

Referentenentwurf

des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat

Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

(Bundespersonalvertretungsgesetz – Novellierungsg)

A. Problem und Ziel

Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) wurde zuletzt im Jahr 1974 novelliert und seitdem punktuell fortgeschrieben. Die Strukturen und Prinzipien des Gesetzes haben sich zwar bewährt und in der Rechtspraxis als flexibel und entwicklungs offen gezeigt. Die Entwicklungen der letzten Jahrzehnte machen es jedoch erforderlich, das BPersVG in die Zeit zu stellen.

Der Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode sieht daher vor, das Bundespersonalvertretungsgesetz zu novellieren (Z 6035).

Zur Vorbereitung des Reformprozesses hat das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) weit im Vorfeld förmlicher Beteiligungs- und Anhörungsverfahren einen kontinuierlichen Dialog mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, Personalvertretungen und Dienststellen geführt. In den zahlreichen Gesprächen und Stellungnahmen haben die Interessenträger eine Vielzahl von Forderungen, Anregungen und Änderungsvorschlägen vorgetragen, die sich teils decken, teils aber auch gegenläufig sind.

Der Gesetzentwurf konzentriert sich auf die Maßnahmen, die sich unter Fortsetzung des konstruktiven Dialogs mit allen Beteiligten konsensbasiert umsetzen lassen. Im Mittelpunkt stehen Verbesserungen der Organisation und Arbeitsweise der Personalvertretungen, die gesetzliche Verankerung der geltenden Rechtslage und personalvertretungsrechtlichen Praxis sowie die Neustrukturierung, die Bereinigung sowie die sprachliche und redaktionelle Überarbeitung zur Verbesserung der Verständlichkeit und Anwenderfreundlichkeit.

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen bilden den Grundstein für ein modernes und anwenderfreundliches Personalvertretungsrecht. Maßnahmen, die weiterhin intensiver Erörterung mit allen Beteiligten bedürfen, werden zunächst zurückgestellt. Die Fortentwicklung des Bundespersonalvertretungsrechts unter Berücksichtigung der sich stetig verändernden Organisations- und Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung bleibt ein kontinuierlicher Prozess.

Aufgrund des umfangreichen Änderungsbedarfs erfolgt die Novellierung in Form eines Ablösungsgesetzes.

B. Lösung

Der Gesetzentwurf hat folgende Schwerpunkte:

- Verbesserung der Systematik und Verständlichkeit durch grundlegende Neustrukturierung des Gesetzes; umfassende sprachliche und rechtsförmliche Überarbeitung und Rechtsbereinigung.

- Rechtsvereinfachung durch Streichung überholter Rechtsvorschriften, insbesondere der Vorgaben für die Länder als Folge des durch die Föderalismusreform im Jahr 2006 neugestalteten Kompetenzgefüges.
- Verbesserung der Teilhabe durch Überarbeitung der Wahlrechtsvorschriften, insbesondere durch Ausweitung zulässiger Abwesenheitszeiten der Beschäftigten auf zwölf Monate bei längerfristiger Beurlaubung, Absenkung der Altersgrenze für die Wahlberechtigung auf 16 Jahre sowie Entfall der Altersgrenzen für Auszubildende bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen.
- Vermeidung personalvertretungsloser Zeiten durch stichtagsgenaue Amtszeiten der Personalvertretungen, Schaffung von Übergangsmandaten bestehender Personalvertretungen bei verspäteten Wahlen und Umstrukturierungsmaßnahmen sowie Beschleunigung von Neuwahlen bei Wahlanfechtung und Auflösung von Personalvertretungen.
- Erleichterung von Teilfreistellungen, Ausschluss von Marginalfreistellungen, Verteilungen der Freistellungen durch die Vorschlagsliste.
- Regelung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Personalvertretung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten.
- Vermeidung von Medienbrüchen durch Gewährleistung rechtssicherer elektronischer Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung im Beteiligungsverfahren.
- Zeitliche Flexibilisierung von Beteiligungsverfahren durch die Möglichkeit einvernehmlicher Fristabsprachen.
- Vermeidung von Verfahrensverzögerungen durch Einführung einer Reaktionspflicht der Dienststelle auf Initiativanträge und Vorlagen im Stufenverfahren.
- Berücksichtigung der bundesverfassungsgerichtlichen Vorgaben zum Letztentscheidungsrecht parlamentarischer Entscheidungsträger im Mitbestimmungsverfahren.
- Schaffung neuer und Präzisierung bestehender Mitbestimmungstatbestände im Bereich flexibler Arbeitsformen und -zeiten, der Anordnung von Mehrarbeit, der Personalgestaltung, der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie sowie des betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements.
- Klarstellung des personalvertretungsrechtlichen Begriffs der Umsetzung (Dauerhaftigkeit).
- Neuer Mitwirkungstatbestand bei der Privatisierung von Aufgaben.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die Regelungen haben keine Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Haushalte.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht durch dieses Gesetz kein Erfüllungsaufwand. Es werden keine Informationspflichten neu eingeführt, geändert oder aufgehoben.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für den Bund entsteht kein Erfüllungsaufwand. Die Länder und Kommunen sind von den Regelungen nicht betroffen.

F. Weitere Kosten

Weitere Kosten, insbesondere sonstige Kosten für die Wirtschaft oder Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, entstehen nicht.

Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat

Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertre- tungsgesetzes

(Bundespersonalvertretungsgesetz-Novellierungsgesetz – BPersVG- NovG)¹⁾

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Bundespersonalvertretungsgesetz

(BPersVG)

Inhaltsübersicht

T e i l 1

P e r s o n a l v e r t r e t u n g e n i m B u n d e s d i e n s t

Kapitel 1

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Grundsätze der Zusammenarbeit
- § 3 Ausschluss abweichender Regelungen
- § 4 Begriffsbestimmungen
- § 5 Gruppen von Beschäftigten

¹⁾ Artikel 1 dieses Gesetzes dient der Umsetzung der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unter-
richtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABl. Nr. L 80 vom
23.3.2002 S. 29).

Artikel 1 dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001
zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der
Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen
(ABl. Nr. L 82 vom 22.3.2001, S. 16).

Artikel 1 dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000
zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen
Herkunft (ABl. Nr. L 180 vom 19.7.2000, S. 22) und der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.
November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehand-
lung in Beschäftigung und Beruf (ABl. Nr. L 303 vom 2.12.2000, S. 16).

- § 6 Dienststellenaufbau, gemeinsame Dienststellen
- § 7 Verselbständigung von Nebenstellen und Dienststellenteilen
- § 8 Vertretung der Dienststelle
- § 9 Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen
- § 10 Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot
- § 11 Schweigepflicht
- § 12 Unfallfürsorge

Kapitel 2 Personalrat

A b s c h n i t t 1

W a h l u n d Z u s a m m e n s e t z u n g d e s P e r s o n a l r a t s

- § 13 Bildung von Personalräten
- § 14 Wahlberechtigung
- § 15 Wählbarkeit
- § 16 Zahl der Personalratsmitglieder
- § 17 Sitzverteilung auf die Gruppen
- § 18 Berücksichtigung der Beschäftigungsarten und Geschlechter
- § 19 Wahlgrundsätze und Wahlverfahren
- § 20 Wahlvorschläge
- § 21 Bestellung des Wahlvorstands durch den Personalrat
- § 22 Wahl des Wahlvorstands durch die Personalversammlung
- § 23 Bestellung des Wahlvorstands durch den Dienststellenleiter
- § 24 Aufgaben des Wahlvorstands
- § 25 Schutz und Kosten der Wahl
- § 26 Anfechtung der Wahl

A b s c h n i t t 2

A m t s z e i t

- § 27 Zeitpunkt der Wahl, Amtszeit
- § 28 Vorzeitige Neuwahl
- § 29 Übergangsmandat und Restmandat bei Umstrukturierungsmaßnahmen
- § 30 Ausschluss eines Mitglieds und Auflösung des Personalrats
- § 31 Erlöschen der Mitgliedschaft
- § 32 Ruhen der Mitgliedschaft

