeitsgemeinschaft vertritt die Hauptpersonalräte gegenüber dem Ministerpräsidenten, der Landesregierung und den Ministern, soweit diese über ihren Bereich hinausgehende Zuständigkeiten besitzen. Die Arbeitsgemeinschaft handelt im Rahmen der Aufgaben, Rechte und Pflichten der Hauptpersonalräte, soweit Fragen von allgemeiner Bedeutung zu lösen sind oder der Zuständigkeitsbereich des einzelnen Hauptpersonalrats überschritten wird. Die Rechte der Hauptpersonalräte und der Personalräte werden hierdurch nicht berührt.

- (4) Personalräte können aufgrund eigener Beschlüsse auf Bundes-, Landes-, Kreis- und örtlicher Ebene zu gemeinsamen Beratungen zusammenzutreten und Beschlüsse auch gegenüber solchen staatlichen Dienststellen auf den genannten Ebenen vertreten, denen diese Personalräte nicht zugeordnet sind.

## Begründung

Viele Beteiligungstalbestände sind im Landesdienst gleichgeleitet, z.B. Einführung von Technologien, Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen, Personalaus-tausch. Ein Informationsaustausch der in den §§ 50 a und 50 b genannten Personalvertretungen aus Eigeninitiative ist nicht möglich. Die vorgeschlagene Regelung hat sich in Schleswig-Holstein bewährt.

§ 50 b

(1) Die Personalräte der obersten Landesbehörden und der Personalrat des Landesrechnungshofes, des Landtages und der Staatskanzlei bilden die Arbeitsgemeinschaft der Personalräte der obersten Landesbehörden. Sie besteht aus je einem Vertreter des Personalrates jedes Ministeriums, des Landesrechnungshofes, des Landtages und der Staatskanzlei.

(2) Die AGoL bildet aus ihrer Mitte den Vorstand, der aus einem Vorsitzenden und zwei stellvertretenden Vorsitzenden besteht. Der Vorstand ist alle vier Jahre, spätestens einen Monat nach Ablauf der Frist des § 23 neu zu wählen. Bei Rücktritt eines Vorstandsmitgliedes findet Neuwahl statt. Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Der Vorsitzende vertritt die AGoL im Rahmen der von dieser gefaßten Beschlüsse.

(3) Die Arbeitsgemeinschaft vertritt die Personalräte der obersten Landesbehörden, des Landesrechnungshofes, des Landtages und der Staatskanzlei gegenüber dem Ministerpräsidenten in Angelegenheiten, die über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen und die nicht in den Zuständigkeitsbereich ihrer Hauptpersonalräte oder der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte fallen.

Siehe Begründung zu § 50 a.

§ 51

Für die Amtszeit und die Geschäftsführung der Stufenvertretungen sowie für die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gelten §§ 23, 24 Abs. 1 Satz 1 Buchstaben b) bis e) und Satz 2, Abs. 2 und 3 §§ 25 bis 38, 40, 41, 42 Abs. 1 bis 3 und 5 und § 43 entsprechend. § 30 Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, daß die Mitglieder der Stufenvertretung spätestens zwei Wochen nach dem Wahltag einzuberufen sind.

## Zur Zeit gültige Fassung

### Sechstes Kapitel Gesamtpersonalrat

#### § 52

In den Fällen des § 1 Abs. 3 ist neben den einzelnen Personalräten ein Gesamtpersonalrat zu errichten.

#### § 53

Für die Wahl, die Amtszeit und die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats sowie für die Rechtsstellung seiner Mitglieder gelten § 50 Abs. 2 bis 5 und § 51 entsprechend.

### Siebentes Kapitel

#### Jugend- und Auszubildendenvertretung

#### § 54

In Dienststellen mit in der Regel mindestens fünf zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wahlberechtigten Beschäftigten werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet.

#### § 55

(1) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie Auszubildende, Beamtenanwär-

## DAG Novellierungsvorschlag

#### Abs. 2

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Vertretern verschiedener Ausbildungsberufe der Dienststelle angehöriger Jugendlichen oder in der beruflichen Erstausbildung befindlichen Beschäftigten zusammensetzen. Die Geschlechter sollen in der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend ihrem zahlenmäßigen Anteil unter den Wahlberechtigten vertreten sein.

Abs. 1 - 2. Halbsatz streichen und wie folgt ergänzen:  
..., sowie alle Auszubildenden, Beamtenanwärter

## Begründung

Dieser Vorschlag soll darauf aufmerksam machen, daß sich alle Ausbildungsberufe an der Wahl beteiligen.

### Zur Zeit gültige Fassung

ter und Praktikanten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. § 10 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.

- (2) Wählbar sind Beschäftigte, die am Wahltag noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben. §§ 11 und 12 gelten entsprechend.

### DAG Novellierungsvorschlag

und Praktikanten in der beruflichen Erstausbildung unabhängig vom Alter. § 10 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.

Abs. 2 - Zahl "25" durch "26" ersetzen, neue Zeile anfügen: ...vollendet haben oder sich noch in der beruflichen Erstausbildung befinden.

2. Satz wie folgt neu einsetzen:  
"§ 11 Abs. 2 und 3 und § 12 gelten entsprechend".

### Begründung

Die Praxis hat gezeigt, daß die Lebensaltersbegrenzung beim aktiven Wahlrecht der Auszubildenden viele von der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ausschließt, da infolge der längeren Schulzeit, des Wehrdienstes/Zivildienstes und eines evtl. Studienabbruches die Auszubildenden während ihrer zwei- bis dreijährigen Ausbildung die bisherige Altersbegrenzung von 25 Jahren überschreiten.

Jeder Auszubildende sollte aber durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten werden.

Die Erhöhung des passiven Wahlrechts vom 25. auf das 26. Lebensjahr bedeutet die Angleichung des Landes- (LPVG) an das geltende Bundesrecht (BPersVG).

In der Praxis treten des öfteren Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) während einer Wahlperiode zurück. Dieses geschieht häufig aus Gründen, die speziell eine Jugend- und Auszubildendenvertretung und nicht einen Personalrat betreffen, wie zum Beispiel berufliche Neuorientierung, Studium, Wehr- oder Zivildienst, Mutterschutz- und Erziehungsurlaub u.a.m.. Wenn die Zeitspanne vom Tag der Neuwahl bis zum Ende der regulären Amtszeit weniger als 12 Monate beträgt, verlängern sich die Amtszeit um eine weitere Wahlperiode (§ 57 Abs. 2 in Verbindung mit § 23 Abs. 2 LPVG). Die JAV kann also bis zu drei Jahren im Amt sein. Hierdurch haben einige Auszubildungsjahre, vor allem bei einer Verkürzung der Auszubildungsdauer auf zwei oder zweieinhalb Jahre, durch die Beschränkung des § 55 Abs. 2, Satz 2, keine Möglichkeit, in ihrer JAV mitzuarbeiten. Dies kann nicht im Interesse einer wirkungsvollen Personalvertretungsarbeit im Bereich der JAV liegen, in der JAV sollten alle Ausbildungsjahre vertreten sein.

§ 56

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

- 5 bis 20 wahlberechtigten Beschäftigten  
aus 1 Person,
- 21 bis 50 wahlberechtigten Beschäftigten  
aus 3 Mitgliedern,
- 51 bis 100 wahlberechtigten Beschäftigten  
aus 5 Mitgliedern,
- 101 bis 200 wahlberechtigten Beschäftigten  
aus 7 Mitgliedern,
- 201 bis 1000 wahlberechtigten Beschäftigten  
aus 11 Mitgliedern,
- mehr als 1000 wahlberechtigten Beschäftigten  
aus 15 Mitgliedern.

(2) § 14 Abs. 6 gilt entsprechend.

§ 57

(1) Der Personalkrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 16 Abs. 1, 3, 4, 6, Satz 1, Abs. 7 und 8, § 20 Abs. 2, §§ 21 und 22 entsprechend.

(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beginnt und endet mit der jeweiligen Wahlperiode. Sie beträgt zwei Jahre. Im übrigen gelten für die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung § 23 Abs. 2 und 3, § 24 Abs. 1 Satz 1 Buchstaben b bis e und Abs. 2 und §§ 25, 26 Abs. 1 und 2 sowie §§ 27 und 28 Abs. 1, 2 und 4 entsprechend. Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung erlischt nicht dadurch, daß ein Mitglied während der Amtszeit das 25. Lebensjahr vollendet.

Im letzten Satz die Zahl "25" durch "26" ersetzen.

### Zur Zeit gültige Fassung

(3) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Im übrigen gelten für die Geschäftsführung die §§ 30 bis 33 und 37 bis 39, § 40 Abs. 1, 3 und 4 und § 41 entsprechend. An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Mitglied des Personalrats teilnehmen.

### § 58

Für die Rechtsstellung der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 42 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 und 4, Abs. 5 und § 43 entsprechend. Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung des Personalrats. Für die Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber gilt § 43 entsprechend.

### § 59

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen, die vom Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet wird. Außer dieser kann eine weitere Jugend- und Auszubildendenversammlung während der Arbeitszeit stattfinden. Der Vorsitzende des Personalrats oder ein vom Personalrat beauftragtes Mit-

### Begründung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung muß wegen der Wahrnehmung der Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden die Möglichkeit erhalten, Mitglieder von der Arbeit freizustellen.

### DAG Novellierungsvorschlag

Abs. 4 einfügen:  
Von der beruflichen Tätigkeit ist ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das sich nicht in der beruflichen Ausbildung befindet, freizustellen in Dienststellen mit in der Regel mehr als 150 Beschäftigten im Sinne des § 55 Abs. 1.

### Zur Zeit gültige Fassung

glied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen. Im übrigen sind die Vorschriften des Vierten Kapitels auf die Jugend- und Auszubildendenversammlung entsprechend anzuwenden.

#### § 60

(1) In der Landesverwaltung werden für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, in denen Stufenvertretungen bestehen, bei den Mittelbehörden Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretungen und bei den obersten Landesbehörden Hauptjugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet. Für sie gelten § 50 Abs. 2 und 4, §§ 55, 56 und 61 entsprechend, ferner § 57 mit der Maßgabe, daß die Einrichtung von Sprechstunden entfällt. Die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung hat höchstens fünf Mitglieder.

(2) Bestehen in Fällen des § 1 Abs. 3 mehrere Jugend- und Auszubildendenvertretungen, so ist neben diesen eine Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung zu errichten. Für sie gilt Absatz 1 Satz 2 und 3.

#### § 61

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den Beschäftigten im Sinne von § 55 dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Entscheidung über die Übernahme der Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis, beim Personalrat zu beantragen.

### DAG Novellierungsvorschlag

Abs. 2 einfügen:  
Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, nach Unterrichtung des Personalrats jederzeit eine Jugend- und Auszubildendenversammlung, an der alle jugendlichen Beschäftigten teilnehmen, durchzuführen.

Für sie gelten § 50 Abs. 2, § 50 a und b, § 55, 56 und 61 entsprechend, ferner § 57....

### Begründung

Dieser Vorschlag dient der Vereinfachung zur Durchführung von Jugend- und Auszubildendenversammlungen.

Landesarbeitsgemeinschaften sollten auch für Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet werden.



### Zur Zeit gültige Fassung

2. Darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten im Sinne von § 55 geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden.

3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten im Sinne von § 55, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen Beschäftigten im Sinne von § 55 über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

(2) Die Befugnisse der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber dem Personalrat bestimmen sich nach § 30 Abs. 3, § 35 Abs. 1 und 2 und § 36. Sie beziehen sich auf die in den §§ 72 bis 75 genannten beteiligungspflichtigen Angelegenheiten der Beschäftigten im Sinne von § 55.

(3) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterstützen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, daß ihr der Personalrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

(4) Der Personalrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen Dienststellenleiter und Personalrat nach § 63 beizu-

### DAG Novellierungsvorschlag

Nr. 3 - den Halbsatz "beim Personalrat ..... hinzuwirken" streichen und folgenden Halbsatz einfügen:  
"In Zusammenarbeit mit dem Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken."

Nr. 4. einfügen:

4. Die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind jederzeit berechtigt, Jugendliche und Auszubildende an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen.

### Begründung

Die Aufgaben sollen im vertrauensvollen Miteinander gelöst werden.

Siehe Begründung zu § 39

### Zur Zeit gültige Fassung

ziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden die besonders Beschäftigte im Sinne von § 55 betreffen. Im übrigen kann ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das von dieser benannt wird, an Besprechungen nach § 63 beratend teilnehmen.

### Achtes Kapitel Beteiligung der Personalvertretung

#### Erster Abschnitt Allgemeines

##### § 62

Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, daß alle Beschäftigten nach Recht und Billigung behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt.

##### § 63

Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat müssen mindestens einmal im Vierteljahr zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreten. In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebs behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich betreffen. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

##### § 64

Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren

### DAG Novellierungsvorschlag

### Begründung

Das Wort "Vierteljahr" ist durch "Monat" zu ersetzen.

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit wird durch den verkürzten Gesprächsrhythmus gefördert und gestärkt.

### Zur Zeit gültige Fassung

Angehörigen dienen, zu beantragen.

2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen,
4. auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen und des Arbeitsschutzes einzusetzen.
5. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,
6. die Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbehinderter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen, zu fördern,
7. Maßnahmen zur beruflichen Förderung Schwerbehinderter zu beantragen,
8. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern,
9. Mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der von ihr vertretenen Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten.

### Begründung

Der Umweltschutz muß auch im öffentlichen Dienst stärker beachtet werden

### DAG Novellierungsvorschlag

auf die Verhütung von Unfall-, Gesundheits- und Umweltgefahren zu achten...

...gesundheitsfördernder Maßnahmen, des Arbeitsschutzes und Umweltschutzes einzusetzen.

## Zur Zeit gültige Fassung

arbeiten.

### § 65

(1) Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind die dafür erforderlichen Unterlagen vorzulegen.

(2) Bei Einstellungen sind ihm auf Verlangen die Unterlagen aller Bewerber vorzulegen; an Vorstellung- oder Eignungsgesprächen im Rahmen von Auswahlverfahren kann ein Mitglied des Personalrats teilnehmen.

## DAG Novellierungsvorschlag

Nr. 10 einfügen:  
Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichbehandlung von Frau und Mann dienen.

Abs. 1 - Satz 2 streichen und wie folgt neu einsetzen:  
Mit Beginn der Entscheidungsvorbereitung in der Dienststelle ist der Personalrat fortlaufend und umfassend an Hand der erforderlichen Unterlagen vom Dienststellenleiter zu unterrichten. Die Unterrichtung hat sich auf sämtliche Auswirkungen der vom Dienststellenleiter erwogenen Maßnahmen auf die Beschäftigten zu erstrecken. Der Dienststellenleiter hat bereits während der Entscheidungsvorbereitung die erwogene Maßnahme mit der Personalvertretung zu beraten.