§ 33 Eintritt von Ersatzmitgliedern

A b s c h n i t t 3 G e s c h ä f t s f ü h r u n g

§ 34 Vorstand

§ 35 Vorsitz

§ 36 Anberaumung von Sitzungen

§ 37 Teilnahme- und Stimmrecht sonstiger Personen

§ 38 Nichtöffentlichkeit und Zeitpunkt der Sitzungen

§ 39 Beschlussfassung

§ 40 Beschlussfassung in gemeinsamen Angelegenheiten und in Gruppenangelegenheiten

§ 41 Befangenheit

§ 42 Aussetzung von Beschlüssen

§ 43 Sitzungsniederschrift

§ 44 Geschäftsordnung

§ 45 Sprechstunden

§ 46 Kosten der Personalratstätigkeit

§ 47 Sachaufwand und Büropersonal

§ 48 Bekanntmachungen und Anschläge

§ 49 Verbot der Beitragserhebung

A b s c h n i t t 4 R e c h t s s t e l l u n g d e r P e r s o n a l r a t s m i t g l i e d e r

§ 50 Ehrenamtlichkeit

§ 51 Versäumnis von Arbeitszeit

§ 52 Freistellungsumfang

§ 53 Auswahl der freizustellenden Mitglieder

§ 54 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

§ 55 Schutz vor Kündigung, Versetzung und Abordnung

§ 56 Besonderer Schutz der Auszubildenden

Kapitel 3 Personalversammlung

§ 57 Zusammensetzung, Leitung, Teilversammlung

§ 58 Nichtöffentlichkeit, Teilnahmerechte

§ 59 Einberufung, Tätigkeitsbericht

- § 60 Zeitpunkt, Bezüge, Dienstbefreiung, Fahrtkosten
- § 61 Befugnisse

Kapitel 4

Beteiligung des Personalrats

A b s c h n i t t 1

A l l g e m e i n e s

- § 62 Allgemeine Aufgaben
- § 63 Dienstvereinbarungen
- § 64 Durchführung der Entscheidungen

A b s c h n i t t 2

U n t e r r i c h t u n g s - u n d T e i l n a h m e r e c h t e , D a t e n s c h u t z

- § 65 Monatsgespräch
- § 66 Informationspflicht der Dienststelle
- § 67 Beratende Teilnahme an Prüfungen
- § 68 Hinzuziehung in Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung
- § 69 Datenschutz

A b s c h n i t t 3

M i t b e s t i m m u n g

U n t e r a b s c h n i t t 1

V e r f a h r e n d e r M i t b e s t i m m u n g

- § 70 Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat
- § 71 Stufenverfahren
- § 72 Anrufung der Einigungsstelle
- § 73 Bildung und Zusammensetzung der Einigungsstelle
- § 74 Verfahren der Einigungsstelle
- § 75 Bindung an die Beschlüsse der Einigungsstelle
- § 76 Vorläufige Maßnahmen
- § 77 Initiativrecht des Personalrats

U n t e r a b s c h n i t t 2

A n g e l e g e n h e i t e n d e r M i t b e s t i m m u n g

- § 78 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten
- § 79 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

§ 80 Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten

A b s c h n i t t 4
M i t w i r k u n g

U n t e r a b s c h n i t t 1
V e r f a h r e n d e r M i t w i r k u n g

§ 81 Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat

§ 82 Stufenverfahren

§ 83 Vorläufige Maßnahmen

U n t e r a b s c h n i t t 2
A n g e l e g e n h e i t e n d e r M i t w i r k u n g

§ 84 Angelegenheiten der Mitwirkung

§ 85 Ordentliche Kündigung

A b s c h n i t t 5
A n h ö r u n g

§ 86 Außerordentliche Kündigung und fristlose Entlassung

§ 87 Weitere Angelegenheiten der Anhörung

Kapitel 5
Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

A b s c h n i t t 1
B i l d u n g u n d B e t e i l i g u n g d e r S t u f e n v e r t r e t u n g e n

§ 88 Errichtung

§ 89 Wahl und Zusammensetzung

§ 90 Amtszeit und Geschäftsführung

§ 91 Rechtsstellung

§ 92 Zuständigkeit

A b s c h n i t t 2
B i l d u n g u n d B e t e i l i g u n g d e s G e s a m t p e r s o n a l r a t s

§ 93 Errichtung

§ 94 Anzuwendende Vorschriften

§ 95 Zuständigkeit

Kapitel 6

Jugend- und Auszubildendenvertretung, Jugend- und Auszubildendenversammlung

- § 96 Errichtung
- § 97 Wahlberechtigung und Wählbarkeit
- § 98 Größe und Zusammensetzung
- § 99 Wahl, Amtszeit und Vorsitzender
- § 100 Aufgaben
- § 101 Zusammenarbeit mit dem Personalrat
- § 102 Anzuwendende Vorschriften
- § 103 Jugend- und Auszubildendenversammlung
- § 104 Stufenvertretungen

Kapitel 7

Gerichtliche Entscheidungen

- § 105 Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte, Anwendung des Arbeitsgerichtsgesetzes
- § 106 Bildung von Fachkammern und Fachsenaten

Kapitel 8

Sondervorschriften

A b s c h n i t t 1

V o r s c h r i f t e n f ü r b e s o n d e r e V e r w a l t u n g s z w e i g e

- § 107 Grundsatz
- § 108 Bundespolizei
- § 109 Bundesnachrichtendienst
- § 110 Bundesamt für Verfassungsschutz
- § 111 Bundesunmittelbare Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung und Bundesagentur für Arbeit
- § 112 Deutsche Bundesbank
- § 113 Deutsche Welle
- § 114 Dienststellen des Bundes im Ausland
- § 115 Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung

A b s c h n i t t 2

B e h a n d l u n g v o n V e r s c h l u s s s a c h e n

- § 116 Ausschuss für Verschlussachen und Verfahren

Teil 2

Für die Länder geltende Vorschriften

§ 117 Besonderer Schutz von Funktionsträgern

§ 118 Beteiligung bei Kündigungen

Teil 3

Schlussvorschriften

§ 119 Verordnungsermächtigung

§ 120 Übergangsregelungen

Teil 1

Personalvertretungen im Bundesdienst

Kapitel 1

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Anwendungsbereich

(1) In den Verwaltungen des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten des Bundes werden Personalvertretungen gebildet. Zu den Verwaltungen im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die Betriebsverwaltungen.

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

§ 2

Grundsätze der Zusammenarbeit

(1) Dienststelle und Personalvertretung arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen.

(2) Sie haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu beeinträchtigen. Insbesondere dürfen sie 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.

(4) Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Dazu zählt insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Dabei müssen sie sich so verhalten, dass das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird.

(5) 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.

§ 3

Ausschluss abweichender Regelungen

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

§ 4

Begriffsbestimmungen

(1) Im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Beschäftigte im öffentlichen Dienst vorbehaltlich des Absatzes 2 die Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie Richter, die an eine der in § 1 Absatz 1 genannten Verwaltungen oder zur Wahrnehmung einer nichtrichterlichen Tätigkeit an ein Gericht des Bundes abgeordnet sind,
2. Beamte die Beschäftigten, die nach den Beamtengesetzen Beamte sind,
3. Arbeitnehmer die Beschäftigten, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag oder nach der Dienstordnung Arbeitnehmer sind, die als übertarifliche Arbeitnehmer beschäftigt werden oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden,
4. Dienststellen vorbehaltlich des § 6 die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 Absatz 1 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte,
5. Personalvertretungen die Personalräte, die Stufenvertretungen und die Gesamtpersonalräte,
6. Arbeitstage die Wochentage Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage.

(2) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht Personen,

1. deren Beschäftigung überwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist, oder
2. die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden.

§ 5

Gruppen von Beschäftigten

Die Beamten und Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe. Die in § 4 Absatz 1 Nummer 1 bezeichneten Richter treten zur Gruppe der Beamten.

§ 6

Dienststellenaufbau, gemeinsame Dienststellen

(1) Die einer Behörde der Mittelstufe unmittelbar nachgeordnete Behörde bildet mit den ihr nachgeordneten Stellen eine Dienststelle; dies gilt nicht, soweit auch die weiter nachgeordneten Stellen im Verwaltungsaufbau nach Aufgabenbereich und Organisation selbständig sind. Behörden der Mittelstufe im Sinne dieses Gesetzes sind die der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordneten Behörden, denen andere Dienststellen nachgeordnet sind.