In Planungsgruppen ist der Personalrat, wenn er es wünscht, von Anfang an einzubeziehen.

Abs. 2 wie folgt neu formulieren:  
Bei Einstellungen und Neubesetzungen sind ihm die Unterlagen aller Bewerber/innen vorzulegen. An Vorstellung- und Auswahlgesprächen, an Auswahlverfahren, an Prüfungen und Eignungstestsstellungen, die die Dienststelle durchführt oder von einer anderen Stelle durchführen läßt, ist der Personalrat der aufzunehmenden Dienststelle zu beteiligen.

## Begründung

Dieser Vorschlag stellt sicher, daß der Personalrat bei beteiligungspflichtigen Maßnahmen eingebunden wird und Gestaltungsmöglichkeiten für ihn noch vorhanden sind.

Die Beteiligung muß schon vor dem Auswahlverfahren beginnen.

## Zur Zeit gültige Fassung

(3) Personalakten oder Sammlungen von Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Beschäftigten dem Personalrat zur Kenntnis zu bringen. Ein Mitglied des Personalrats kann auf Wunsch des Beschäftigten an Besprechungen mit entscheidungsbefugten Personen der Dienststelle teilnehmen, soweit dabei beteiligungspflichtige Angelegenheiten berührt werden.

### Zweiter Abschnitt Formen und Verfahren

#### § 66

- (1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden.
- (2) Der Leiter der Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Der Personalrat kann verlangen, daß der Leiter der Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet. Sofern der Personalrat beabsichtigt, der Maßnahme nicht zuzustimmen, hat er dies innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Antrags dem Leiter der Dienststelle mitzuteilen; in diesen Fällen ist die beabsichtigte Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat zu erörtern. Soweit an Stelle des Leiters der Dienststelle das verfassungsmäßig zuständige oberste Organ

## DAG Novellierungsvorschlag

Bei Einstellungen von Jugendlichen, Auszubildenden, Beamtenanwärtern und Praktikanten ist ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu beteiligen.

In Abs. 3 wird in Satz 1 der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und als zweiter Halbsatz angefügt: "dies gilt nicht für listenmäßig aufgeführte Personalakten, die regelmäßig Entscheidungsgrundlage in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten sind".

Hinter "teilnehmen" ein Punkt setzen, 2. Halbsatz ist zu streichen

Abs. 2 1. Satz streichen, dafür ersetzen:  
Der Leiter der Dienststelle hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen und beantragt die Zustimmung des Personalrates.  
Abs. 2 2. Satz streichen.

## Begründung

Derartige Besprechungen sind immer beteiligungspflichtig

Die gewählte Formulierung vereinfacht das Beteiligungsverfahren

### Zur Zeit gültige Fassung

oder ein von diesem bestimmter Ausschluß über eine beabsichtigte Maßnahme zu entscheiden hat, ist der Personalrat so rechtzeitig zu unterrichten, daß seine Stellungnahme bei der Entscheidung von dem zuständigen Organ oder Ausschluß berücksichtigt werden kann.

(3) Der Beschluß des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Antrags mitzuteilen; in den Fällen des Absatzes 2 Satz 3 Absatz 2 beginnt die Frist mit dem Tage der Erörterung. In den Fällen des § 35 verlängert sich die Frist um eine weitere Woche. Der Leiter der Dienststelle kann in Ausnahmefällen auf Antrag des Personalrats die in den Sätzen 1 und 2 bestimmte Frist um eine Woche verlängern; in dringenden Fällen kann er sich auf eine Woche, in den Fällen des § 35 auf zwei Wochen abkürzen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert. Soweit dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgebracht werden, die für einen Beschäftigten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, ist dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen.

(4) Der Personalrat ist berechtigt, in allen mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten Maßnahmen zu beantragen; er hat die Maßnahme dem Leiter der Dienststelle schriftlich vorzuschlagen und zu begründen. Sofern beabsichtigt ist, dem Vorschlag nicht zu entsprechen, hat der Leiter der Dienststelle dies innerhalb eines Monats nach Zugang des Vorschlags dem Personalrat mitzuteilen; in diesen Fällen gilt Absatz 2 Satz 3 Halbsatz 2 entsprechend. Die Entscheidung über den Vorschlag ist dem Personalrat vom Leiter der Dienststelle innerhalb eines Monats nach Zugang des Vorschlags mitzuteilen; in den Fällen des Satzes 2 Halbsatz 2 beginnt die Frist mit

### DAG Novellierungsvorschlag

vor dem Wort "Erörterung" ist das Wort "abschließenden" einzulügen.

Abs. 4 Der 1. Satz wird wie folgt verändert:  
"Der Personalrat ist berechtigt, in allen mitwirkungs- und mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten Maßnahmen zu beantragen; dies gilt auch für konkrete Maßnahmen im Einzelfall, die dem Mitwirkungs-/ Mitwirkungsrecht des Personalrates unterliegen unabhängig davon, daß der einzelne Beschäftigte seinen individualrechtlichen Anspruch geltend machen kann. Der Personalrat hat die Maßnahme..."

### Begründung

Dieser Änderungsvorschlag dient der Rechtssklarheit für Personalrat und Dienststelle.

Das Initiativrecht des Personalrats soll sich auch auf die Mitwirkungsrechte erstrecken. Desweiteren muß im Gesetzestext klar hervorgehen, daß der Personalrat auch im Einzelfall ein Initiativrecht besitzt.

### Zur Zeit gültige Fassung

dem Tage der Erörterung. Bei einer Ablehnung des Vorschlags sind die Gründe anzugeben.

(5) Kommt eine Einigung über eine vom Leiter der Dienststelle beabsichtigte Maßnahme nicht zustande, so kann er innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der in Absatz 3 genannten Frist die Angelegenheit der im Verwaltungsaufbau übergeordneten Stelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. Für das Stufenverfahren gelten die Absätze 2 und 3 entsprechend. Kommt eine Einigung über eine vom Personalrat beantragte Maßnahme nicht zustande oder trifft der Leiter der Dienststelle innerhalb der in Absatz 4 Satz 3 genannten Frist keine Entscheidung, so kann der Personalrat innerhalb von zwei Wochen nach Fristablauf die Angelegenheit der Stufenvertretung, die bei der im Verwaltungsaufbau übergeordneten Stelle besteht, vorlegen. Für das Stufenverfahren gilt Absatz 4 entsprechend. Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat unterrichten sich gegenseitig, wenn sie die Angelegenheit der übergeordneten Stelle oder der bei ihr bestehenden Stufenvertretung vorlegen.

(6) Bei anderen als den in Absatz 7 Satz 1 bezeichneten Maßnahmen entscheidet in der Landesverwaltung der Leiter der obersten Landesbehörde und bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts der Leiter der Dienststelle (§ 1 Abs. 2 Halbsatz 2) endgültig.

(7) Ergibt sich bei Maßnahmen, die von der Dienststelle beabsichtigt sind, und bei den vom Personalrat beantragten Maßnahmen, die nach § 72 Abs. 2 bis 4 seiner Mitbestimmung unterliegen,

- a) in der Landesverwaltung zwischen dem Leiter der obersten Landesbehörde,

### DAG Novellierungsvorschlag

und vor dem Wort "Erörterung" ist das Wort "abschließenden" einzufügen.

(6) wird ersatzlos gestrichen

(7) wird (6)  
(6) Ergibt sich bei Maßnahmen, die von der Dienststelle beabsichtigt sind, und bei den vom Personalrat beantragten Maßnahmen,

- a) in der Landesverwaltung zwischen dem Leiter der obersten Landesbehörden,

### Begründung

Siehe § 66 Abs. 3

Streitigkeiten müssen generell der Einigungsstelle zur Entscheidung vorgelegt werden.

Aufgrund der Änderung des Abs. 6 ist diese veränderte Formulierung erforderlich.

### Zur Zeit gültige Fassung

- b) bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zwischen dem Leiter der Dienststelle (§ 1 Abs. 2 Halbsatz 2)

und der dort bestehenden zuständigen Personalvertretung keine Einigung, so entscheidet auf Antrag des Leiters oder der Personalvertretung die Einigungsstelle (§ 67). Der Antrag ist innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des ablehnenden Beschlusses der Personalvertretung oder der ablehnenden Mitteilung des Leiters zu stellen. Absatz 5 Sätze 3 und 5 gelten entsprechend. Soweit es sich in den Fällen des § 72 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 Satz 1 Nrn. 16 bis 18 um Angelegenheiten von Beamten handelt sowie in den Fällen des § 72 Abs. 3 und Abs. 4 Nrn. 2, 6, 11, 12, 13, 15 und 19 beschließt die Einigungsstelle eine Empfehlung an die in diesen Fällen endgültig entscheidende Stelle (§ 68).

(8) Der Leiter der Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Er hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach den Absätzen 2, 3, 5 und 7 einzuleiten oder fortzusetzen.

### § 67

(1) Bei jeder obersten Dienstbehörde wird für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung eine Einigungsstelle gebildet. Sie besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und Beisitzern. Auf die Person des Vorsitzenden und seines Stellvertreters sowie über die Zahl der Beisitzer haben sich die oberste Dienstbehörde und die bei ihr bestehende Personalvertretung innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Wahlperiode zu eini-

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

- b) bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zwischen dem Leiter der Dienststelle (§ 1 Abs. 2, 2. Halbsatz)

und der dort .....

(8) wird (7)

(8) neu

Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat können eine Verlängerung der im Abs. 1 bis 6 genannten Fristen vereinbaren.



### Zur Zeit gültige Fassung

gen.

Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag der obersten Dienstbehörde oder der Personalvertretung der Präsident des Oberverwaltungsgerichts. Die Beisitzer, die Beschäftigte im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes sein müssen, werden von beiden Seiten je zur Hälfte bestellt und innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Wahlperiode dem Vorsitzenden benannt.

(2) Die Mitglieder der Einigungsstelle sind unabhängig und üben ihre Tätigkeit als Ehrenamt in eigener Verantwortung aus. Für sie gilt § 40 Abs. 1 und 3 und, soweit sie Beschäftigte im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind, § 42 Abs. 2 entsprechend. Dem Vorsitzenden kann eine Entschädigung für Zeitaufwand gewährt werden. Die Mitglieder scheiden aus der Einigungsstelle außer durch Zeitablauf (Absatz 1 Satz 1) oder Niederlegung des Amtes nur unter den in § 51 Abs. 1 Nr. 1 der Disziplinarordnung bezeichneten Voraussetzungen aus, die Beisitzer ferner bei Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes.

(3) Die Einigungsstelle wird tätig in der Besetzung mit dem Vorsitzenden oder, falls dieser verhindert ist, seinem Stellvertreter und sechs Beisitzern, die auf Vorschlag der obersten Dienstbehörde und der Personalvertretung je zur Hälfte aus dem Kreis der von ihnen benannten Beisitzer (Absatz 1 Satz 5) entnommen werden.

(4) Die Sitzungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. Den Beteiligten ist die Anwesenheit nur bei der Verhandlung zu gestatten; anderen Personen kann sie gestattet werden. Beauftragte einer in der Personalvertretung vertretenen Gewerkschaft dürfen auch dann bei den Verhandlungen anwesend sein, wenn die Mehrheit der von der obersten Dienstbehörde oder von der bei ihr bestehenden Personalver-

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

## Zur Zeit gültige Fassung

terung benannten Beisitzer dies beantragt. Den Beteiligten ist Gelegenheit zur mündlichen Äußerung zu geben, die mit ihrem Einverständnis auch schriftlich erfolgen kann.

(5) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluß über die Anträge der Beteiligten, sie kann den Anträgen auch teilweise entsprechen. Der Beschluß muß sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten. Die Einigungsstelle ist beschlußfähig, wenn der Vorsitzende und je drei Beisitzer anwesend sind. Der Beschluß wird mit Stimmenmehrheit gefaßt.

(6) Der Beschluß der Einigungsstelle ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er bindet diese, soweit er eine Entscheidung im Sinne des Absatzes 5 enthält; das gilt nicht in den Fällen des § 66 Abs. 7 Satz 4.

(7) Für die Geschäftsführung der Einigungsstelle gilt § 40 Abs. 1 und 3 entsprechend.

(8) Besteht bei einer obersten Dienstbehörde ein Hauptpersonalrat oder ein Gesamtpersonalrat, so nimmt dieser die Befugnisse der Personalvertretung nach Absatz 1 Satz 3 und 4 und Absatz 3 wahr.

(9) In den Fällen des § 84 Abs. 2, des § 92 Satz 2 Nr. 2, des § 97 Satz 1 Nr. 2 und des § 111 Satz 1 Nr. 2 ist die Einigung nach Absatz 1 Satz 3 zwischen der obersten Dienstbehörde und allen Hauptpersonalräten des Geschäftsbereiches herbeizuführen. Von den in § 84 Abs. 2, § 92 Satz 2 Nr. 2, § 97 Satz 1 Nr. 2 und § 111 Satz 1 Nr. 2 bezeichneten Hauptpersonalräten sind zusätzlich ebenso viele Beisitzer zu bestellen und dem Vorsitzenden zu benennen, wie nach Absatz 1 Satz 5 Bestimmungen durch die Personalvertretungen vorgenommen werden. Bei der Verhandlung von Angelegenheiten aus dem Zuständigkeitsbereich der Hauptpersonalräte nach § 84 Abs. 2, § 92 Satz 2 Nr. 2, § 97 Satz 1 Nr. 2 und

### Zur Zeit gültige Fassung

§ 111 Satz 1 Nr. 2 üben diese Hauptpersonalräte das Vorschlagsrecht nach Absatz 3 Satz 1 aus; in diesen Fällen sind die Beisitzer aus dem Kreis der Beisitzer nach Satz 2 zu entnehmen.

#### § 68

In den in § 66 Abs. 7 Satz 4 bezeichneten Fällen entscheidet

1. bei Beschäftigten des Landes die Landesregierung,
2. bei Beschäftigten der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts deren verfassungsmäßig zuständiges oberstes Organ oder der von ihm bestimmte Ausschuß

endgültig. Bei Maßnahmen im Bereich der Verwaltung des Landtags tritt an die Stelle der Landesregierung der Präsident des Landtags im Benehmen mit dem Präsidium.

#### § 69

(1) Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, ist die vom Leiter der Dienststelle beabsichtigte Maßnahme zwischen ihm und dem Personalrat mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend zu erörtern. § 66 Abs. 2 Satz 4 gilt entsprechend.