(2) Bei gemeinsamen Dienststellen des Bundes und anderer Körperschaften gelten nur die im Bundesdienst Beschäftigten als zur Dienststelle gehörig.

§ 7

Verselbständigung von Nebenstellen und Dienststellenteilen

Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. Der Beschluss ist für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung wirksam.

§ 8

Vertretung der Dienststelle

Für die Dienststelle handelt ihr Leiter. Er kann sich bei Verhinderung durch seinen ständigen Vertreter vertreten lassen. Bei obersten Dienstbehörden kann er auch den Leiter der Abteilung für Personal- und Verwaltungsangelegenheiten, bei Bundesoberbehörden ohne nachgeordnete Dienststellen und bei Behörden der Mittelstufe auch den jeweils entsprechenden Abteilungsleiter zu seinem Vertreter bestimmen. Das gleiche gilt für sonstige Beauftragte, sofern der Personalrat sich mit dieser Beauftragung einverstanden erklärt.

§ 9

Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen

(1) Dienststelle und Personalvertretung wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben vertrauensvoll mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zusammen.

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung

des Dienststellenleiters oder seines Vertreters Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.

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

(4) Beschäftigte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden durch § 2 Absatz 5 in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch in der Dienststelle nicht beschränkt.

(5) Die Personalvertretung hat sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen.

§ 10

Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot

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

§ 11

Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Abgesehen von den Fällen des § 66 Absatz 2 Satz 1 und des § 116 gilt die Schweigepflicht nicht für Mitglieder der Personalvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung und für die in Satz 1 bezeichneten Personen gegenüber der zuständigen Personalvertretung; sie entfällt ferner gegenüber der vorgesetzten Dienststelle, der bei ihr gebildeten Stufenvertretung und gegenüber dem Gesamtpersonalrat. Satz 2 gilt auch für die Anrufung der Einigungsstelle.

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

§ 12

Unfallfürsorge

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

Kapitel 2

Personalrat

Ab schnitt 1

Wahl und Zusammensetzung des Personalrats

§ 13

Bildung von Personalräten

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

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

§ 14

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, dass sie

1. infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen,
2. am Wahltag seit mehr als zwölf Monaten beurlaubt sind oder
3. Altersteilzeit im Blockmodell ausüben und sich am Wahltag in der Freistellung befinden.

(2) Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle. Das gilt nicht für Beschäftigte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats freigestellt sind. Satz 1 gilt ferner nicht, wenn feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird. Hinsichtlich des Verlustes des Wahlrechts bei der alten Dienststelle gelten die Sätze 1 und 3 entsprechend in Fällen einer Zuweisung nach [§ 29 des Bundesbeamtengesetzes](#), nach den tarifvertraglichen Bestimmungen oder auf Grund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarung.

(3) Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.

§ 15

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag

1. das 18. Lebensjahr vollendet haben und
2. seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören.

Besteht die oberste Dienstbehörde oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der Voraussetzung des Satzes 1 Nummer 2.

(2) Nach Absatz 1 nicht wählbar sind

1. Beschäftigte, die infolge Richterspruchs nicht die Fähigkeit besitzen, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen,
2. Beschäftigte, die am Wahltag noch länger als zwölf Monate beurlaubt sind,
3. für die Wahl in eine Stufenvertretung die in § 14 Absatz 3 genannten Personen oder
4. für die Wahl der Personalvertretung ihrer Dienststelle die in § 8 genannten Personen sowie Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

§ 16

Zahl der Personalratsmitglieder

(1) Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel

1. 5 bis 20 wahlberechtigten Beschäftigten aus einer Person,
2. 21 Wahlberechtigten bis 50 Beschäftigten aus drei Mitgliedern,
3. 51 bis 150 Beschäftigten aus fünf Mitgliedern,
4. 151 bis 300 Beschäftigten aus sieben Mitgliedern,
5. 301 bis 600 Beschäftigten aus neun Mitgliedern,
6. 601 bis 1.000 Beschäftigten aus elf Mitgliedern.

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit 1.001 bis 5.000 Beschäftigten um je zwei für je weitere angefangene 1.000, mit 5.001 und mehr Beschäftigten um je zwei für je weitere angefangene 2.000.

(2) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 31.

§ 17

Sitzverteilung auf die Gruppen

(1) Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen 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 errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

(3) Eine Gruppe erhält mindestens

1. bei weniger als 51 Gruppenangehörigen einen Vertreter,
2. bei 51 bis 200 Gruppenangehörigen zwei Vertreter,
3. bei 201 bis 600 Gruppenangehörigen drei Vertreter,
4. bei 601 bis 1.000 Gruppenangehörigen vier Vertreter,
5. bei 1.001 bis 3.000 Gruppenangehörigen fünf Vertreter,
6. bei 3.001 und mehr Gruppenangehörigen sechs Vertreter.

(4) Ein Personalrat, für den in § 16 Absatz 1 drei Mitglieder vorgesehen sind, besteht aus vier Mitgliedern, wenn eine Gruppe mindestens ebenso viel Beschäftigte zählt wie die beiden anderen Gruppen zusammen. Das vierte Mitglied steht der stärksten Gruppe zu.

(5) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte angehören, erhält nur dann eine Vertretung, wenn sie mindestens 5 Prozent 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 anderen Gruppe anschließen.

(6) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend geordnet werden, wenn jede Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt.

(7) Für jede Gruppe können auch Angehörige anderer Gruppen vorgeschlagen werden. Die Gewählten gelten als Vertreter derjenigen Gruppe, für die sie vorgeschlagen worden sind. Satz 2 gilt auch für Ersatzmitglieder.

§ 18

Berücksichtigung der Beschäftigungsarten und Geschlechter

(1) Der Personalrat soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.

(2) Die Geschlechter sollen im Personalrat entsprechend dem Zahlenverhältnis in der Dienststelle vertreten sein.

§ 19

Wahlgrundsätze und Wahlverfahren

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

(2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter nach § 17 je 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 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.

§ 20

Wahlvorschläge

(1) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten muss von mindestens 5 Prozent der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. Die nach § 15 Absatz 2 Nummer 4 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen.

(2) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muss jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens 5 Prozent der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein; Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(3) Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerber vorgeschlagen, muss der Wahlvorschlag von mindestens 10 Prozent der wahlberechtigten Angehörigen der Gruppe unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen sind. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(4) Jeder Beschäftigte kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

(5) Besteht in einer Dienststelle kein Personalrat, so können die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften zur Wahl des Personalrats Wahlvorschläge machen. Auf diese Wahlvorschläge sind die Absätze 1 bis 3 nicht anzuwenden.

(6) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein; die Beauftragten müssen Beschäftigte der Dienststelle sein und einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören. Bei Zweifeln an der Beauftragung kann der Wahlvorstand verlangen, dass die Gewerkschaft die Beauftragung bestätigt.

§ 21

Bestellung des Wahlvorstands durch den Personalrat

Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt der Personalrat drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Hat die Dienststelle weibliche und männliche Beschäftigte, sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören. Für jedes Mitglied des Wahlvorstands kann für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden. Je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist berechtigt, an den Sitzungen des Wahlvorstands mit beratender Stimme teilzunehmen.

§ 22

Wahl des Wahlvorstands durch die Personalversammlung

(1) Besteht sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstands ein. § 21 gilt entsprechend. Die Personalversammlung wählt sich einen Versammlungsleiter.

(2) Besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzungen des § 13 erfüllt, kein Personalrat, so beruft der Leiter der Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstands ein. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 23

Bestellung des Wahlvorstands durch den Dienststellenleiter

Findet eine Personalversammlung nach § 22 nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft.

§ 24

Aufgaben des Wahlvorstands

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens nach sechs Wochen stattfinden. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstands ein. § 22 Absatz 1 Satz 3 und § 23 gelten entsprechend.

(2) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Angehörigen der Dienststelle bekannt. Dem Dienststellenleiter und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Niederschrift zu übersenden.

§ 25

Schutz und Kosten der Wahl

(1) Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen. Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. § 55 Absatz 1 und 2 Satz 1 und 2 gilt für Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber entsprechend.