(2) Werden gegen eine beabsichtigte Maßnahme innerhalb von zwei Wochen nach der Erörterung, in den Fällen des § 35 innerhalb von drei Wochen, keine Einwendungen erhoben, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Werden Einwendungen erhoben, so sind die Gründe dafür mitzuteilen. Entspricht die Dienststelle Einwendungen des Personalrats nicht

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

### Zur Zeit gültige Fassung

oder nicht in vollem Umfang, so teilt sie ihm ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe schriftlich mit.

(3) Der Personalrat einer nachgeordneten Behörde kann innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung (Absatz 2 Satz 3) die Entscheidung durch einen Verwaltungsaufbau übergeordneter Stelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, beantragen. Dieser entscheidet nach Verhandlung mit der bei ihr bestehenden Stufenvertretung. Eine Abschrift des Antrags leitet der Personalrat dem Leiter seiner Dienststelle zu.

(4) Ist ein Antrag nach Absatz 3 Satz 1 gestellt, so ist eine beabsichtigte Maßnahme bis zur Entscheidung der angerufenen Stelle auszusetzen.

(5) § 66 Abs. 8 gilt entsprechend.

(6) In den Fällen des Absatzes 2 Satz 3 kann der Personalrat einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes oder einer sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts die Entscheidung des verfassungsmäßig zuständigen obersten Organs oder des von ihm bestimmten Ausschusses beantragen. Die Absätze 3 bis 5 gelten entsprechend.

### § 70

(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit nicht gesetzliche oder tarifliche Regelungen entgegenstehen. Sie sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag ergänzend Dienstvereinbarungen zuläßt.

(2) Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, gehen den Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor.

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

Abs. 2 - wird folgender Halbsatz angefügt:  
... soweit sie diese nicht einengen.

Das Fortbestehen von günstigeren Regelungen, auch wenn sie nur einen kleinen Geltungsbereich haben, muß sichergestellt sein.

**Zur Zeit gültige Fassung**

- (3) Dienstvereinbarungen bedürfen der Schriftform, sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen und von der Dienststelle in geeigneter Weise bekanntzugeben.
- (4) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Nach Kündigung oder Ablauf einer Dienstvereinbarung gelten ihre Regelungen weiter, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt werden, sofern nicht eine Nachwirkung ausgeschlossen wurde.

**§ 71**

Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt war, führt die Dienststelle durch, es sei denn, daß im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist.

**Dritter Abschnitt  
Beteiligungspflichtige Angelegenheiten**

**§ 72**

- (1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten bei

1. Einstellung, Nebenabreden, erneuter Zuweisung des Arbeitsplatzes gemäß Arbeitsplatzsi-

**DAG Novellierungsvorschlag**

**§ 72**

**Mitbestimmung**

Der Personalrat hat in allen personellen, sozialen, organisatorischen oder sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, die die Beschäftigten insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken, mitzubestimmen.

Nachstehende Beteiligungsangelegenheiten werden erweitert bzw. ergänzt:

Abs. 1, Nr. 1 - Inhalt des Arbeitsvertrages, Ausschreibung von Stellen sowie Inhalt, Ort und Dauer,

**Begründung**

### Zur Zeit gültige Fassung

chenungsvorschriften sowie nach Beendigung einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge gemäß § 78 b oder § 85 a des Landesbeamtengesetzes, Verlängerung der Probezeit, Anstellung eines Beamten, Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art, Belirung von Arbeitsverhältnissen,

2. Beförderung, Zulassung zum Aufstieg, Übertragung eines anderen Amtes mit niedrigerem Endgrundgehalt.

3. Laubbahnwechsel, Wechsel des Dienstzweiges,

4. Eingruppierung, Höhergruppierung, Rückgruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit für eine Dauer von mehr als drei Monaten, Bestimmung der Fallgruppe oder des Abschnitts innerhalb einer Vergütungs- oder Lohngruppe, wesentlichen Änderungen des Arbeitsvertrages.

5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als drei Monaten, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, die mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist, wobei das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts zum Dienstort gehört.

6. Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten und ihrer Aufhebung.

7. Kürzung der Anwärterbezüge,

8. Entlassung eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf,

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach den Bestimmungen des AFG, Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

4. Gewährung von Zulagen oder Zuwendungen aller Art, Entzug von Tätigkeiten oder Funktionen, aus denen sich ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage ergibt.

Das Wort "wesentlich" wird gestrichen.

5. streichen "für eine Dauer von mehr als drei Monaten"

6. streichen "für eine Dauer von mehr als drei Monaten"

### Zur Zeit gültige Fassung

9. ordentlicher Kündigung.
10. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand.
11. Weiterbeschäftigung von Angestellten und Arbeitern über die Altersgrenze hinaus.
12. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken.
13. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit.
14. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach § 78 b des Landesbeamtengesetzes sowie Ablehnung einer entsprechenden Arbeitsvertragsänderung bei Angestellten und Arbeitern.
15. Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Beurlaubung nach § 85 a des Landesbeamtengesetzes sowie bei Ablehnung einer entsprechenden Arbeitsvertragsänderung bei Angestellten und Arbeitern.

### DAG Novellierungsvorschlag

9. Abmahnung, Kündigung ohne Einhaltung einer Frist, vor außerordentlichen Kündigungen, Mitteilung an Auszubildende deren Einstellung, Weiterbeschäftigung nach beendeter Ausbildung nicht beabsichtigt ist, Ablauf von befristeten Arbeitsverträgen.
12. Versagung der Zusage einer Umzugskostenvergütung.
13. Genehmigung und .....
14. Genehmigung und .....
15. Genehmigung und .....  
..... sowie die Ermäßigung oder Ausweitung der regelmäßigen Arbeitszeit der Angestellten und Arbeiter.
16. Anordnung von arbeits- oder vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Arbeits- und Dienstfähigkeit.
17. Besetzung der Stellen mit Personalführungsaufgaben.
18. Besetzung der Stellen der Leiter von Personalabteilungen und Personalstellen.

### Begründung

## Zur Zeit gültige Fassung

Satz 1 gilt für die in § 8 Abs. 1 bis 3 und § 11 Abs. 2 Buchstabe c bezeichneten Beschäftigten, für Beschäftigte mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit sowie für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Dozenten gemäß § 20 FHG, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, für nach § 119 Abs. 1 WissHG oder § 79 Abs. 1 FHG nicht ernommene Beamte und entsprechende Angestellte an den Hochschulen, soweit sie nicht nach § 5 Abs. 5 Buchstabe a von der Geltung dieses Gesetzes ausgenommen sind, nur, wenn sie es beantragen; er gilt nicht

1. für die in § 38 des Landesbeamtengesetzes bezeichneten Beamten,
2. für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppen B 3 an aufwärts, für Stellen der Abteilungsleiter bei Landesmittelbehörden und Generalstaatsanwaltschaften sowie für Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe des Bundes-Angestelltenarbeitsvertrages hinausgehende Vergütung erhalten,
3. für Beschäftigte an Theatern, die nach dem Bühnennormalvertrag beschäftigt werden,
4. für kommunale Wahlbeamte,
5. für Leiter von öffentlichen Betrieben in den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterliegenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Satz 1 Nr. 5 gilt nicht für Beschäftigte in der Berufsausbildung. In den Fällen des Satzes 1 Nr. 8 bis 10 wird der Personalrat nur beteiligt, wenn der Beschäftigte die Maßnahme nicht selbst beantragt hat.

- (2) Der Personalrat hat mitzubestimmen in sozia-

## DAG Novellierungsvorschlag

Satz 2 wie folgt formulieren:

Satz 1 gilt für die in § 8 Abs. 1 - 3 und 11 Abs. 2 Buchstabe c bezeichneten Beschäftigten nur, wenn sie es beantragen; er gilt nicht

2. streichen des Halbsatzes:

- sowie für Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe des Bundes-Angestelltenarbeitsvertrages hinausgehende Vergütung erhalten“;

wie folgt neu formulieren:

Satz 1 Nr. 5 gilt nicht für Beschäftigte in der Berufsausbildung.

## Begründung



## Zur Zeit gültige Fassung

len Angelegenheiten bei

1. Gewährung und Versagung von Unterschlüssen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden Zuwendungen,
  2. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, und Ausübung eines Vorschlagsrechts sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
  3. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Ausübung eines Vorschlagsrechts sowie Festsetzung und Nutzungsbedingungen,
  4. Einrichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
  5. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umstellungen zum Ausgleich von Härtefällen sowie Milderung wirtschaftlicher Nachteile infolge von Rationalisierungsmaßnahmen.
- (3) Der Personalkrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen in Rationalisierung-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten bei
1. Einführung, Anwendung, wesentlicher Änderungen oder wesentlicher Erweiterung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten außerhalb von Besoldung-, Gehalts-, Lohn- und Versorgungsleistungen,
  2. Einrichtung, Anwendung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Erweiterung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, das

## DAG Novellierungsvorschlag

## Begründung

Abs. 3 Das Wort "wesentlich" ist in allen Unterpunkten zu streichen

Die vorgesehene Streichung von "wesentlich" soll die umfassende Beteiligung sicherstellen.

### Zur Zeit gültige Fassung

Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

3. Einführung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung neuer Arbeitsmethoden, insbesondere Maßnahmen der technischen Rationalisierung.
4. Auslagerung von Arbeitsplätzen zwecks Heimarbeit an technischen Geräten,
5. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung oder zur Erleichterung des Arbeitsablaufs sowie Maßnahmen zur Änderung der Arbeitsorganisation, soweit sie nicht von Nummern 3 und 4 erlaubt sind.
6. Einführung wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze.
7. Übertragung von Arbeiten der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Beschäftigten vorgenommen werden, auf Dauer an Privatpersonen oder wirtschaftliche Unternehmen (Privatisierung).

(4) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen

### DAG Novellierungsvorschlag

Nr. 3 .... auch bei Wirtschaftsbetrieben.

8. Auflösung, Ausgliederung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder Teilen von ihnen,
9. Anträge zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle durch Dritte einschließlich inhaltlicher Gestaltung von Fragebogen, Selbstaufzeichnungen, Plausibilitätskontrollen,
10. Grundlegende Änderungen von Arbeitsabläu-

### Begründung

## Zur Zeit gültige Fassung

men über

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit,
2. Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit, soweit sie vorauszusehen oder nicht durch Erfordernisse des Betriebsablaufs oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bedingt sind, sowie allgemeine Regelung des Ausgleichs von Mehrarbeit,
3. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,
4. Aufstellung des Urlaubsplans, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen dem Leiter der Dienststelle und dem beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,
5. 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 Prämienätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,
6. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften,

## DAG Novellierungsvorschlag

ten bei Wirtschaftsbetrieben.

1. Gestaltung von Dienst- und Schichtplänen, Anordnung von Ruhebereitschaft sowie sonstige Regelungen, die die Dienstdauer beeinflussen.
2. Anordnung und zeitliche Festsetzung ...
6. streichen und wie folgt einsetzen:  
Auswahl, Bestellung, Einsatz und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten, Sicherheitsbeauftragten, interne Daten- und Um-

## Begründung

## Zur Zeit gültige Fassung

7. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
8. Grundsätze über die Prämien von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des behördlichen und betrieblichen Vorschlagswesens,
9. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,
10. Gestaltung der Arbeitsplätze,
11. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten,
12. Maßnahmenar.z.z.ch: § 1 Abs. 3
13. Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle,
14. Grundsätze über die Durchführung der Berufsausbildung der Angestellten und Arbeiter,
15. Richtlinien für die personelle Auswahl bei Einstellungen, bei Versetzungen, bei Höhergruppenungen und bei Kündigungen,
16. Beurteilungsrichtlinien,

## DAG Novellierungsvorschlag

schutzbeauftragten,

9. Richtlinien, Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten für das Geschäftsbereichs, Personalplanung einschließlich der Personalbemessung.
10. Gestaltung der Arbeitsplätze auch bei Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie bei Anmietung von Dienst- und Sozialräumen, Änderung oder Verlagerung von Arbeitsplätzen,
14. Die Worte "Grundsätze über die " sind zu streichen, die Aufzählung wird durch das Wort "Praktikanten" erweitert
16. einfügen: Eignungsfeststellungsverfahren, Auswahlprüfungen sowie psychologische Eignungsuntersuchungen und Testverfahren

## Begründung

### Zur Zeit gültige Fassung

17. allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten, Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,

18. Inhalt von Personalfragebogen,

19. Abschluß von Arbeitnehmerüberlassungs- oder Gestellungsverträgen.

In den Fällen des Satzes 1 Nr. 11 bestimmt der Personalrat nur auf Antrag des Beschäftigten mit; dieser ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen. Satz 1 Nr. 19 gilt nicht beim Westdeutschen Rundfunk.

(5) Der Personalrat hat in den Fällen der Absätze 3 und 4 auch mitzubestimmen, wenn eine Maßnahme probeweise oder befristet durchgeführt werden soll.

### § 73

Der Personalrat wirkt mit bei

1. Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereiches,
2. Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern,
3. behördlichen oder betrieblichen Grundsätzen

### DAG Novellierungsvorschlag

### Begründung

Die Mitwirkungsangelegenheiten Nr. 1 - 3 und 5 - 9 sind in den Mitbestimmungskatalog des § 72 überführt worden und demzufolge hier gestrichen. Die Anhörungsrechte (§75) werden in den § 73 überführt.

### § 73

Mitwirkung

1. Vorbereitung der Entwürfe von Organisationsplänen, Stellenplänen, Bewertungsplänen und Stellenbesetzungsplänen,

### Zur Zeit gültige Fassung

- der Personalplanung.
4. Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung der Beamten mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen und der Auswahl von Lehrpersonen,
  5. Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach dem Arbeitsförderungsgesetz,
  6. Stellenausschreibungsger.,
  7. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
  8. Aufträgen zur Überbrückung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle durch Dritte.
  9. grundlegenden Änderungen von Arbeitsabläufen bei Wirtschaftsbetrieben.

### § 74

Vor Entlassungen ohne Einhaltung einer Frist, vor außerordentlichen Kündigungen und vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit sowie vor Abmahnungen ist dem Personalrat Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Der Dienststellenleiter hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe dem Leiter der Dienststelle unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen nach seiner Unterrichtung, schriftlich mitzuteilen.

### Begründung

2. Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung der Beamten mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen und Lehrpersonen,
3. Grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen in anderen als den in § 72 Abs. 3 Nr. 10 (neu) bezeichneten Fällen,
4. Der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen,
5. Änderungen oder Verlagerungen von Arbeitsplätzen.

Ist zu streichen.

Ist in die Mitbestimmung übergeleitet worden (§ 72 Abs. 1 Nr. 9)

## Zur Zeit gültige Fassung

### § 75

Der Personalrat ist anzuhören bei

1. der Vorbereitung der Entwürfe von Organisationsplänen, Stellenplänen, Bewertungsplänen und Stellenbesetzungsplänen.
2. grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen in anderen als den in § 73 Nr. 9 bezeichneten Fällen,
3. der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen,
4. wesentlicher Änderungen oder Verlagerungen von Arbeitsplätzen,
5. Mitteilung an Auszubildende, deren Einstellung nach beendeter Ausbildung nicht beabsichtigt ist,
6. Anordnung von arbeits- oder vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit.

### § 76

An Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt, kann ein Mitglied des für diesen Bereich zuständigen Personalrats, das von diesem benannt ist, beratend teilnehmen; Teilnahme und Beratung beschränken sich auf den Ablauf der mündlichen Prüfung. Mitglieder des Personalrats dürfen bei Prüfungen, die sie noch abzulegen haben, nicht nach Satz 1 tätig werden.

## Begründung

## DAG Novellierungsvorschlag

### § 75

#### Anhörung

Der Personalrat ist anzuhören bei Richtlinien. Bei Verwaltungsanordnungen, die die Geschäftsbereiche mehrerer oberster Dienstbehörden betreffen, sind alle zuständigen Personalvertretungen zu beteiligen. Dasselbe gilt, wenn bei obersten Dienstbehörden oder Mittelbehörden Maßnahmen gegenüber Beschäftigten außerhalb ihres direkten Geschäftsbezirks durchzuführen sind, die nach diesem Gesetz die Beteiligung eines Personalrats bei der Dienststelle erfordern, für deren Geschäftsbereich die Maßnahmen getroffen wurden.

Abs. 1 ergänzen:

"An Prüfungen und Tests....", hinter teilnehmen einfügen: "..... Dies gilt auch für die Beratungen der Tests- bzw. Prüfungsergebnisse.

(2) Bei Prüfungen von Beschäftigten in der Erstausbildung ist zusätzlich einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung die Anwesenheit bei

## Zur Zeit gültige Fassung

### § 77

- (1) Der Leiter der Dienststelle und die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen sind verpflichtet, den Personalkrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Personalkrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen, ur.c. -rungen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Der Leiter der Dienststelle hat dem Personalkrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen, der im Satz 1 genannten Stellen mitzuteilen.
- (2) An den Besprechungen des Leiters der Dienststelle mit den Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuß nach § 719 Abs. 4 der Reichversicherungsordnung nehmen vom Personalkrat beauftragte Personalkratsmitglieder teil.
- (3) Der Personalkrat erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 1 und 2 hinzuzuziehen ist.
- (4) Der Leiter der Dienststelle hat dem Personalkrat eine Durchschrift der nach § 1552 der Reichsver-

## DAG Novellierungsvorschlag

der Prüfung zu gestatten. Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend. An die Stelle des Mitgliedes des Personalkrats tritt ein Mitglied der zuständigen Stufenverwaltung, wenn an der Prüfung Bedienstete mehrerer Dienststellen aus dem Geschäftsbereich einer Mittelbehörde oder einer obersten Landesbehörde teilnehmen.

"Arbeits- und Umweltschutz"

"Arbeits- und Umweltschutz"

Der Umweltschutz muß im öffentlichen Dienst stärker beachtet werden.

## Begründung



sicherungsordnung vom Personalrat zu unterschreiben oder der nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstellenden Unfallanzeige auszuhandigen.

#### **Vierter Abschnitt Beteiligung der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrats**

##### **§ 78**

(1) In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, ist an Stelle des Personalrats die bei der zuständigen übergeordneten Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen. In mitbestimmungs- und mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten, in denen die Landesregierung auf Vorschlag einer obersten Landesbehörde entscheidet oder eine oberste Landesbehörde eine Entscheidung mit Wirkung über ihren Geschäftsbereich hinaus trifft, ist die Stufenvertretung am Vorschlag oder der Entscheidung der obersten Landesbehörde zu beteiligen. Betrifft der Vorschlag oder die Entscheidung nur Beschäftigte oberster Landesbehörden, tritt an die Stelle der Stufenvertretung der bei der obersten Landesbehörde gebildete Personalrat.

(2) Vor einem Beschluß in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt die Stufenvertretung den Personalräten Gelegenheit zur Äußerung. In diesem Fall verdoppeln sich die Fristen der §§ 66 und 69.

(3) Werden im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen Maßnahmen von einer Dienststelle beabsichtigt, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Personalvertretung besteht, ist an ihrer Stelle die Stufenvertretung bei der nächsthöheren Dienststelle zu beteiligen. Sofern in Fällen des § 66 Abs. 5 oder des § 69 Abs. 3 eine Stufenvertretung zu beteiligen ist und diese nicht be-

### Zur Zeit gültige Fassung

steht, ist an ihrer Stelle die Personalvertretung bei der nächstniedrigeren Dienststelle zu beteiligen.

- (4) Absatz 1 Satz 1 und die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen 1 Personalrat und Gesamtpersonalrat.
- (5) Für die Beteiligung der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 62 bis 66 und 68 bis 77 entsprechend.

### DAG Novellierungsvorschlag

#### § 76 a

(1) In wirtschaftlichen Einrichtungen, die nicht in privater Rechtsform betrieben werden, einschließlich der Eigenbetriebe der Gemeinden und Landkreise, in denen ein Verwaltungsrat, Verwaltungsausschuß oder vergleichbares Organ besteht, muß dieser zur Hälfte von Vertretern der Beschäftigten besetzt sein.

(2) Die Vertreter der Beschäftigten werden in allgemeiner, geheimer, gleicher oder unmittelsbarer Wahl von allen nach § 10 wahlberechtigten Beschäftigten der Einrichtung für die Zeit gewählt, die im Gesetz, in der Satzung oder einer anderen Vorschrift für die von der obersten Dienstbehörde oder vom Hauptorgan der Einrichtung zu bestellenden Verwaltungsmitglieder (Abs. 1) bestimmt ist. Sind nicht mehr Vertreter zu wählen als Gruppen in der Einrichtung vorhanden sind, so müssen die Vertreter in der Einrichtung beschäftigt sein. Sind mehr Vertreter zu wählen, als Gruppen in der Einrichtung vorhanden sind, so haben die in der Einrichtung vertretenen Gruppen das Vorschlagsrecht für die die Gruppenszahl übersteigender Vertreter.

(3) Für die Wahlvorschläge der Beschäftigten gilt § 16 entsprechend.

(4) Für den Ausschluß eines nach Abs. 2 gewählten Vertreters aus dem Organ gilt § 25 entsprechend.

### Begründung

Nach unserer Auffassung ist die in der Gemeindeordnung festgelegte Drittelparität der Beschäftigten nicht ausreichend. Durch eine Überleitung dieser Regelungen in das Personalvertretungsgesetz kann nunmehr eine parteiliche Besetzung sichergestellt werden.

## Zur Zeit gültige Fassung

### Neuntes Kapitel Gerichtliche Entscheidung

#### § 79

1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden in den Fällen der §§ 22, 25 und des § 108 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie über

1. Wahlberechtigung und Wahlbarkeit,
2. Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit der Personalvertretungen und der in den §§ 54, 60, 85 und 86 genannten Vertretungen,
3. Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretungen und der in den §§ 54, 60, 85 und 86 genannten Vertretungen,
4. Rechtsstellung der Mitglieder von Personalvertretungen und der in den §§ 54, 60, 85 und 86 genannten Vertretungen,

5. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen,

6. Streitigkeiten aus § 57.

(2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlußverfahren gelten entsprechend.

## DAG Novellierungsvorschlag

chend. Die Mitgliedschaft im Organ erlischt bei den in § 26 genannten Gründen. § 27 findet Anwendung. Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern gilt § 28 entsprechend. Sind keine Ersatzmitglieder vorhanden, ist eine Neuwahl durchzuführen.

#### Abs. 1

Die Arbeitsgerichte, im 3. Rechtszug das Bundesarbeitsgericht, entscheiden über Streitigkeiten aus dem Personalvertretungsgesetz.

#### Abs. 3 einfügen:

(3) Personalvertretungen sowie die in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften können bei Verstößen des Leiters der Dienststelle gegen seine Verpflichtung aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht

## Begründung

## Zur Zeit gültige Fassung

### § 80

- (1) Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen sind bei den Verwaltungsgerichten des ersten und zweiten Rechtszuges Fachkammern (Fachsenate) zu bilden.
- (2) Die Fachkammer (der Fachsenat) besteht aus Richtern und ehrenamtlichen Richtern. Ein Richter ist Vorsitzender. Die ehrenamtlichen Richter müssen Beschäftigte des Landes, einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes oder einer sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts sein. Sie werden durch die Landesregierung oder eine von ihr bestellte Stelle je zur Hälfte auf Vorschlag
  1. der unter den genannten Beschäftigten vertretenen gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen u.ä.
  2. der obersten Landesbehördenberufen. Für die Benennung und Stellung der ehrenamtlichen Richter und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über ehrenamtliche Richter entsprechend.
- (3) Die Fachkammer (der Fachsenat) wird tätig in

## DAG Novellerur.gesetzesentwurf

beantragen, ihm aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen.

Handelt der Dienststellenleiter der ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtungen zuwider, so ist auf Antrag vom Verwaltungsgericht ein Zwangsgeld in Höhe von mindestens DM 10.000 festzusetzen.

## Begründung

### Zur Zeit gültige Fassung

der Besetzung mit einem Vorsitzenden, zwei weiteren Richtern und zwei ehrenamtlichen Richtern, von denen je einer nach Absatz 2 Satz 4 Nr. 1 und 2 berufen worden ist.

#### Zehntes Kapitel Sondervorschriften

##### Erster Abschnitt Polizei

#### § 81

Für die Beschäftigten der Polizei bei den in § 82 bezeichneten Polizeidienststellen gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist.

#### § 82

(1) Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind die Kreispolizeibehörden, das Landeskriminalamt und die Polizeieinrichtungen.

(2) Die Polizeivollzugsbeamten bei den Regierungspräsidenten bilden mit den Beschäftigten der diesen zugehörigen Sonderdienste jeweils eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.

#### § 83

Abgeordnete Polizeivollzugsbeamte sind nur bei ihrer Stammdienststelle wahlberechtigt und wählbar; § 10 Abs. 2 und § 26 Abs. 2 finden keine Anwendung.

### DAG Novellierungsvorschlag

### Begründung

**§ 84**

- (1) Polizei-Bezirkspersonalräte werden gebildet
1. bei den Regierungspräsidenten für die Kreispolizeibehörden und die im § 82 Abs. 2 bezeichneten Dienststellen,
2. bei der Direktion der Bereitschaftspolizei für die ihr unterstehenden Polizeieinrichtungen.

Die Mitglieder der Polizei-Bezirkspersonalräte bei den Regierungspräsidenten werden von den Beschäftigten der Kreispolizeibehörden und der in § 82 Abs. 2 bezeichneten Dienststellen, die des Polizei-Bezirkspersonalrats bei der Direktion der Bereitschaftspolizei von den Beschäftigten der ihr unterstehenden Polizeieinrichtungen und der Direktion der Bereitschaftspolizei gewählt.

- (2) Beim Innenminister wird ein Polizei-Hauptpersonalrat gebildet, dessen Mitglieder von den Beschäftigten der in § 82 bezeichneten Dienststellen gewählt werden.

**§ 85**

- (1) Die Polizeivollzugsbeamten im Bereich der Direktion der Bereitschaftspolizei sind bis zum Bestehen der 1. Fachprüfung zur Wahl des Personalrats nicht wahlberechtigt; sie wählen für jede Hundertschaft oder entsprechende Ausbildungseinheit eine Vertrauensperson. Wählbar sind alle der Hundertschaft oder entsprechenden Ausbildungseinheit angehörenden Polizeivollzugsbeamten. Der Personalrat der Dienststelle bestimmt drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Im übrigen gelten für die Wahl der Vertrauensleute § 16 Abs. 1, 3 Satz 3, Abs. 4 Satz 2 und 3, Abs. 5, 6 und 8 sowie § 20 Abs. 2 und die §§ 21 und 22 entsprechend. Zur Wahl der Vertrauensperson

## Zur Zeit gültige Fassung

können die dazu wahrberechtigten Polizeivollzugsbeamten Wahlvorschläge machen.

(2) Die Wahlperiode der Vertrauensleute umfaßt die Zeit der Ausbildung bei der Hundertschaft oder entsprechenden Ausbildungseinheit. § 23 Abs. 2 Satz 1 und 2, § 24 Abs. 1 Satz 1 Buchstaben c, d und e und Abs. 2 §§ 25 bis 28 gelten entsprechend.

(3) Der Vertrauensleute nehmen an den Sitzungen des Personalkrats mit Stimmrecht teil; das Stimmrecht steht ihnen nicht zu bei den in § 72 Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Maßnahmen, soweit diese Beamte betreffen, die sich nicht in der Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst befinden. Die Vertrauensleute können Angelegenheiten, die die Interessen der in der Ausbildung befindlichen Polizeivollzugsbeamten betreffen, in der Sitzung des Personalkrats zur Erörterung stellen. Beschlüsse des Personalkrats dazu werden von dem Vorsitzenden des Personalkrats zusammen mit den zuständigen Vertrauensleuten gegenüber dem Leiter der Dienststelle vertreten.

(4) Die Vertrauensleute nehmen gleichzeitig die Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung wahr. Die §§ 54 bis 60 finden keine Anwendung.

(5) Auf die in Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 1 Genannten Beamten findet § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bei Einstellungen und § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 keine Anwendung.

## § 86

Polizeivollzugsbeamte, die zu Lehrgängen abgeordnet sind, wählen aus ihrer Mitte für je angefangene 50 Lehrgangsteilnehmer einen Vertrauensmann. Wählbar sind alle Lehrgangsteilnehmer. Im übrigen

## Zur Zeit gültige Fassung

gilt für die Verordnungen § 56 Abs. 1 Satz 3, 4 und 5, Abs. 2 und 3 entsprechend.

### Zweiter Abschnitt Lehrer

#### § 57

Für Lehrer gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 6, 8, 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist. Die Vorschriften über die Gruppen gelten nicht. Als Lehrer im Sinne dieses Abschnitts gelten auch die in der Ausbildung zu einem Lehrberuf stehenden Beschäftigten. Lehrkräfte im Dienst der Landwirtschaftskammern: gelten nicht als Lehrer im Sinne dieses Abschnitts.

#### § 58

Im Bereich der Schulen und der Studenseninare werden für Lehrer besonders gemeinsame Personalvertretungen gebildet.

#### § 59

Lehrer sind nicht wählbar, wenn sie weniger als zwei Fünftel der für sie jeweils festgesetzten Pflichtstunden leisten.