(2) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in den §§ 22 und 24 Absatz 1 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Für die Mitglieder des Wahlvorstands gelten § 46 Absatz 2 und § 51 Satz 2 entsprechend.

§ 26

Anfechtung der Wahl

Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, 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.

A b s c h n i t t 2

A m t s z e i t

§ 27

Zeitpunkt der Wahl, Amtszeit

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

(2) Die Amtszeit des Personalrats beginnt am 1. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, und endet mit dem Ablauf von vier Jahren. Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit ein neuer Personalrat nicht gewählt, führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neu gewählte Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Juli.

§ 28

Vorzeitige Neuwahl

(1) Außerhalb des in § 27 Absatz 1 genannten Zeitraums ist der Personalrat neu zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tage der Wahl gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist,
3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,
4. die Personalratswahl mit Erfolg angefochten worden ist,
5. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
6. in der Dienststelle kein Personalrat besteht.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neu gewählte Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 4 und 5 nimmt der die Neuwahl durchführende Wahlvorstand die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr, bis der neu gewählte Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist. Der Wahlvorstand ist unverzüglich nach Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung nach § 22 Absatz 2 und § 23 zu bestellen und hat die Neuwahl unverzüglich einzuleiten.

(4) Ist eine in der Dienststelle vorhandene Gruppe, die bisher im Personalrat vertreten war, durch kein Mitglied des Personalrats mehr vertreten oder wird nach § 26 die Wahl nur einer Gruppe mit Erfolg angefochten, so wählt diese Gruppe neue Mitglieder. Der Personalrat bestellt mit seinen verbleibenden Mitgliedern unverzüglich einen aus Angehörigen dieser Gruppe gebildeten Wahlvorstand und nimmt bis zur Neuwahl die der Gruppe nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.

(5) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraumes eine Personalratswahl stattgefunden, so ist der Personalrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraumes noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.

§ 29

Übergangsmandat und Restmandat bei Umstrukturierungsmaßnahmen

(1) Wird eine Dienststelle in neue Dienststellen aufgespalten oder werden Teile einer Dienststelle zu einer neuen Dienststelle ausgegliedert, führt der Personalrat die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Dienststellenteile weiter (Übergangsmandat). Der Personalrat hat unverzüglich nach Wirksamwerden der Organisationsmaßnahme einen Wahlvorstand in der neuen Dienststelle zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald der neu gewählte Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist, spätestens jedoch mit dem Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Organisationsmaßnahme. Durch Dienstvereinbarung kann das Übergangsmandat um weitere sechs Monate verlängert werden.

(2) Werden Dienststellen oder Teile mehrerer Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen, nimmt der Personalrat derjenigen Dienststelle, aus welcher die meisten Beschäftigten zu der neuen Dienststelle übergegangen sind, das Übergangsmandat wahr. Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Wird im Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde eine Dienststelle neu errichtet, ohne dass die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 oder des Absatzes 2 Satz 1 vorliegen, so nimmt die bei der übergeordneten Dienststelle gebildete Stufenvertretung oder, wenn eine solche nicht besteht, der bei der übergeordneten Dienststelle gebildete Personalrat das Übergangsmandat wahr. Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(4) Werden Teile einer Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, ist der Personalrat in der abgebenden und der aufnehmenden Dienststelle abweichend von § 28 Absatz 1 Nummer 1 neu zu wählen, wenn durch die Organisationsmaßnahme die Zahl der jeweils regelmäßig Beschäftigten um ein Viertel, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist. Dies gilt nicht, wenn die Eingliederung weniger als zwölf Monate vor dem Ende der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats wirksam wird. Wird eine Dienststelle vollständig in eine andere Dienststelle eingegliedert, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend für den Personalrat der aufnehmenden Dienststelle.

(5) Wird eine Dienststelle aufgelöst, bleibt deren Personalrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Beteiligungsrechte erforderlich ist (Restmandat).

(6) Geht eine Dienststelle durch Umwandlung oder eine anderweitige Privatisierungsmaßnahme in eine Rechtsform des Privatrechts über, bleibt deren Personalrat im Amt und führt die Geschäfte weiter, wenn die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes erfüllt sind und ein Betriebsrat nicht besteht. Werden Dienststellen oder Teile mehrerer Dienststellen zu einem Betrieb im Sinne des § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes zusammengefasst, bestimmt sich der das Übergangsmandat wahrnehmende Personalrat in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 Satz 1. Der Personalrat nimmt die Aufgaben eines Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahr und hat unverzüglich den Wahlvorstand zur Einleitung der Betriebsratswahl zu bestellen. Für das Ende des Übergangsmandats gilt § 21a Absatz 1 Satz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend. Auf die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Privatisierungsmaßnahme eingeleiteten Beteiligungsverfahren, Verfahren vor der Einigungsstelle und den Verwaltungsgerichten finden die Bestimmungen dieses Gesetzes Anwendung.

(7) Auf Wahlen nach den Absätzen 1 bis 4 findet § 28 Absatz 5 Anwendung.

§ 30

Ausschluss eines Mitglieds und Auflösung des Personalrats

(1) Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitgliedes beantragen. Der Leiter der Dienststelle kann den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

(2) Ein rechtskräftig aus dem Personalrat ausgeschlossenes Mitglied darf bei der folgenden Wahl weder in den Wahlvorstand bestellt noch in den Personalrat gewählt werden.

§ 31

Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit,
2. Niederlegung des Amtes,
3. Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
4. Ausscheiden aus der Dienststelle,
5. Verlust der Wählbarkeit,
6. Beurlaubung für länger als zwölf Monate,
7. Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell,
8. Ausschluss aus dem Personalrat oder Auflösung des Personalrats aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung oder
9. gerichtliche Entscheidung über die Feststellung der Nichtwählbarkeit nach Ablauf der in § 26 bezeichneten Frist, es sei denn, der Mangel liegt nicht mehr vor.

(2) Die Mitgliedschaft im Personalrat wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Mitgliedes nicht berührt; dieses bleibt Vertreter der Gruppe, die es gewählt hat.

§ 32

Ruhen der Mitgliedschaft

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.

§ 33

Eintritt von Ersatzmitgliedern

(1) Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. Das gleiche gilt, wenn ein Mitglied des Personalrats zeitweilig verhindert ist.

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

(3) § 31 Absatz 2 gilt entsprechend bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit vor dem Eintritt des Ersatzmitgliedes in den Personalrat.

(4) Im Falle des § 28 Absatz 1 Nummer 4 und 5 treten Ersatzmitglieder nicht ein.

Abschnitt 3

Geschäftsführung

§ 34

Vorstand

(1) Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand. Diesem muss ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören. Die Vertreter jeder Gruppe wählen das auf sie entfallende Vorstandsmitglied. Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte.

(2) Hat der Personalrat elf oder mehr Mitglieder, so wählt er aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit zwei weitere Mitglieder in den Vorstand. Sind Mitglieder des Personalrats aus Wahlvorschlagslisten mit verschiedenen Bezeichnungen gewählt worden und sind im Vorstand Mitglieder aus derjenigen Liste nicht vertreten, die die zweitgrößte Anzahl, mindestens jedoch ein Drittel aller von den Angehörigen der Dienststelle abgegebenen Stimmen erhalten hat, so ist eines der weiteren Vorstandsmitglieder aus dieser Liste zu wählen.

§ 35

Vorsitz

(1) Der Personalrat bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt. Er bestimmt zugleich die Vertretung des Vorsitzenden durch seine Stellvertreter. Dabei sind die Gruppen zu berücksichtigen, denen der Vorsitzende nicht angehört, es sei denn, dass die Vertreter dieser Gruppen darauf verzichten.

(2) Der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt der Vorsitzende, wenn er nicht selbst dieser Gruppe angehört, gemeinsam mit einem der Gruppe angehörenden Vorstandsmitglied den Personalrat.

§ 36

Anberaumung von Sitzungen

(1) Spätestens fünf Arbeitstage nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zur Vornahme der in § 34 und § 35 Absatz 1 vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen. Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung zu leiten, bis der Personalrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beruft der Vorsitzende des Personalrats ein. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Kann ein Mitglied des Personalrats an der Sitzung nicht teilnehmen, so soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Vorsitzenden mitteilen. Der Vorsitzende hat für ein verhandeltes Mitglied des Personalrats das Ersatzmitglied zu laden.