## DAG Novellierungsvorschlag

### § 56 a

#### Zweiter Abschnitt

##### Justizvollzug

Für die Beschäftigten der Justizvollzugsanstalten, der Jugendarrestanstalten, der Aus- und Fortbildungsstätten für Justizvollzugsbedienstete, der Justizvollzugsämter wird als eigene Stufenvertretung ein Hauptpersonalrat beim Justizministerium NW gebildet.

#### Dritter Abschnitt

## Begründung

Die Belange der Beschäftigten in den genannten Bereichen müssen von einem eigenen Hauptpersonalrat vertreten werden (analog Polizei). Diese Regelung hat sich in Hessen bewährt.



### Zur Zeit gültige Fassung

#### § 90

- (1) Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer an Schulen und an Studienseminaren werden Personalvertretungen - getrennt nach Schulformen - gebildet.
- (2) Für nicht im Landesdienst beschäftigte Lehrer kann die oberste Dienstbehörde bestimmen, daß getrennte Personalvertretungen entsprechend Absatz 1 gebildet werden. Werden getrennte Personalvertretungen nicht gebildet, bilden die Lehrer der verschiedenen Schulformen je eine Lehrergruppe. Für diese Lehrergruppen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes über die Gruppewahl und die Rechte der Gruppen entsprechend, jedoch findet in den Fällen des § 34 Abs. 2 eine gemeinsame Beratung nicht statt.

#### § 91

- (1) Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer sind die Schulen und die Studienseminare nicht Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes.
- (2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes für nicht im Landesdienst beschäftigte Lehrer sind die Verwaltungen der Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, bei denen die Lehrer beschäftigt sind.
- (3) § 1 Abs. 3 findet keine Anwendung.

#### § 92

- (1) Bei den auf Grund von § 95 Satz 1 Nr. 2 bestimmten Dienststellen und bei den in § 91 Abs. 2

## Zur Zeit gültige Fassung

genannten Dienststellen werden Personalräte gebildet. Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer werden außerdem - getrennt nach Schulformen -

1. bei den Mittelbehörden Lehrer-Bezirkspersonalräte und
2. beim Kultusminister Lehrer-Hauptpersonalräte gebildet.

Die Bezirkspersonalräte für Lehrer an Sonderschulen sind zugleich Personalräte für die Lehrer an denjenigen Sonderschulen, die nicht der Schulaufsicht durch die Schulämter unterliegen. § 50 Abs. 3 Satz 4 findet keine Anwendung.

(2) Die in der Ausbildung zu einem Lehrberuf stehenden Beschäftigten gelten als Lehrer der Schulform, für die sie ausgebildet werden oder auf die sich der Schwerpunkt ihrer Ausbildung gemäß § 3 Abs. 4 LABG bezieht. Ausbilder an Studienseminaren gelten als Lehrer der Schulform, für die sie die Lehrbefähigung besitzen oder in der sie vor der Tätigkeit am Studienseminar gemäß § 5 LABG verwendet worden sind.

## § 93

Soweit für die Anstellung und die Beförderung der im Landesdienst beschäftigten Lehrer den Schulträgern ein Vorschlagsrecht zusteht, ist von ihnen nach § 55 Satz 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 92 Absatz 1 Satz 1 zuständige Personalrat anzuhören.

## § 94

Bei Lehrern gilt die Versetzung oder Abordnung im Sinne des § 72 Abs. 1 Nrn. 5 und 6 die Versetzung oder Abordnung an eine Schule oder ein Studienseminar.

## Begründung

## DAG Novellierungsvorschlag

§ 95

Der Kultusminister bestimmt durch Rechtsverordnung

1. die Schulformen, für die getrennte Personalvertretungen nach § 90 Abs. 1 und § 92 Abs. 1 Satz 2 zu bilden sind.
2. Die Stellen, die für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer Dienststellen nach § 91 Abs. 1 sind.

Er hat dabei die Schulstruktur und die Organisation der Schulverwaltung zu berücksichtigen. Schulformübergreifende Versuchsschulen können als besondere Schulform behandelt werden, wenn sie voraussichtlich länger als die Wahlperiode der Personalvertretungen bestehen werden.

Dritter Abschnitt  
Staatsanwälte

§ 96

Für die Staatsanwälte gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist.

§ 97

Für die Staatsanwälte werden besondere Personalvertretungen gebildet, und zwar

1. bei den Generalstaatsanwälten Personalräte und
2. beim Justizminister ein Hauptpersonalrat.

Die Staatsanwälte sind nur zu diesen Personalver-

Vieter Abschnitt

stellungen wählberechtigt.

**Vierter Abschnitt**

**Referendare im juristischen  
Vorbereitungsdienst**

**§ 92**

Für Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 6, 8, 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist.

**§ 99**

(1) Für Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst werden besondere Personalvertretungen gebildet, und zwar bei den

1. zu Stammdienststellen bestimmten Landesrichtern Personalräte und
  2. Oberlandesgerichten Bezirkspersonalräte.
- (2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind für Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst die zu Stammdienststellen bestimmten Landesgerichte.

**§ 100**

- (1) Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst sind nur zum Personalrat der Referendare bei dem Landesgericht wählberechtigt, das zu ihrer Stammdienststelle bestimmt ist.
- (2) Nicht wählberechtigt sind Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst, die am Wahltag
  - a) unter Wegfall der Anwärterzüge beurlaubt oder

Fünfter Abschnitt

### Zur Zeit gültige Fassung

b) einer Ausbildungsstelle außerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen zugewiesen sind.

(3) Wählbar sind nur wahberechtigte Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst, die am Wahltag

1. sich seit mindestens drei Monaten im Vorbereitungsdienst befinden und
2. noch mindestens vier Monate der vorgeschriebenen Ausbildung zu durchlaufen haben.

### § 101

Wahrvorschläge müssen abweichend von § 16 Abs. 5 und 6 nur von mindestens fünf vom Hundert der wahlberechtigten Referendare unterzeichnet werden.

### § 102

Die Wahlperiode beträgt achtzehn Monate.

### § 103

(1) Der Bezirkspersonalrat beim Oberlandesgericht besteht aus Referendaren, die von den Personalräten der Referendare bei den Landgerichten des Oberlandesgerichtsbezirks gewählt werden.

(2) In den Bezirkspersonalrat wird für jeweils bis zu 150 Referendare, für die das Landgericht zur Stammdienststelle bestimmt ist, ein Referendar gewählt. Wählbar sind Referendare, die dem Personalrat beim Landgericht als Mitglied oder als Ersatzmitglied angehören.

(3) Die §§ 17, 18, 50 Abs. 3 Satz 5 und 6 gelten entsprechend. Im übrigen ist § 50 auf den Be-

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

### Zur Zeit gültige Fassung

zirkpersonalrat der Referendare beim Oberlandesgericht nicht anzuwenden. Scheidet ein Mitglied aus dem Bezirkspersonalrat aus, so wählt der Personalrat beim Landgericht, von dem das ausscheidende Mitglied entsandt worden ist, ein neues Mitglied.

#### § 104

- (1) Auf die Mitglieder der Personalvertretungen der Referendare finden § 40 Abs. 2 und § 42 Abs. 3 und 5 keine Anwendung.
- (2) Mitglieder der Personalvertretungen der Referendare dürfen gegen ihren Willen einer Ausbildungsstelle außerhalb des Bezirks ihrer Stammdienststelle nur zugewiesen werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft in der Personalvertretung aus dienstlichen oder ausbildungsmäßigen Gründen unvermeidbar ist. Im übrigen soll bei der Zuweisung zu einer Ausbildungsstelle Rücksicht auf die Mitgliedschaft in der Personalvertretung genommen werden. § 43 findet keine Anwendung.

#### § 105

- (1) Bei Grundsätzen über die Durchführung des juristischen Vorbereitungsdienstes (§ 73 Nr. 4) sowie bei den anderen in den §§ 82 bis 85 und 72 bis 74 bezeichneten Angelegenheiten, soweit diese ausschließlich Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst betreffen, sind an Stelle der nach den allgemeinen Vorschriften gebildeten Personalvertretungen die Personalvertretungen der Referendare zuständig. § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ist für die Aufnahme in den juristischen Vorbereitungsdienst nicht anzuwenden.

- (2) In Angelegenheiten, die nicht ausschließlich Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst betreffen, haben die Personalvertretungen der Referendare die Befugnisse aller Bezirk- und Kreisbildungs-

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

denvertretung.

(3) In den zur Zuständigkeit des Regierungspräsidenten gehörenden Angelegenheiten ist nach Maßgabe von Absatz 1 und 2 der Bezirkspersonalrat der Referendare bei dem Oberlandesgericht zu beteiligen, in dessen Bezirk der Regierungspräsident seinen Sitz hat. In diesen Angelegenheiten nimmt im Rahmen von § 30 Abs. 4 auch ein Vertreter des Regierungspräsidenten an der Sitzung teil.

(4) Im Anschluß an das Verfahren nach § 66 Abs. 1 bis 5 können der Präsident des Oberlandesgerichts oder der Bezirkspersonalrat der Referendare beim Oberlandesgericht eine Angelegenheit dem Justizminister vorlegen, der nach Verhandlung mit dem Bezirkspersonalrat endgültig entscheidet.

#### § 106

Der Präsident des Oberlandesgerichts oder des Landesgerichts kann sich über § 8 Abs. 1 hinaus auch durch seinen Ausbildungsleiter vertreten lassen.

#### Fünfter Abschnitt Forstverwaltung

#### § 107

Für die Forstverwaltung gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist.

#### § 108

(1) Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind die Forstämter des Landes und der Landwirtschaftskammern sowie die Höheren Forstbehörden. § 1 Abs. 3 findet keine Anwendung.

(2) Abweichend von § 5 Abs. 3 wird der Personal-

Sechster Abschnitt

### Zur Zeit gültige Fassung

rat bei der Höheren Forstbehörde sowie bei den Forstämtern des Landes und der Landwirtschaftskammern für die Beschäftigten des Landes und die Beschäftigten der Landwirtschaftskammern gemeinsam gebildet.

### § 109

(1) Für die Beschäftigten des Landes bei den in § 108 Abs. 1 bezeichneten Dienststellen werden bei den Höheren Forstbehörden Bezirkspersonalräte gebildet. Zuständig ist der Hauptpersonalrat; diese Beschäftigten die beim Minister für Umwelt, Raumordnung und Landwirtschaft gebildete Stufenvertretung.

(2) Soweit bei den Landwirtschaftskammern Gesamtpersonalräte bestehen, sind diese auch für die Beschäftigten der Landwirtschaftskammern bei den in § 108 Abs. 1 bezeichneten Dienststellen zuständig. Andernfalls werden ihre Aufgaben für die genannten Beschäftigten von den bei den Landwirtschaftskammern gebildeten Personalräten wahrgenommen.

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

einfügen:

(3) Die Änderung von Forstamtsbezirken und die Abgrenzung der Forstbetriebsbezirke unterliegt der Mitbestimmung.

einfügen:

(3) Zwischen dem Bezirkspersonalrat bei der Höheren Forstbehörde und dem Gesamtpersonalrat der Landwirtschaftskammern hat regelmäßig (mindestens vierteljährlich) ein Informationsgespräch stattzufinden.

In gemeinsamen Angelegenheiten ist zwischen beiden Personalräten ein Interessenausgleich herzustellen.



## Zur Zeit gültige Fassung

### Sechster Abschnitt

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Hochschulen mit Ausnahme der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst

#### § 110

Für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie nach § 119 Abs. 1 WissHG oder § 79 Abs. 1 FHG nicht übernommene Beamte und entsprechende Angestellte an den Hochschulen, soweit sie nicht nach § 5 Abs. 5 Buchstabe a von der Geltung dieses Gesetzes ausgenommen sind, gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist. Die Vorschriften über die Gruppen gelten nicht.

#### § 111

Für die Beschäftigten nach § 110 werden besondere Personalvertretungen gebildet, und zwar

1. jeweils ein Personalrat bei den Hochschulen und bei den medizinischen Einrichtungen der Hochschulen,
2. ein Hauptpersonalrat beim Minister für Wissenschaft und Forschung

Die Beschäftigten nach § 110 sind nur für die Wahl zu diesen Personalvertretungen wahlberechtigt. § 8 Abs. 3 gilt nicht; für die Hochschule handelt der Rektor.

## Begründung

## DAG Novellierungsvorschlag

### Siebter Abschnitt

## Siebenter Abschnitt

Laufbahnbewerber für den höheren und den gehobenen Bibliotheks- und Dokumentationsdienst sowie Aufstiegsbeamte

## § 112

Für Laufbahnbewerber für den höheren und den gehobenen Bibliotheks- und Dokumentationsdienst sowie für Aufstiegsbeamte gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 4, 8, 9 und 11 soweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist.

## § 113

(1) Für Laufbahnbewerber für den höheren und den gehobenen Bibliotheks- und Dokumentationsdienst sowie für Aufstiegsbeamte wird bei der Fachhochschule für Bibliotheks- und Dokumentationswesen ein besonderer Personalmrat gebildet. Zu den Beamten nach Satz 1 zählen auch die zum Zweck der Ausbildung von anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts der Fachhochschule für Bibliotheks- und Dokumentationswesen zugewiesenen oder an sie abgeordneten Laufbahnbewerber und Aufstiegsbeamten.

(2) Die Beamten nach Absatz 1 bilden eine Personalsammlung.

(3) Die Laufbahnbewerber für den höheren und den gehobenen Dienst einschließlich der jeweiligen Aufstiegsbeamten bilden im Personalmrat je eine Gruppe.

## § 114

(1) Abgeordnete Beamte sind vom Tage des Wirksamwerdens der Abordnung an wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt verlieren sie das Wahlrecht bei ihrer bisherigen Dienststelle. Vorschriften über den Verlust des Wahlrechts bei der bisherigen

### Zur Zeit gültige Fassung

Dienststelle in den Personalvertretungsgesetzen anderer Dienstherrn bleiben unberührt.

(2) Nicht wahlberechtigt sind Beamte, die am Wahltag unter Wegfall der Bezüge beurlaubt oder einer Ausbildungsstelle außerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen zugewiesen sind.

(3) Wählbar sind wahlberechtigte Beamte, die am Wahltag

1. sich seit mindestens drei Monaten in der Ausbildung befinden und
2. noch mindestens vier Monate der vorgeschriebenen Ausbildung zu durchlaufen haben.
- (4) Wahlvorschläge müssen abweichend von § 16 Abs. 5 und 6 nur von mindestens fünf vom Hundert der wahlberechtigten Beamten unterzeichnet werden

### § 115

Die Wahlperiode beträgt ein Jahr; sie beginnt am 1. Februar eines jeden Jahres.

### § 116

- (1) § 42 Abs. 3 und 4 findet keine Anwendung.
- (2) § 43 findet nur bei solchen Maßnahmen Anwendung, die nicht auf Grund von Ausbildungsverfahren erforderlich sind.

### § 117

(1) Die Vorlage nach § 66 Abs. 5 oder der Antrag des Personalkomitees nach § 69 Abs. 3 Satz 1 ist an den Minister für Wissenschaft und Forschung zu richten, der endgültig entscheidet.

(2) Der Minister für Wissenschaft und Forschung

### DAG Novellierungsvorschlag

### Begründung

### Zur Zeit gültige Fassung

unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Entscheidung und ihrer Begründung und gibt ihm Gelegenheit zur Stellungnahme hierzu. Sofern der Personalrat Bedenken gegen die Maßnahme hat, hat er diese innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Aufforderung zur Stellungnahme dem Minister für Wissenschaft und Forschung mitzuteilen; eine Abschrift seiner Stellungnahme leitet der Personalrat dem Rektor als dem Leiter seiner Dienststelle zu.

(3) Die §§ 88 Abs. 7 und 78 finden keine Anwendung.

### § 119

§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2, Abs. 4 Nr. 1 und 15 sowie § 73 Nr. 4 finden keine Anwendung.

### § 119

In Angelegenheiten, die nicht ausschließlich Laufbahnbewerbern für den höheren oder den gehobenen Bibliotheks- und Dokumentationsdienst einschließlich der Aufsichtsbesorger betreffen, hat der gemäß § 113 gebildete Personalrat gegenüber dem Personalrat der Hochschule die Stellung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung.

### Elftes Kapitel Schlußvorschriften

### § 120

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Kirchen, Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform; ihnen bleibt die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechts unberührt.

**Zur Zeit gültige Fassung**

§ 121  
(entfällt)

§ 122  
(entfällt)

§ 123

Vertretungen und Vertrauensleute nach diesem Gesetz werden im Juni 1975 gewählt. Ihre Wahlperiode beginnt am 1. Juli 1975.

§ 124

Zur Regelung der nach den §§ 10 bis 22, 50, 53, 55 bis 57, 60, 85, 86, 100, 101, 111, 113 und 114 erforderlichen Wahlen erläßt die Landesregierung durch Rechtsverordnung Vorschriften über

- a) die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Berechnung der Vertreterzahl,
- b) die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen,
- c) die Wahlvorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung,
- d) das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,
- e) die Stimmabgabe,
- f) die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
- g) die Aufbewahrung der Wahlakten.

**DAG Novellierungsvorschlag**

**Begründung**

**Zur Zeit gültige Fassung**

Die Landesregierung  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Der Ministerpräsident

Für den Innenminister  
der Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr

Der Finanzminister

**DAC Novellierungsvorschlag**

Das LPVG NW muß redaktionell überarbeitet werden,  
indem Formulierungen gewählt werden, die ge-  
schlechtsneutral sind bzw. Frauen und Männer ar-  
sprechen und berücksichtigen.

**Begründung**

### Zur Zeit gültige Fassung

#### § 125

Die nach § 3 Abs. 4, § 16 Abs. 4 und 7, § 17 Abs. 2, §§ 19, 20, 22 Abs. 1, § 25 Abs. 1, § 32 Abs. 1, §§ 35, 37 Abs. 2, § 46 Abs. 3 und § 49 den Gewerkschaften zustehenden Rechte haben auch die in der Dienststelle vertretenen Berufsverbände, die einer gewerkschaftlichen Spitzenorganisation angeschlossen sind.

#### § 126

Soweit in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf Vorschriften verwiesen wird, oder Bezeichnungen verwendet werden, die durch dieses Gesetz aufgehoben oder geändert werden, treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften oder Bezeichnungen dieses Gesetzes.

#### § 126 a

§ 70 Abs. 4 Satz 2 findet keine Anwendung auf Dienstvereinbarungen, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes beschlossen worden sind.

#### § 127

- (1) Dieses Gesetz tritt im 1. Juli 1975 in Kraft.
- (2) Abweichend von Absatz 1 treten die Vorschriften dieses Gesetzes zur Regelung der in § 124 bezeichneten Wahlen, die Vorschriften, die zum Erlaß von Rechtsverordnungen ermächtigen, sowie die §§ 123 bis 125 am Tage nach der Verkündung dieses Gesetzes in Kraft.

### Begründung

### DAG Novellierungsvorschlag

**Innenministerium NRW  
Postfach**

**4000 Düsseldorf 1**

Gartenstraße 22  
Postfach 320246  
4000 Düsseldorf 30  
Sammelruf (0211) 4931994  
oder (0211) 4931995 6  
Telefax (0211) 4981955

24. November 1992  
4/rt

*Handwritten signature/initials*

Betr.: Drittes Gesetz zur Änderung des Personalvertretungs-  
gesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen

Bezug: Ihr Schreiben vom 9. September 1992  
- II A 2 - 7.01.02-1/92 -

Wir bedanken uns für die Übersendung des Entwurfes eines Drit-  
ten Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für  
das Land Nordrhein-Westfalen und für die uns gewährte Frist-  
verlängerung der Stellungnahme.

### **Grundsätzliches**

Bei dem Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Perso-  
nalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen handelt  
es sich um die erste größere Novellierung seit dem Jahre 1984.  
Gleichwohl wird beispielsweise weiterhin an der Unterscheidung  
der Beteiligung in Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung fest-  
gehalten, was sich, soweit die "schwächeren" Beteiligungsformen  
betroffen sind, als unzulänglich erwiesen hat.

Des weiteren weisen wir darauf hin, daß zur Zeit noch ein Grund-  
satzprozeß zum Gruppenprinzip im Landespersonalvertretungsgesetz  
geführt wird und beim Bundesverfassungsgericht anhängig ist. Dem  
Verfahren nach soll Ende diesen / Anfang nächsten Jahres eine  
Entscheidung getroffen werden. Wir bitten Sie, ggf. den Spruch  
des Bundesverfassungsgerichts im Gesetzgebungsverfahren mitzu-  
berücksichtigen.



Zu den Vorschriften im einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung:

**Zu § 10 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe b**

Die Vorschrift sollte wie folgt lauten:

"voraussichtlich nur für einen Zeitraum von weniger als einem Jahr beschäftigt werden,"

Begründung:

Wahlberechtigt sollten nur Beschäftigte sein, die mit einer Beschäftigungsdauer von mindestens zwölf Monaten in die Dienststelle eingegliedert sind. Eine geringere Beschäftigungsdauer führt zu einer Verfälschung des Wählerwillens.

Als Beispiel führen wir die Landesforstverwaltung an. Sie ist u. a. dadurch gekennzeichnet, daß dort ein Großteil des Personals als Waldarbeiter beschäftigt ist. In den letzten Jahren ist ein großer Teil der dort tätigen ABM-Kräfte für nur sechs bis acht Monate im Jahr beschäftigt worden. Dadurch, daß diesen Kräften das Wahlrecht nach dem Landespersonalvertretungsgesetz zugestanden wird, ergibt sich eine erhebliche Verschiebung der Gewichtung der einzelnen Gruppen in den verschiedenen Personalräten.

**Zu § 10 Abs. 3 Satz 3 (neu)**

Wir bitten, folgenden Satz aufzunehmen:

"Buchstabe d findet keine Anwendung für das Wahlrecht der Beschäftigten bei den Stufenvertretungen oberhalb ihrer Verwaltungsstufe."

Begründung:

Es ist nicht einsehbar, warum z. B. Dienststellenleiter und ihre ständigen Vertreter kein Wahlrecht zu den Stufenvertretungen haben. Für diesen Personenkreis besteht damit keine Möglichkeit, bei der Zusammensetzung der Stufenvertretung Einfluß auszuüben. Wir verweisen als Beispiel auf die Forstämter, Finanzämter und Schulämter (Schulräte). Diese rechtliche Situation bedarf einer Änderung.

**Zu § 14 Abs. 7**

Das Wort "sollen" ist durch das Wort "sollten" zu ersetzen.

Begründung:

Wir sind seit jeher der Auffassung, daß Frauen und Männer ihrem zahlenmäßigen Anteil entsprechend bei der Zusammensetzung der Personalräte zu berücksichtigen sind. Gleichwohl verbietet sich eine insoweit verpflichtende Vorschrift, da sie einen Eingriff in die Koalitionsfreiheit darstellt. Auch die Praxis zeigt, daß regelmäßig nicht die erforderliche Anzahl von Kolleginnen bereit ist, sich für eine Mitarbeit im Personalrat zur Verfügung zu stellen. Daher sollte in der Tat allenfalls eine Vorschrift Eingang finden, die Appellcharakter hat, wie dies auch nach der Begründung beabsichtigt ist. Die Formulierung ist indessen fehlerhaft. Mit dem Wort "sollen" wird gesetzestechnisch eine Verpflichtung ausgesprochen, die ausnahmefähig ist. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit der Abänderung der Vorschrift in der vorgeschlagenen Weise.

**Zu § 17 Abs. 1**

Die Vorschrift ist wie folgt zu fassen:

"Spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit bestellt der Personalrat drei wahlberechtigte Beschäftigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Sind in der Dienststelle verschiedene Gewerkschaften vertreten, so soll jede Gewerkschaft im Wahlvorstand berücksichtigt werden. Soweit Angehörige verschiedener Gruppen in der Dienststelle beschäftigt sind, sollte jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Für jedes Mitglied des Wahlvorstandes kann ein Ersatzmitglied benannt werden.

Begründung:

Die Wahl zum Personalrat ist durch die Grundsätze der Objektivität und Neutralität gekennzeichnet. Um diese zu gewährleisten, sollten alle in der Dienststelle vorhandenen Gewerkschaften im Wahlvorstand vertreten sein und nicht nur die Mehrheitsgewerkschaft. Das Gruppenprinzip sollte insoweit zurücktreten.

In der Vergangenheit hat sich leider gezeigt, daß diese Wahlgrundsätze häufig nicht beachtet werden. Wir verweisen insoweit auf den Personalratswahlkampf im Jahre 1987 bei den Polizeibehörden. Aufgrund von rechtswidrigen Manipulationen ist es im September des Jahres in Dortmund zu Neuwahlen gekommen.

Damit mögliche Wahlanfechtungsverfahren wegen Manipulationsverdachts gegen den Wahlvorstand vermieden und ein vertrauensvolles Wahlklima geschaffen werden kann, sollte unserer Forderung Rechnung getragen werden.

Auch bei politischen Wahlen ist es eine Selbstverständlichkeit, daß mehrere politische Parteien in den Wahlvorständen vertreten sind.

#### **Zu § 20 Abs. 2**

Folgender Satz ist aufzunehmen:

"Dem Gewerkschaftsbeauftragten ist jeweils eine Sitzungsniederschrift auszuhändigen."

#### Begründung:

Diese Änderung steht im Zusammenhang mit der Änderung zu § 17 Abs. 1. Die Stellung des Gewerkschaftsbeauftragten gegenüber dem Wahlvorstand bedarf der Stärkung. Durch die Aushändigung der Sitzungsniederschrift wird ihm die Möglichkeit zur Nach- bzw. Vorbereitung der Sitzungen bzw. der Kontrolle gegeben. Im übrigen verweisen wir auf die obige Begründung.

#### **Zu § 28 Abs. 5 (neu)**

Wir bitten, folgende Vorschrift als Absatz 5 aufzunehmen:

"Die Vorschriften des § 43 dieses Gesetzes und des § 108 des Bundespersonalvertretungsgesetzes gelten entsprechend für Ersatzmitglieder, die regelmäßig herangezogen werden."

#### Begründung:

Es muß sichergestellt werden, daß auch Ersatzmitglieder in der Ausübung des Amtes geschützt werden, die bei Verhinderung eines ordentlichen Mitgliedes regelmäßig zu den Personalratssitzungen

herangezogen werden. Insoweit muß der Schutz ebenso umfassend sein, wie bei den ordentlichen Mitgliedern. Die Notwendigkeit der gleichen Rechtsstellung ergibt sich schon aus dem Umstand, daß sie regelmäßig und damit sehr häufig in die Personalratsarbeit einbezogen werden.

**Zu § 40 Abs. 1**

Wir bitten darum, die Vorschrift um folgenden Satz zu ergänzen:

"Die gemäß § 16 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 LRRG vom Finanzminister im Einvernehmen mit dem Innenminister erlassenen Bestimmungen zur Aufwandsvergütung gelten auch für voll freigestellte Personalratsmitglieder hinsichtlich ihrer Tätigkeit am Sitz der Dienststelle, bei der der Personalrat zu bilden ist."

Begründung:

Wir verweisen insoweit auf unsere Stellungnahme zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 8. Oktober 1992. Unsere Forderung hat Aktualität, wenn sie im Zweiten Änderungsgesetz nicht aufgenommen wird.

**Zu § 40 Abs. 2**

Es ist eine deutliche Erhöhung der Aufwandsentschädigung für Personalvertretungen auf der Ortsebene vorzunehmen.

Begründung:

Gemäß § 40 Abs. 2 sind dem Personalrat zur Deckung der ihm als Aufwand entstehenden Kosten Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen. Ihre Höhe ist unter Berücksichtigung der Zahl der in der Regel vorhandenen Beschäftigten zu bemessen; sie wird durch Rechtsverordnung der Landesregierung festgesetzt. Dies ist durch § 1 der Verordnung über die Höhe der Aufwandsdeckung für Personalvertretungen vom 25. Februar 1976 geschehen. Die hierin festgelegten Beträge sind seit ca. 20 Jahren nicht mehr verändert worden. Die Beträge reichen bei weitem nicht mehr aus, den notwendigen Aufwand der Personalräte auf der Ortsebene hinreichend abzudecken. Wir fordern daher eindringlich, die Beträge deutlich anzuheben.

**Zu § 43 Satz 2**

Dies gilt entsprechend für Ersatzmitglieder, die regelmäßig herangezogen werden.

Begründung:

Mit der Neufassung des § 43 ist beabsichtigt, Ersatzmitglieder in den besonderen Schutz des § 43 aufzunehmen, solange die Ersatzmitglieder in den Personalrat eingetreten sind. Unseres Erachtens muß der Schutz für Ersatzmitglieder auch dann schon zum Tragen kommen, wenn lediglich die Möglichkeit des Eintritts in den Personalrat besteht. Dies soll nicht für alle Ersatzmitglieder gelten, sondern nur für diejenigen, die regelmäßig herangezogen werden. So soll sichergestellt werden, daß diese Personalratsmitglieder vor Behinderungen in der Ausübung des Amtes geschützt werden. Im übrigen verweisen wir auf unsere Stellungnahme zu § 28.