(3) Der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies

1. ein Viertel der Mitglieder des Personalrats,
 2. die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe,
 3. der Leiter der Dienststelle,
 4. die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die besonders schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, oder
 5. die Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Angelegenheiten, die besonders die in § 96 genannten Beschäftigten betreffen,
- beantragt.

§ 37

Teilnahme- und Stimmrecht sonstiger Personen

(1) Ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der von dieser benannt wird, und die Schwerbehindertenvertretung können an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen. An der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders die in § 96 genannten Beschäftigten betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung beratend teilnehmen. Bei Beschlüssen des Personalrats, die überwiegend die in § 96 genannten Beschäftigten betreffen, haben die Jugend- und Auszubildendenvertreter Stimmrecht. Soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben, gilt § 36 Absatz 2 Satz 3 bis 5 entsprechend für die Ladung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

(2) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Personalrats kann ein Beauftragter einer im Personalrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen; in diesem Falle sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.

(3) Der Leiter der Dienststelle nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil.

§ 38

Nichtöffentlichkeit und Zeitpunkt der Sitzungen

(1) Die Sitzungen des Personalrates finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse und auf die Arbeitszeiten seiner Mitglieder Rücksicht zu nehmen. Der Leiter der Dienststelle ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen.

(2) Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Der Personalrat kann ihm nach § 47 zur Verfügung gestelltes Büropersonal zur Anfertigung der Niederschrift hinzuziehen.

§ 39

Beschlussfassung

(1) Die Beschlüsse des Personalrats werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(2) Der Personalrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

(3) Bei der Feststellung der Stimmenmehrheit werden die Stimmen anderer anwesender Personen, die über ein Stimmrecht verfügen, mitgezählt.

§ 40

Beschlussfassung in gemeinsamen Angelegenheiten und in Gruppenangelegenheiten

(1) Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Beamten und Arbeitnehmer wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen.

(2) In Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, sind nach gemeinsamer Beratung im Personalrat nur die Vertreter dieser Gruppe zur Beschlussfassung berufen. Dies gilt nicht für eine Gruppe, die im Personalrat nicht vertreten ist.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen zweier Gruppen betreffen.

§ 41

Befangenheit

Ein Mitglied des Personalrats darf während der Beratung und Beschlussfassung

1. über beteiligungspflichtige Angelegenheiten, die seine persönlichen Interessen oder die seiner Angehörigen im Sinne des [§ 20 Absatz 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes](#) unmittelbar berühren oder
2. über einen Antrag auf seinen Ausschluss aus dem Personalrat

nicht anwesend sein und hat für diesen Zeitraum den Sitzungsraum zu verlassen. Dies gilt entsprechend für andere Personen, die zur Teilnahme an den Sitzungen des Personalrats berechtigt sind. Über das Vorliegen eines Ausschließungsgrundes entscheidet in Zweifelsfällen der Personalrat in Abwesenheit des Betroffenen. Ein Ersatzmitglied tritt nach § 33 Absatz 1 Satz 2 nicht ein, wenn die die Befangenheit begründenden Umstände erst während der Sitzung bekannt werden.

§ 42

Aussetzung von Beschlüssen

(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 von fünf Arbeitstagen 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. Die Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

(2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluss nur unerheblich geändert wird.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten erachtet.

§ 43

Sitzungsniederschrift

(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. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

(2) Haben der Leiter der Dienststelle oder Beauftragte von Gewerkschaften an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich zuzuleiten. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich oder elektronisch zu erheben und der Niederschrift beizufügen.

§ 44

Geschäftsordnung

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

§ 45

Sprechstunden

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

(2) Führt die Jugend- und Auszubildendenvertretung keine eigenen Sprechstunden durch, so kann an den Sprechstunden des Personalrats ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung der in § 96 genannten Beschäftigten teilnehmen.

§ 46

Kosten der Personalratstätigkeit

(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.

(2) Mitglieder des Personalrats erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Aufwendungsersatz in entsprechender Anwendung der beamtenrechtlichen Bestimmungen zu Reisekosten und Trennungsgeld. Für den Ersatz von Sachschäden an privaten Kraftfahrzeugen gelten die beamtenrechtlichen Bestimmungen entsprechend.

§ 47

Sachaufwand und Büropersonal

Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, den Geschäftsbedarf, Informations- und Kommunikationstechnik und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

§ 48

Bekanntmachungen und Anschläge

Dem Personalrat werden in allen Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung gestellt. Er kann Mitteilungen an die Beschäftigten über Angelegenheiten, die sie unmittelbar betreffen, herausgeben. Für Informationen nach den Sätzen 1 und 2 kann der Personalrat die in der Dienststelle üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationssysteme nutzen.

§ 49

Verbot der Beitragserhebung

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

Abschnitt 4

Rechtsstellung der Personalratsmitglieder

§ 50

Ehrenamtlichkeit

Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

§ 51

Versäumnis von Arbeitszeit

Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Dienstbezüge 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.

§ 52

Freistellungsumfang

(1) Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen.

(2) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Absatz 1 freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

1. 300 bis 600 Beschäftigten ein Mitglied,
2. 601 bis 1.000 Beschäftigten zwei Mitglieder,
3. 1.001 bis 2.000 Beschäftigten drei Mitglieder,
4. 2.001 bis 3.000 Beschäftigten vier Mitglieder,
5. 3.001 bis 4.000 Beschäftigten fünf Mitglieder,
6. 4.001 bis 5.000 Beschäftigten sechs Mitglieder,
7. 5.001 bis 6.000 Beschäftigten sieben Mitglieder,
8. 6.001 bis 7.000 Beschäftigten acht Mitglieder,
9. 7.001 bis 8.000 Beschäftigten neun Mitglieder,
10. 8.001 bis 9.000 Beschäftigten zehn Mitglieder,
11. 9.001 bis 10.000 Beschäftigten elf Mitglieder.

In Dienststellen mit mehr als 10.000 Beschäftigten ist für je angefangene weitere 2.000 Beschäftigte ein weiteres Mitglied freizustellen. Von den Sätzen 1 und 2 kann im Einvernehmen zwischen Personalrat und Dienststellenleiter abgewichen werden.

(3) Freistellungen können in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengekommen nicht den Umfang der Freistellungen nach Absatz 2 überschreiten. Freistellungen müssen mindestens ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen.

(4) Die von ihrer dienstlichen Tätigkeit ganz freigestellten Personalratsmitglieder erhalten eine monatliche Aufwandsentschädigung. Nur teilweise, aber mindestens für die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit freigestellte Personalratsmitglieder erhalten die Hälfte der Aufwandsentschädigung nach Satz 1. Die Bundesregierung bestimmt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrats bedarf, die Höhe der Aufwandsentschädigung.

§ 53

Auswahl der freizustellenden Mitglieder

(1) Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder hat der Personalrat zunächst die nach § 34 Absatz 1 gewählten Vorstandsmitglieder, sodann die nach § 34 Absatz 2 gewählten Ergänzungsmitglieder und schließlich weitere Mitglieder zu berücksichtigen.

(2) Im Falle der Personenwahl nach § 19 Absatz 3 Satz 2 bestimmt sich die Rangfolge der weiteren freizustellenden Mitglieder nach der Zahl der für sie bei der Wahl zum Personalrat abgegebenen Stimmen.

(3) Wurde die Wahl des Personalrats nach den Grundsätzen der Verhältniswahl nach § 19 Absatz 3 Satz 1 durchgeführt, sind für die weiteren Freistellungen die auf die einzelnen Wahlvorschlagslisten entfallenden Stimmen im Wege des Höchstzahlverfahrens zu berücksichtigen; dabei sind die nach Absatz 1 freigestellten Vorstandsmitglieder von den auf jede Wahlvorschlagsliste entfallenden Freistellungen abzuziehen. Die Mitglieder der jeweiligen Vorschlagsliste bestimmen mehrheitlich, welches ihrer Mitglieder die Freistellung wahrnimmt.

(4) Sind die Mitglieder der im Personalrat vertretenen Gruppen teils nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, teils im Wege der Personenwahl gewählt worden, sind bei weiteren Freistellungen die Gruppen entsprechend der Zahl ihrer Mitglieder nach dem Höchstzahlverfahren zu berücksichtigen; innerhalb der Gruppen bestimmen sich die weiteren Freistellungen in diesem Fall je nach Wahlverfahren nach Absatz 2 und in entsprechender Anwendung des Absatzes 3.

§ 54

Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

(1) Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 hat jedes Mitglied des Personalrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind. Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitgliedes übernehmen und nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter gewesen sind, haben einen Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen.

§ 55

Schutz vor Kündigung, Versetzung und Abordnung

(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Personalrats, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung des Personalrats. Verweigert der Personalrat seine Zustimmung oder äußert er 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.

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

(3) Für Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung gelten die Absätze 1 und 2 sowie die [§§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes](#) nicht. Die Absätze 1 und 2 gelten ferner nicht bei der Versetzung oder Abordnung dieser Beschäftigten zu einer anderen Dienststelle im Anschluss an das Arbeitsverhältnis. Die Mitgliedschaft der in Satz 1 bezeichneten Beschäftigten im Personalrat ruht unbeschadet des § 31, solange sie entsprechend den Erfordernissen ihrer Ausbildung zu einer anderen Dienststelle versetzt oder abgeordnet sind.

§ 56

Besonderer Schutz der Auszubildenden

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz, dem Pflegeberufegesetz oder dem Hebammengesetz stehenden Beschäftigten (Auszubildenden), der Mitglied des Personalrats 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.

(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 des Personalrats 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 Absatz 2 oder 3 nicht begründet wird, oder
2. das bereits nach den Absatz 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,

wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der Personalrat beteiligt.

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

Kapitel 3

Personalversammlung

§ 57

Zusammensetzung, Leitung, Teilversammlung

(1) Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. Sie wird vom Vorsitzenden des Personalrats geleitet.

(2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.

§ 58

Nichtöffentlichkeit, Teilnahmerechte

(1) Die Personalversammlung ist nicht öffentlich.

(2) Beauftragte aller in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und ein Beauftragter der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, sind berechtigt, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen. Der Personalrat hat die Einberufung der Personalversammlung den in Satz 1 genannten Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigung mitzuteilen. Ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats sowie ein Beauftragter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung besteht, können an der Personalversammlung teilnehmen. Teilnahmerechte aufgrund anderer Rechtsvorschriften bleiben unberührt.

§ 59

Einberufung, Tätigkeitsbericht

(1) Der Personalrat hat einmal in jedem Kalenderhalbjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

(2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Wunsch des Leiters der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen. An Versammlungen, die auf Wunsch des Leiters der Dienststelle einberufen sind oder zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, hat er teilzunehmen; im Übrigen kann er an der Personalversammlung teilnehmen.

(3) Auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft muss der Personalrat vor Ablauf von zehn Arbeitstagen nach Eingang des Antrags eine Personalversammlung nach Absatz 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderjahr keine Personalversammlung und keine Teilversammlung durchgeführt worden sind.

§ 60

Zeitpunkt, Bezüge, Dienstbefreiung, Fahrtkosten

(1) Die in § 59 Absatz 1 bezeichneten und die auf Wunsch des Leiters der Dienststelle einberufenen Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern.

(2) Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Soweit in den Fällen des Absatzes 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist den Teilnehmern Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.

(3) Fahrtkosten, die durch die Teilnahme an Personalversammlungen Absatz 1 entstehen, werden in entsprechender Anwendung des Bundesreisekostengesetzes erstattet.

(4) Andere Personalversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle abgewichen werden. Im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle während der Arbeitszeit durchgeführte Versammlungen haben keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge.

§ 61

Befugnisse

(1) Die Personalversammlung darf alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten sowie Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

(2) Sie kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.

(3) § 2 Absatz 2 und 5 gilt für die Personalversammlung entsprechend.

Kapitel 4

Beteiligung des Personalrats

A b s c h n i t t 1

A l l g e m e i n e s

§ 62

Allgemeine Aufgaben

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. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken; die Personalvertretung hat die betreffenden Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten,
4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen zu fördern sowie Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Beschäftigter zu beantragen,
5. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern,
6. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern,
7. die Integration ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der Dienststelle zu beantragen,
8. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der in § 96 genannten Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten sowie
9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes in der Dienststelle zu fördern.

§ 63

Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind in Angelegenheiten des § 78 Absatz 1 Nummer 12 bis 15, des § 79 Absatz 1 Nummer 4 und 5 sowie des § 80 Absatz 1 zulässig, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht und

es sich nicht um Einzelangelegenheiten handelt. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

(2) Dienstvereinbarungen werden durch die Dienststelle und den Personalrat gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzumachen.

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

§ 64

Durchführung der Entscheidungen

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

(2) Der Personalrat darf nicht durch einseitige Handlungen in den Dienstbetrieb eingreifen.

A b s c h n i t t 2

U n t e r r i c h t u n g s - u n d T e i l n a h m e r e c h t e , D a t e n s c h u t z

§ 65

Monatsgespräch

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

§ 66

Informationspflicht der Dienststelle

(1) Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen, einschließlich der für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen personenbezogenen Daten, vorzulegen.

(2) 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.

§ 67

Beratende Teilnahme an Prüfungen

An Prüfungen, die eine Dienststelle für Beschäftigte ihres Bereichs abnimmt, kann ein Mitglied des für diesen Bereich zuständigen Personalrats, das von diesem benannt ist, beratend teilnehmen. Dies gilt nicht für die Beratung des Prüfungsergebnisses.

§ 68

Hinzuziehung in Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung

(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 Dienststellenleiter und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen den Personalrat oder die von ihm bestimmten Personalratsmitglieder derjenigen Dienststelle hinzuzuziehen, in der die Besichtigung oder Untersuchung stattfindet. Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen des Dienststellenleiters mit den Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des [§ 22 Absatz 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch](#) 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 Dienststellenleiter hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach [§ 193 Absatz 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch](#) vom Personalrat zu unterschreibenden Unfallanzeige oder des nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Berichts auszuhändigen.

§ 69

Datenschutz

(1) Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Personalrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Für die Verarbeitung Verantwortlicher im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften ist die Dienststelle, bei der der Personalrat eingerichtet ist. Die Dienststelle und der Personalrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften.

(2) Nach Abschluss der Maßnahme, an der der Personalrat beteiligt war, hat der Personalrat die ihm in diesem Zusammenhang zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten zu löschen und Unterlagen mit personenbezogenen Daten der Dienststelle zurückzugeben.

Abschnitt 3

Mitbestimmung

Unterabschnitt 1

Verfahren der Mitbestimmung

§ 70

Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat

(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 schriftlich oder elektronisch begründet.

(3) Der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zehn Arbeitstagen mitzuteilen. In dringenden Fällen kann der Leiter der Dienststelle diese Frist auf drei Arbeitstage abkürzen. Der Personalrat und der Leiter der Dienststelle können im Einzelfall oder für die Dauer der Amtszeit des Personalrats abweichende Fristen vereinbaren. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich oder elektronisch 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.

§ 71

Stufenverfahren

(1) Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat die Angelegenheit binnen fünf Arbeitstagen auf dem Dienstweg den übergeordneten Dienststellen, bei denen Stufenvertretungen bestehen, schriftlich oder elektronisch vorlegen. Der Personalrat und der Leiter der Dienststelle können im Einzelfall eine abweichende Frist vereinbaren. In Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechtes ist als oberste Dienstbehörde das in ihrer Verfassung für die Geschäftsführung vorgesehene oberste Organ anzurufen. In Zweifelsfällen bestimmt die zuständige oberste Bundesbehörde die anzurufende Stelle.

(2) Die übergeordnete Dienststelle soll die Angelegenheit, sofern sie ihr nicht abhilft, innerhalb von sechs Wochen der bei ihr gebildeten Stufenvertretung vorlegen. Für das weitere Verfahren gilt § 70 Absatz 2 und 3 entsprechend.

§ 72

Anrufung der Einigungsstelle

Ergibt sich zwischen der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung keine Einigung, kann jede Seite die Einigungsstelle anrufen.