**Zu § 50 Abs. 3**

Es ist folgender Satz anzufügen:

"§ 16 Abs. 5 und 6 finden in der Weise Anwendung, daß die Unterzeichnung durch hundert wahlberechtigte Gruppenangehörige bzw. Beschäftigte nicht ausreichend ist."

Begründung:

Bei dem erforderlichen Unterschriftenquorum zur Einreichung von Wahlvorschlägen durch Beschäftigte sollte zwischen Wahlvorschlägen für den örtlichen Personalrat und solchen für den Bezirkspersonalrat bzw. Hauptpersonalrat differenziert werden. Bei letzteren sollte es deutlich höher liegen als das bisher gültige Quorum, da die Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten hier erheblich höher ist als bei den Wahlen zu den örtlichen Personalräten. Die Beschränkung auf nur hundert Beschäftigte führt zu vermeidbaren Zufälligkeiten.

**Zu § 55 Abs. 1**

Satz 1 ist wie folgt zu fassen:

"Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie Auszubildende, Beamtenanwärter und Praktikanten."

Begründung:

Die Wahlberechtigung ist, unabhängig vom Alter, allen in Ausbildung befindlichen Beschäftigten zuzuerkennen. Durch die bisherige Begrenzung der Wahlberechtigung auf Auszubildende, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, vertreten die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV'en) nicht alle Auszubildenden. Dies führt zum einen zu einer nicht zu vertretenden Schwächung der JAV'en, zum anderen in der Praxis zu einer nicht nachzuvollziehenden Teilung der Interessenvertretung zwischen JAV und Personalrat bei gleichen Vorgängen. Dies gilt es, auch zur Wahrung der Gleichbehandlung, zu verändern.

**Zu § 55 Abs. 2**

Satz 1 ist wie folgt zu fassen:

"Wählbar sind Beschäftigte, die am Wahltag noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben, sowie alle Auszubildenden, Beamtenanwärter und Praktikanten."

Begründung:

Aufgrund der Altersstruktur insbesondere bei Anwärtnerinnen und Anwärtern zum gehobenen Dienst ist bei der jetzigen Begrenzung bis zum 25. Lebensjahr eine Mitarbeit in der JAV höchstens für eine Amtszeit möglich. Daher ist eine Heraufsetzung auf das vollendete 27. Lebensjahr notwendig.

Daneben müssen selbstverständlich auch alle Auszubildenden, Beamtenanwärter und Praktikanten wählbar sein, da sie um die besonderen Probleme des Ausbildungsverhältnisses usw. wissen und damit den betroffenen Personenkreis wirkungsvoll vertreten können. Da es sich nicht um Alters-, sondern um Sachprobleme handelt, kann es nicht auf das Alter ankommen, so daß sich hier eine Altersbeschränkung verbietet.

**Zu § 57 Abs. 2**

In Satz 4 ist das Wort "25. Lebensjahr" durch das Wort "27. Lebensjahr" zu ändern.

Begründung:

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu § 55 Abs. 2. Im übrigen wird auf die Begründung zu dieser Vorschrift verwiesen.

**Zu § 65 Abs. 1**

Die Vorschrift sollte wie folgt gefaßt werden:

"Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben über alle innerdienstlichen personellen und sozialen Angelegenheiten der Beschäftigten frühzeitig und umfassend zu unterrichten. Dies gilt auch bei der Planung und Vorbereitung der beteiligungspflichtigen Maßnahmen. Ihm sind jederzeit die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die notwendigen Informationen zu geben. Auf Antrag ist mit ihm über die beabsichtigten Maßnahmen ein Beratungsgespräch zu führen.

Begründung:

Die bisherige Vorschrift des Absatzes 1 hat zu zahlreichen Auslegungsschwierigkeiten und Beschlußverfahren, insbesondere zu den unbestimmten Rechtsbegriffen geführt. Des weiteren ist die derzeit geübte Praxis unbefriedigend, weil der Personalrat nicht "von Anfang an" über beabsichtigte Maßnahmen in Kenntnis gesetzt wird, so daß es ihm vielfach nicht oder erst verspätet möglich ist, seine ihm nach dem Landespersonalvertretungsgesetz zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen. Hieraus rechtfertigt sich der umfassende Änderungsvorschlag. Da er aus sich heraus verständlich ist, bedarf er keiner weiteren Erläuterungen. Wir stehen Ihnen allerdings dieserhalb gerne bei dem mündlichen Beteiligungsgespräch am 10. Dezember 1992 für Erläuterungen zur Verfügung.

**Zu § 65 Abs. 2**

Satz 2 der geplanten Änderung ist wie folgt zu fassen:

"An Gesprächen, die in Vorstellungsverfahren zur Auswahl unter mehreren dienststelleninternen oder dienststellenexternen Be-

werben von der Dienststelle geführt werden, kann ein Mitglied des Personalrates teilnehmen."

Begründung:

Die vorgesehene Änderung wird von uns im Grundsatz begrüßt. Wir haben seit jeher eine Unterscheidung zwischen dienststellen-internen und -externen Bewerbern abgelehnt, da sie nicht zu rechtfertigen war. Das Teilnahmerecht darf nach unserer Ansicht nicht Gesprächen vorbehalten bleiben, die im Rahmen geregelter oder auf Übung beruhender Vorstellungsverfahren geführt werden. Dies muß auch gelten für andere Vorstellungsverfahren zur Auswahl von Bewerbern. Eine Differenzierung ist insoweit nicht verständlich.

**Zu § 68**

Wir bitten, nach dem ersten Satz folgenden Satz einzufügen:

"Bei Gemeinden bzw. Gemeindeverbänden ist der Rat bzw. der Kreistag verfassungsmäßig zuständiges oberstes Organ."

Begründung:

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. März 1987 ist bei Personalangelegenheiten der Beamten gemäß § 72 Abs. 1 der Hauptverwaltungsbeamte endgültig entscheidendes Organ nach § 68 Satz 1 Nr. 2. In der Praxis führt dies dazu, daß der Hauptverwaltungsbeamte das Verfahren einleitet und nach Abschluß des Einigungsstellenverfahrens selber entscheiden kann. Das bedeutet, daß dem Personalrat keine Möglichkeit gegeben wird, die Entscheidung überprüfen zu lassen. Zwar ist die Einigungsstelle in dem Verfahren tätig, sie darf aber nur Empfehlungen aussprechen, die dann letztendlich vom Stadtdirektor bzw. Oberkreisdirektor außer acht gelassen werden können.

In dem Vorlagebeschluß hatte das Oberverwaltungsgericht Münster noch entschieden, daß das verfassungsmäßig zuständige oberste Organ immer der Rat (damit auch der Kreistag) sei. Hiermit sollte gewährleistet werden, daß die Empfehlung der Einigungsstelle unvoreingenommen geprüft und in die weiteren Überlegungen einbezogen werden könnte. Diese Überlegungen werden in vollem Umfang unterstützt. Es ist zwar nicht zu verkennen, daß das Bundesverwaltungsgericht wichtige Gründe für ein Letztentschei-



dungsrecht des Hauptverwaltungsbeamten vorgetragen hat. Es dürfte dem Gesetzgeber aber freistehen, hier eine andere Regelung zu treffen.

**Zu § 69 Abs. 6**

Die Vorschrift ist um folgenden Satz zu ergänzen:

"Des weiteren gilt § 68 Satz 2 entsprechend."

Begründung:

Es wird auf die Stellungnahme zu § 68 verwiesen.

**Zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1**

Nach dem Wort "Nebenabreden" sind die Wörter "erster Zuweisung des Arbeitsplatzes" einzufügen.

Begründung:

Nach der Ausbildung bzw. nach der Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Widerruf wird mit dem Beschäftigten ein Arbeitsvertrag abgeschlossen bzw. wird der Beamte in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen. Ihm wird erstmalig ein Arbeitsplatz zugewiesen, auf dem er sich bewähren muß. Sowohl die Belange des Betroffenen als auch die der übrigen in dem Bereich tätigen Beschäftigten sind insoweit zu beachten. Dabei sollten die Anregungen der JAV einbezogen werden. Entsprechend der jetzigen dritten Alternative der Nr. 1 sollte dem Personalrat auch in diesem Falle das Mitbestimmungsrecht zugebilligt werden.

**Zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1**

Folgender Mitbestimmungstatbestand sollte aufgenommen werden:

"Beauftragung eines anderen als des dienstältesten Lehrers mit der Vertretung des Schulleiters gemäß § 21 SchVG".

Begründung:

Gemäß § 21 SchVG übernimmt der ständige Vertreter im Falle der Verhinderung des Schulleiters die Schulleitung. Ist ein solcher nicht vorhanden oder ebenfalls verhindert, so übernimmt der dienstälteste Lehrer der Schule die Vertretung, sofern die Schul-

aufsichtsbehörde nicht einen anderen Lehrer mit der Vertretung beauftragt.

Für den Fall, daß von dem vorgegebenen Grundsatz, den dienstältesten Lehrer mit der Vertretung zu beauftragen, abgewichen wird, ist es erforderlich, den Personalrat gemäß § 72 hiermit zu befassen. Wie sich bereits aus der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen ergibt, sind mit dem Amt des Vertreters der Schulleitung eine Fülle von zusätzlichen Aufgaben verbunden. Damit insbesondere dem Interesse des betroffenen Kollegen hinreichend Rechnung getragen werden kann, sollte es u. E. selbstverständlich sein, auch den Personalrat gemäß § 72 zu beteiligen.

**Zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4**

Der Mitbestimmungstatbestand ist um die Alternative

"Entscheidung über die Vergabe von Zulagen und Zuschlägen"

zu erweitern.

Begründung:

Im Arbeitnehmerbereich besteht die Möglichkeit, Leistungszuschläge und sonstige freiwillige Leistungen zu gewähren. Über die Vergabe entscheiden Kommissionen, die regelmäßig parteipolitisch ausgerichtet sind. Um auch nur den Anschein zu vermeiden, daß parteipolitische oder sonstige leistungsfremde Merkmale Eingang in die Entscheidungsfindung gefunden haben, ist es erforderlich, daß ein neutrales Organ, das zur Wahrung der Interessen der Beschäftigten berufen ist, Kontrollrechte ausübt. Daher ist es geboten, der obigen Forderung zu entsprechen.

**Zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5**

Nach der ersten Alternative ist folgender Klammervermerk aufzunehmen:

"Personalrat der abgebenden und der aufnehmenden Dienststelle"

Begründung:

Die Rechtsprechung hat in einer Vielzahl von Einzelentscheidungen nicht nur das Mitbestimmungsrecht des Personalrats der abgebenden Dienststelle, sondern auch des Personalrats der aufnehmenden Dienststelle bestätigt. Insbesondere steht dem letzteren ein Beteiligungsrecht zu, wenn die aufnehmende Dienststelle von sich aus einen bestimmenden Einfluß auf die Versetzung ausgeübt hat, so daß das Schwergewicht der Maßnahme in ihrem Bereich liegt (CECIOR/DIETZ/VALLENDAR, Das Personalvertretungsrecht in Nordrhein-Westfalen, § 72 Rdnr. 135 mit weiteren Nachweisen). Beim Wechsel des Dienstherrn ist das nach § 123 Abs. 2 BRRG erforderliche Einverständnis Anknüpfungspunkt für die Beteiligung des Personalrats der aufnehmenden Dienststelle. Bei der Versetzung von Lehrern wird bei einer schulformübergreifenden Versetzung auch dem Personalrat der aufnehmenden Dienststelle regelmäßig das Mitbestimmungsrecht zukommen. (Zu alledem CECIOR/DIETZ/VALLENDAR, aaO; REINARTZ, Personalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen, § 72 Anm. 18).

Da die aufnehmende Dienststelle regelmäßig ihre Zustimmung zu geben hat, sollte - auch schon aus Vereinfachungsgründen - in jedem Falle der Versetzung beiden Personalräten das Mitbestimmungsrecht zuerkannt werden. Des weiteren ist es unbedingt erforderlich, die nunmehr gefestigte Rechtsprechung bei der Novellierung mit zu berücksichtigen.

**Zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5**

Des weiteren ist in den Katalog aufzunehmen die

"- Umsetzung bzw. Versetzung wegen Dienstunfähigkeit".

Begründung:

Der Entwurf eines Sechsten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften sieht aufgrund der Ermächtigung des § 26 Abs. 3 BRRG in § 45 LBG die vorrangige anderweitige Verwendung des Beamten vor seiner Versetzung in den Ruhestand vor. Neben dem amtsgemäßen Einsatz innerhalb derselben oder zumindest einer gleichwertigen Laufbahn läßt der Gesetzentwurf als Kann-Vorschrift darüber hinaus im Rahmen dieser Befähigung unter Beibehaltung des Amtes im statusrechtlichen Sinne auch die Übertragung zumutbarer, geringwertigerer Tätigkeiten innerhalb der Laufbahngruppe zu. Hier gilt es, die besonderen Interessen des

Beamten wahrzunehmen. Dies gebietet, einen eigenständigen Mitbestimmungstatbestand neben der "normalen" Umsetzung bzw. Versetzung zu schaffen.

**Zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11**

Es sind die Wörter "von Angestellten und Arbeitern" zu streichen.

Begründung:

Durch Art. 6 des Gesetzes zur Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes und sonstiger dienst- und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 18. Dezember 1989 ist im Beamtenrechtsrahmengesetz die Möglichkeit geschaffen worden, den Eintritt in den Ruhestand auf Antrag des Beamten, wenn es im dienstlichen Interesse liegt, hinauszuschieben. Im Entwurf eines Sechsten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften soll von der Ermächtigung in der Weise Gebrauch gemacht werden, daß in § 44 durch Einfügung eines Absatzes 3 eine Rechtsgrundlage für die Weiterbeschäftigung aus dringenden dienstlichen Gründen über die gesetzliche Altergrenze hinaus geschaffen wird. Der Mitbestimmungstatbestand der Nr. 11, der von der Weiterbeschäftigung von Angestellten und Arbeitern über die Altersgrenze hinaus ausgeht, ist damit auch auf den Beamtenbereich zu übertragen.

**Zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 15 (neu)**

Folgender Mitbestimmungstatbestand ist aufzunehmen:

"Einleitung eines nichtförmlichen und förmlichen Disziplinarverfahrens gegen einen Beamten".

Begründung:

Die derzeitige Rechtslage im Lande Nordrhein-Westfalen ist als unbefriedigend zu bezeichnen. Sowohl der Schutz des Beamten als auch der übrigen Kollegen gebieten es, den Personalrat vor der Einleitung der obigen Verfahren zu beteiligen. Die Praxis zeigt, daß das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Maßnahmen, die sich an die genannten Verfahren anschließen, wie z. B. Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen, keine wirksame Beteiligung darstellt, da das Ergebnis in der Regel vorbestimmt ist. Insofern bietet das Bundespersonalvertretungsgesetz in § 78 Abs. 1 Nr. 3 eine beispielhafte Regelung, die sich bewährt hat.