§ 73

Bildung und Zusammensetzung der Einigungsstelle

(1) Die Einigungsstelle wird bei der obersten Dienstbehörde gebildet.

(2) Sie besteht aus je drei Beisitzern, die von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. Unter den Beisitzern, die von der Personalvertretung bestellt werden, muss sich je ein Beamter und ein Arbeitnehmer befinden, es sei denn, die Angelegenheit betrifft lediglich die Beamten oder die im Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn der Präsident des Bundesverwaltungsgerichts.

§ 74

Verfahren der Einigungsstelle

(1) Die Einigungsstelle soll binnen zwei Monaten nach der Erklärung eines Beteiligten, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen, entscheiden.

(2) Die Verhandlung ist nicht öffentlich. Der obersten Dienstbehörde und der zuständigen Personalvertretung ist Gelegenheit zur mündlichen Äußerung zu geben. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann die Äußerung schriftlich erfolgen.

(3) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss. Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. In den Fällen des § 78 Absatz 5 stellt sie fest, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt.

(4) Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst. Er muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten. Der Beschluss ist den Beteiligten zuzustellen.

§ 75

Bindung an die Beschlüsse der Einigungsstelle

(1) Der Beschluss der Einigungsstelle bindet, abgesehen von den Fällen der Absätze 2 und 3, die Beteiligten, soweit er eine Entscheidung im Sinne des § 74 Absatz 4 Satz 2 enthält.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann einen Beschluss der Einigungsstelle in Angelegenheiten, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, innerhalb von vier Wochen nach dessen Zustellung ganz oder teilweise aufheben und in der Angelegenheit endgültig entscheiden. Die Aufhebung und deren Gründe sind dem Vorsitzenden der Einigungsstelle sowie den beteiligten

Dienststellen und Personalvertretungen unverzüglich schriftlich oder elektronisch mitzuteilen.

(3) In den Fällen der des § 78 Absatz 1 und § 80 Absatz 1 Nummer 2, 10, 11, 12 und 19 bis 21 beschließt die Einigungsstelle, wenn sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde anschließt, eine Empfehlung an diese. Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig.

§ 76

Vorläufige Maßnahmen

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 der Mitbestimmung einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 77

Initiativrecht des Personalrats

(1) Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die nach den §§ 78 bis 80 seiner Mitbestimmung unterliegt, so hat er sie schriftlich oder elektronisch dem Leiter der Dienststelle vorzuschlagen und zu begründen.

(2) Der Leiter der Dienststelle soll zu dem Antrag innerhalb von sechs Wochen Stellung nehmen oder, wenn die Einhaltung der Frist nicht möglich ist, einen Sachstandshinweis erteilen. Entspricht der Leiter der Dienststelle dem Antrag nicht oder nicht in vollem Umfang, so bestimmt sich das weitere Verfahren

1. in den Fällen des § 78 Absatz 1 Nummer 12, des § 79 Absatz 1 Nummer 4 und 5 sowie des § 80 Absatz 1 Nummer 1, 4, 6 bis 9, 14, 16, 18 und 21 nach den §§ 71 bis 75,
2. in allen übrigen Angelegenheiten nach § 71, mit der Maßgabe, dass die oberste Dienstbehörde endgültig entscheidet.

Unterabschnitt 2

Angelegenheiten der Mitbestimmung

§ 78

Mitbestimmung in Personalangelegenheiten

(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten bei

1. Einstellung,
2. Beförderung, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe, Laufbahnwechsel,

3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
4. Eingruppierung, Höher- oder Rückgruppierung von Arbeitnehmern,
5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
6. dauerhafte oder auf Dauer angelegte Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist und der neue Dienstort sich außerhalb des Einzugsgebiets im Sinne des Umzugskostenrechts befindet,
7. Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
8. Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus, Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
9. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
10. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
11. Ablehnung eines Antrags nach den [§§ 91 bis 92b](#) oder [§ 95 des Bundesbeamten-gesetzes](#) auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Urlaub,
12. Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen,
13. Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,
14. Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten,
15. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 15 bestimmt der Personalrat nur auf Antrag des Beschäftigten mit; dieser ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen.

(3) In Personalangelegenheiten der in [§ 15 Absatz 2 Nummer 4](#) bezeichneten Beschäftigten, der Beamten auf Zeit und der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit bestimmt der Personalrat nach Absatz 1 nur mit, wenn sie es beantragen.

(4) Absatz 1 gilt nicht für die in [§ 54 Absatz 1 des Bundesbeamten-gesetzes](#) bezeichneten Beamten und für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts sowie entsprechende Arbeitnehmerstellen und Arbeitnehmer.

(5) Der Personalrat kann in den Fällen des Absatzes 1 seine Zustimmung verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung, den Gleichstellungsplan oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinne des [§ 80 Absatz 1 Nummer 12](#) verstößt,
2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder

3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der Beschäftigte oder Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.

§ 79

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten bei

1. Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
2. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Beschäftigungsdienststelle verfügt, Ausübung von Belegungs- oder Vorschlagsrechten der Beschäftigungsdienststelle sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
3. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
5. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen.

(2) Hat ein Beschäftigter eine Leistung nach Absatz 1 Nummer 1 beantragt, wird der Personalrat nur auf seinen Antrag beteiligt; auf Verlangen des Antragstellers bestimmt nur der Vorstand des Personalrats mit. Die Dienststelle hat dem Personalrat nach Abschluss jedes Kalendervierteljahres einen Überblick über die Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen zu geben. Dabei sind die Anträge und die Leistungen gegenüberzustellen. Auskunft über die von den Antragstellern angeführten Gründe wird hierbei nicht erteilt.

§ 80

Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten

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

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
2. Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden,
3. Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen,
4. Gestaltung der Arbeitsplätze,
5. Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle,

6. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplanes, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen dem Dienststellenleiter und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,
7. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,
8. 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,
9. Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmern,
10. allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten,
11. Beurteilungsrichtlinien,
12. Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen,
13. Maßnahmen, die der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen.
14. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des behördlichen oder betrieblichen Vorschlagwesens,
15. Inhalt von Personalfragebogen,
16. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zum Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften,
17. Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements,
18. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,
19. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs,
20. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
21. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

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

Abschnitt 4

Mitwirkung

Unterabschnitt 1

Verfahren der Mitwirkung

§ 81

Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat

(1) Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihm zu erörtern.

(2) Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von zehn Arbeitstagen oder hält er bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. Der Personalrat und der Leiter der Dienststelle können im Einzelfall oder für die Dauer der Amtszeit des Personalrats eine abweichende Frist vereinbaren. Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er dem Leiter der Dienststelle die Gründe mitzuteilen. 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.

(3) Entspricht die Dienststelle den Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang, so teilt sie dem Personalrat ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe schriftlich oder elektronisch mit.

§ 82

Stufenverfahren

(1) Der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle kann die Angelegenheit binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Mitteilung auf dem Dienstweg den übergeordneten Dienststellen, bei denen Stufenvertretungen bestehen, mit dem Antrag auf Entscheidung schriftlich oder elektronisch vorlegen. Diese entscheiden nach Verhandlung mit der bei ihnen bestehenden Stufenvertretung. § 71 Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. Eine Abschrift seines Antrags leitet der Personalrat seiner Dienststelle zu.

(2) Ist ein Antrag gemäß Absatz 1 gestellt, so ist die beabsichtigte Maßnahme bis zur Entscheidung der angerufenen Dienststelle auszusetzen.

§ 83

Vorläufige Maßnahmen

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 sowie unverzüglich das Verfahren der Mitwirkung einzuleiten oder fortzusetzen.

Unterabschnitt 2

Angelegenheiten der Mitwirkung

§ 84

Angelegenheiten der Mitwirkung

(1) Der Personalrat wirkt mit bei

1. Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereiches, wenn nicht nach [§ 118 des Bundesbeamtengesetzes](#) die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung zu beteiligen sind,
2. Auflösung, Einschränkung, Verlegung, oder Zusammenlegung, Aufspaltung oder Ausgliederung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
3. Übertragung von Aufgaben der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Beschäftigten wahrgenommen werden, auf Dauer an Privatpersonen oder andere Rechtsträger in der Rechtsform des Privatrechts (Privatisierung),
4. Erhebung der Disziplinaranzeige gegen einen Beamten,
5. Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht selbst beantragt haben,
6. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit.