**Zu § 72 Abs. 3 Nr. 3**

Diese Vorschrift ist um den Tatbestand

"Anwendung neuer Techniken"

zu erweitern.

Begründung:

Durch die Unwägbarkeiten der "neuen Technologien" sowie durch die mangelnde Möglichkeit, langfristige Voraussagen über die Entwicklung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsgestaltung unter dem Einfluß der neuen Technologien zu treffen, muß das Landespersonalvertretungsgesetz die Mitbestimmung des Personalrates nicht nur bei der Erprobung und Einführung, sondern auch bei der Anwendung dieser Technologien sicherstellen.

Dies wurde vom Gesetzgeber bereits im Bereich der Personalinformationssysteme (§ 72 Abs. 3 Nr. 1) und der Leistungskontrolleinrichtungen (§ 72 Abs. 3 Nr. 2) entsprechend vorgesehen. Die Anwendung von neuen Arbeitsmethoden und die Maßnahmen der technischen Rationalisierung (§ 72 Abs. 3 Nr. 3) sowie die Anwendung neuer, innerbetrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze (§ 72 Abs. 3 Nr. 6) wurden jedoch ausgeklammert.

Daher ist es geboten, auch diesen Bereich in den Mitbestimmungskatalog aufzunehmen. Damit das Beteiligungsrecht sachgerecht und umfassend wahrgenommen werden kann, ist weiterhin ein umfassenderes Informationsrecht des Personalrates bzw. eine entsprechende Informationspflicht der Dienststelle in das Gesetz mitaufzunehmen. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auch auf unsere Forderung zu § 65 Abs. 1.

**Zu § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5**

Der Katalog ist um die

"Aufstellung von Grundsätzen über die Vergabe von Zulagen und Zuschlägen"

zu erweitern.

Begründung:

Grundsätzlich werden die Voraussetzungen zur Vergabe von Zulagen und Zuschlägen durch allgemeine Dienstregelungen festgelegt, die über das Tarifrecht hinausgehen oder dies in zulässigem Umfang einschränken. Es ist erforderlich, den Personalrat angemessen zu beteiligen, damit sichergestellt ist, daß den Interessen der Beschäftigten hinreichend Rechnung getragen wird. Nur so kann die Akzeptanz der betroffenen Kolleginnen und Kollegen in bezug auf den Inhalt der allgemeinen Dienstregelungen hergestellt werden.

**Zu § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 20 (neu)**

Der Mitbestimmungskatalog ist um die

"Ermittlung und Erstellung von Personalbedarfsberechnungen und Personalverteilungsberechnungen"

zu erweitern.

Begründung:

Eine Personalbedarfsberechnung hat für die Verwaltung und vor allem aber auch für das Personal bei der Arbeitsverteilung und hinsichtlich der Qualitätsmaßstäbe bei der zu erledigenden Arbeit so weitreichende Konsequenzen und Auswirkungen, daß es notwendig ist, auch diesen Tatbestand in den Mitbestimmungskatalog aufzunehmen. Das gleiche gilt für Personalverteilungsberechnungen.

**Zu § 72 Abs. 5 (neu)**

Die Mitwirkungstatbestände sind in den Mitbestimmungskatalog aufzunehmen.

Begründung:

Die in § 73 enthaltenen Tatbestände betreffen Bereiche, die ebenfalls unmittelbare Auswirkungen auf die Beschäftigten haben. Von daher gebietet es der Grundsatz, wonach der Personalrat darüber zu wachen hat, daß die Beschäftigten nach

Recht und Billigkeit behandelt werden, auch diese Tatbestände der vollen Mitbestimmung zu unterwerfen.

Dies ist auch im Interesse der Behörde notwendig. In der Vergangenheit war festzustellen, daß es sehr oft zwischen der Behörde und dem Personalrat bei entsprechenden Maßnahmen zu streitigen Auseinandersetzungen darüber kam, ob diese dem § 72 oder dem § 73 in der geltenden Fassung unterliegen. Diese Auseinandersetzungen haben die Durchführung der Maßnahmen häufig verzögert.

Sollten Sie unserem Anliegen nicht entsprechen wollen, bitten wir, zumindest die Tatbestände

"Aufträgen zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle durch Dritte" und "grundlegenden Änderungen von Arbeitsabläufen bei Wirtschaftsbetrieben"

in Mitbestimmungsrechte umzuwandeln.

Bei Organisations- und Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen werden wichtige Weichenstellungen gerade im Hinblick auf die Beschäftigten vorgenommen. Daher ist es geboten, das wirksamste Beteiligungsrecht dem Personalrat zur Erfüllung seiner Aufgaben zuzubilligen. Des weiteren sind im Rahmen der laufenden bzw. abgeschlossenen Organisationsuntersuchungen Fragebögen durch die beauftragten Unternehmen verteilt worden. Die Dienststellen haben sich in diesen Fällen vielfach auf den Standpunkt gestellt, daß eine Beteiligung durch den Personalrat nicht erfolgen kann. Diese Argumentation ist widersinnig und verstößt u. E. gegen § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 18. Aber allein dieses Beispiel zeigt die Berechtigung unserer Forderung.

Ähnliche Erwägungen gelten bei grundlegenden Änderungen von Arbeitsabläufen bei Wirtschaftsbetrieben. Diese gehen grundsätzlich mit Personaleinsparungen einher, so daß bereits aus diesem Grunde die Mitbestimmung des Personalrates zur Sicherung der Rechte der Beschäftigten erforderlich ist. In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, daß keine grundsätzliche Unterscheidung zwischen den Tatbeständen der §§ 73 Nr. 9 und 75 Nr. 2 vorgenommen werden dürfen, sondern beide der Mitbestimmung unterfallen müssen.

### **Zu § 73 allgemein**

Die Anhörungstatbestände des § 75 sind in Mitwirkungsrechte gemäß § 73 umzuwandeln.

#### Begründung:

Der Anhörungskatalog umfaßt wichtige Tatbestände, die die Interessen der Beschäftigten nachhaltig berühren. Daher ist es erforderlich, daß dem Personalrat die Möglichkeit gegeben wird, angemessen die Rechte der Betroffenen wahrzunehmen. Die Anhörung stellt im Verhältnis zu Mitbestimmung und Mitwirkung das schwächste Beteiligungsrecht dar. Dies zeigt sich insbesondere darin, daß der Personalrat, falls keine Einigung mit dem Dienststellenleiter erzielt wird, nicht die Möglichkeit hat, die Entscheidung einer übergeordneten Dienststelle unter Beteiligung der dort gebildeten Personalvertretung zu beantragen. In der Praxis verkommt in vielen Fällen die Anhörung zur reinen Formsache. Die Anregungen der Personalräte werden häufig nicht ernstgenommen. Daher ist es notwendig, die Anhörungstatbestände in den Mitwirkungskatalog aufzunehmen.

Sollte unserem Anliegen nicht entsprochen werden, so bitten wir, zumindest den besonders wichtigen Tatbestand der Nr. 1 in ein Mitwirkungsrecht umzuwandeln. In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, daß das Beteiligungsrecht auf allen Stufen zu beachten ist.

### **Zu § 87 Abs. 4**

Wir bitten, von der geplanten Regelung Abstand zu nehmen.

#### Begründung:

Es ist nicht einsichtig, warum für Lehrerpersonalräte eine andere Regelung praktiziert werden soll als für die übrigen Personalräte. Das Instrument der Vierteljahresbesprechung hat sich bei den einzelnen Personalräten hervorragend bewährt.

Die Probleme und Themen, die vom Personalrat in der gemeinschaftlichen Besprechung auf die Tagesordnung gesetzt werden, sind so spezifisch, daß sie in einer gemeinsamen Veranstaltung nicht vorgetragen und diskutiert werden können.



Das Argument, daß durch die bisherige Regelung die Dienststelle eine erhebliche zeitliche Belastung habe, ist nicht stichhaltig. Es ist zu berücksichtigen, daß diese Belastung sich durch die nunmehr erforderliche erhebliche Koordinierungsarbeit bei den Personalräten in beträchtlichem Umfange ausweiten würde. Die Effizienz der Gespräche für die betroffenen Bereiche dürfte zur Bedeutungslosigkeit herabsinken. Daher sollte an der bisherigen Praxis festgehalten werden.

**Zu § 87 Abs. 5**

Nach Satz 2 ist folgender Satz einzufügen:

"Sie setzen sich aus den im Personalrat vorhandenen Gewerkschaftsbeauftragten entsprechend dem Anteil in den jeweiligen Listen zusammen."

Zudem soll dem Absatz folgender Satz hinzugefügt werden:

"Für den Beschluß über die Zustimmung zu einer in einer Sammelerörterung behandelten Maßnahme verdoppelt sich die Frist gemäß § 66 Abs. 3."

Begründung:

Vom Grundsatz her sind wir mit der Möglichkeit der Sammelerörterung einverstanden. Wir gehen allerdings dabei davon aus, daß eine solche Erörterung sowohl vom Leiter der Dienststelle als auch von einzelnen Personalvertretungen verlangt werden kann.

Es soll die Auffassung des Personalrates und nicht die einer Gewerkschaft von den Vertretern der jeweiligen Personalvertretung in der Sitzung dargestellt werden. Um insoweit eine hinreichende Kontrollfunktion wahrnehmen zu können, sollte eine Verteilung der Teilnehmer in der oben geforderten Weise zwingend gegeben sein.

Die in den Sammelerörterungen angesprochenen Sachverhalte müssen von den dort teilnehmenden Beauftragten der einzelnen Personalräte wieder in diese hineingetragen und dort zur Diskussion gestellt werden. Da die turnusmäßigen Sitzungen der Personalräte zu Termenschwierigkeiten führen könnten, ist eine Verlängerung der entsprechenden Äußerungsfrist bei diesem Verfahren sachlich notwendig.

**Zu § 87 Abs. 6**

Die Regelung ist wie folgt einzuleiten:

"Absatz 5 gilt ..."

Begründung:

Es wird insoweit auf die Stellungnahme zu § 87 Abs. 4 verwiesen.

**Zu § 87 Abs. 7 (neu)**

Es ist ein Absatz 7 mit folgendem Inhalt anzufügen:

"Die näheren Einzelheiten eines Verfahrens für Sammelerörterungen regelt das Kultusministerium im Einvernehmen mit dem Innenministerium."

Begründung:

Die Möglichkeit der Sammelerörterung wird erstmalig geregelt. Es ist daher notwendig, ein Verfahren zu entwickeln, nach dem dieses Instrumentarium praktikabel gehandhabt werden kann. Hierzu sind sowohl das Kultusministerium als auch das Innenministerium als für das Landespersonalvertretungsgesetz zuständige Ministerium berufen. Es bietet sich insoweit eine Vervollständigung des Durchführungserlasses an.

**Zu § 92 Abs. 1**

Folgender Satz ist anzufügen:

"Aus der Bezeichnung der Personalräte muß sich ergeben, daß sowohl Lehrerinnen als auch Lehrer vertreten werden."

Begründung:

Mit dieser Bezeichnung kommt auch zum Ausdruck, daß der Personalrat eben nicht nur Lehrer, sondern auch Lehrerinnen vertritt.

**Zu § 94 Abs. 2**

Wir bitten, von der geplanten Regelung Abstand zu nehmen.

Begründung:

Durch Urteile des Oberverwaltungsgerichts Münster sowie des Bundesverwaltungsgerichts ist für einzelne Fallgruppen entschieden worden, daß bei einer Versetzung nicht nur der Personalrat der abgebenden, sondern auch der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle mitzubestimmen hat. Die vorgesehene Regelung will diese Rechtsprechung offensichtlich umgehen, indem nur eine Anhörung des einen Personalrats durch den anderen erfolgen soll. Damit wird der durch die Rechtsprechung geschaffene Anspruch des aufnehmenden Personalrats auf Mitbestimmung ausgehöhlt. Darüber hinaus wird mit der vorgesehenen Regelung ein Sonderrecht für Lehrer geschaffen, das für alle anderen Dienststellen der öffentlichen Verwaltung nicht gilt. Weiterhin ist nicht ersichtlich, welchen Zweck die vorgesehene Einfügung haben soll. Eine Beschleunigung des Verfahrens wird keinesfalls herbeigeführt. Im Gegenteil muß zunächst der eine den anderen Personalrat auch in formal rechtsfehlerfreier Art und Weise an der Willensbildung beteiligen. Erst danach kann er sich äußern. Durch die gleichzeitige Beteiligung beider Personalräte wird vielmehr eine erhebliche Zeitersparnis herbeigeführt.

Des weiteren verweisen wir auf unsere Forderung und Begründung zu § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5.

**Zu § 94 Abs. 3**

Von der Regelung in Satz 1 ist abzusehen.

Satz 2 ist wie folgt zu fassen:

"Abordnungen von einer Dauer von mehr als drei Monaten unterliegen nur der Mitbestimmung, wenn sie über das Ende eines Schulhalbjahres andauern."

Des weiteren ist folgender Satz 2 aufzunehmen:

"Der Personalrat ist über die geplante Maßnahme zu informieren."

Begründung:

Unter die Kooperation fallen u. a. auch die Integrationsmaßnahmen der gemeinsamen Beschulung behinderter und nichtbehinderter Kin-

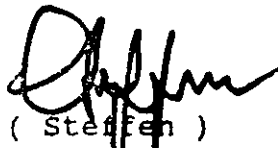
der. Sollte eine Abordnung über den Zeitraum eines Schuljahres andauern, würde der Schutz für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen durch den Personalrat entfallen. Daher ist die Regelung in Satz 1 abzulehnen.

Die Regelung in Satz 2 wird dagegen von uns mitgetragen, da wir die Personalräte nicht als Behinderer sinnvoller Maßnahmen sehen.

Durch die Abordnung können die Interessen der betroffenen Lehrkräfte, aber auch anderer Lehrkräfte, wesentlich berührt werden. Der Personalrat muß daher die Möglichkeit haben, durch die rechtzeitige Information von der geplanten Maßnahme mit den Betroffenen Kontakt aufzunehmen und die Auswirkungen auf die einzelne Lehrkraft und das gesamte Kollegium zu klären.

Wir bitten Sie, unseren Vorstellungen Rechnung zu tragen.

Des weiteren bestätigen wir den Termin für eine mündliche Erörterung am 10. Dezember 1992 um 8.30 Uhr in Ihrem Hause.



( Steffen )

Vorsitzender