(2) Maßnahmen nach Absatz 1 Nummer 4 bis 6 gegenüber den in § 78 Absatz 3 genannten Beschäftigten unterliegen nicht der Mitwirkung. Im Übrigen wird der Personalrat in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 4 bis 6 nur auf Antrag des Beschäftigten beteiligt; der Beschäftigte ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen. Der Personalrat kann bei der Mitwirkung nach Absatz 1 Nummer 4 Einwendungen auf die in § 78 Absatz 5 Nummer 1 und 2 bezeichneten Gründe stützen.

§ 85

Ordentliche Kündigung

(1) Der Personalrat wirkt bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber mit. § 78 Absatz 3 gilt entsprechend. Der Personalrat kann gegen die Kündigung Einwendungen erheben, wenn nach seiner Ansicht

1. bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
2. die Kündigung gegen eine Richtlinie im Sinne des § 80 Absatz 1 Nummer 12 verstößt,

3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt.

Wird dem Arbeitnehmer gekündigt, obwohl der Personalrat nach Satz 3 Einwendungen gegen die Kündigung erhoben hat, so ist dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Personalrats zuzuleiten, es sei denn, dass die Stufenvertretung in der Verhandlung nach § 82 Absatz 1 Satz 2 die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

(2) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Satz 4 nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Arbeitsgericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn

1. die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint,
2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder
3. der Widerspruch des Personalrats offensichtlich unbegründet war.

(3) Eine Kündigung ist unwirksam, wenn der Personalrat nicht beteiligt worden ist.

A b s c h n i t t 5

A n h ö r u n g

§ 86

Außerordentliche Kündigung und fristlose Entlassung

Vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist der Personalrat anzuhören. Der Dienststellenleiter hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe dem Dienststellenleiter unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich oder elektronisch mitzuteilen. § 85 Absatz 3 gilt entsprechend.

§ 87

Weitere Angelegenheiten der Anhörung

(1) Vor der Weiterleitung von Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag ist der Personalrat anzuhören. Gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Personalanforderungen eine Stellungnahme ab, so ist diese mit den Personalanforderungen der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. Das gilt entsprechend für die Personalplanung.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen.

(3) Vor grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen ist der Personalrat anzuhören.

Kapitel 5

Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

Abschnitt 1

Bildung und Beteiligung der Stufenvertretungen

§ 88

Errichtung

Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden bei den Behörden der Mittelstufe Bezirkspersonalräte, bei den obersten Dienstbehörden Hauptpersonalräte gebildet.

§ 89

Wahl und Zusammensetzung

(1) Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den zum Geschäftsbereich der Behörde der Mittelstufe, die Mitglieder des Hauptpersonalrats von den zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde gehörenden Beschäftigten gewählt.

(2) Die §§ 13 bis 16, § 17 Absatz 1, 2, 6 und 7, §§ 18 bis 22 sowie §§ 24 bis 26 gelten entsprechend. § 15 Absatz 2 Nummer 4 gilt nur für die Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. 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 zur Bestellung des Wahlvorstands nach §§ 22 und 24 aus.

(3) Werden in einer Verwaltung die Personalräte und 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 sein Ersuchen die Personalräte oder, wenn solche nicht bestehen, die Leiter der Dienststellen die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl der Stufenvertretungen.

(4) In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens einen Vertreter. Besteht die Stufenvertretung aus mehr als neun Mitgliedern, erhält jede Gruppe mindestens zwei Vertreter. § 17 Absatz 5 gilt entsprechend.

§ 90

Amtszeit und Geschäftsführung

Für die Stufenvertretungen gilt Kapitel 2 Abschnitt 2 und 3 mit Ausnahme des § 45 entsprechend. § 36 Absatz 1 gilt jedoch mit der Maßgabe, dass die Mitglieder der Stufenvertretung spätestens zehn Arbeitstage nach dem Wahltag einzuberufen sind.

§ 91

Rechtsstellung

Für die Rechtsstellung der Mitglieder der Stufenvertretung gilt Kapitel 2 Abschnitt 4 mit Ausnahme des § 52 Absatz 2 entsprechend.

§ 92

Zuständigkeit

(1) In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, ist an Stelle des Personalrats die bei der zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen.

(2) Vor einem Beschluss in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt die Stufenvertretung dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung. In diesem Falle verdoppeln sich die Fristen des § 70 Absatz 3 Satz 1 und 2, § 71 Absatz 1 Satz 1, § 81 Absatz 2 Satz 1 sowie des § 82 Absatz 1 Satz 1, sofern die Stufenvertretung und der Leiter der Dienststelle keine abweichende Regelung vereinbaren.

(3) Für die Befugnisse und Pflichten der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats gilt Kapitel 4 entsprechend.

(4) Werden im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen personelle oder soziale Maßnahmen von einer Dienststelle getroffen, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Personalvertretung vorgesehen ist, so ist die Stufenvertretung bei der nächsthöheren Dienststelle, zu deren Geschäftsbereich die entscheidende Dienststelle und die von der Entscheidung Betroffenen gehören, zu beteiligen.

Abschnitt 2

Bildung und Beteiligung des Gesamtpersonalrats

§ 93

Errichtung

In den Fällen des § 7 wird neben den einzelnen Personalräten ein Gesamtpersonalrat gebildet.

§ 94

Anzuwendende Vorschriften

Für den Gesamtpersonalrat gelten § 89 Absatz 1 und 2, § 90 Satz 1 sowie § 91 entsprechend.

§ 95

Zuständigkeit

(1) Für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat gilt § 92 Absatz 1 und 2 entsprechend.

(2) Für die Befugnisse und Pflichten des Gesamtpersonalrats gilt § 92 Absatz 3 entsprechend.

Kapitel 6

Jugend- und Auszubildendenvertretung, Jugend- und Auszubildendenversammlung

§ 96

Errichtung

In Dienststellen, bei denen Personalvertretungen gebildet sind und denen in der Regel mindestens fünf Beschäftigte angehören, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Beschäftigte) oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet.

§ 97

Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind alle in § 96 genannten Beschäftigten. § 14 Absatz 1 Nummer 1 und 2 gilt entsprechend.

(2) Wählbar sind die in § 96 genannten Beschäftigten sowie alle Beschäftigten, die am Wahltag noch nicht das 26. Lebensjahr vollendet haben. § 15 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2, 2 und Absatz 2 gelten entsprechend. Mitglieder des Personalrats können nicht zu Jugend- und Auszubildendenvertretern gewählt werden.

§ 98

Größe und Zusammensetzung

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

1. 5 bis 20 der in § 96 genannten Beschäftigten aus einem Jugend- und Auszubildendenvertreter,
2. 21 bis 50 der in § 96 genannten Beschäftigten aus drei Jugend- und Auszubildendenvertretern,
3. 51 bis 200 der in § 96 genannten Beschäftigten aus fünf Jugend- und Auszubildendenvertretern,
4. 201 bis 300 der in § 96 genannten Beschäftigten aus sieben Jugend- und Auszubildendenvertretern,
5. 301 bis 1.000 der in § 96 genannten Beschäftigten aus elf Jugend- und Auszubildendenvertretern,
6. mehr als 1.000 der in § 96 genannten Beschäftigten aus fünfzehn Jugend- und Auszubildendenvertretern.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der der Dienststelle angehörenden in § 96 genannten Beschäftigten zusammensetzen.

(3) Die Geschlechter sollen in der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend ihrem Zahlenverhältnis vertreten sein.

§ 99

Wahl, Amtszeit und Vorsitzender

(1) Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. § 19 Absatz 1 und 3, § 20 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2, 4 und 6, § 21 Satz 3 bis 5, § 25 Absatz 1 Satz 1 und 2 sowie Absatz 2 und § 26 gelten entsprechend.

(2) Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beginnt am 1. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden, und endet mit dem Ablauf von zwei Jahren. § 27 Absatz 2 Satz 2 findet entsprechende Anwendung. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung außerhalb des in Satz 1 genannten Zeitraums gilt § 28 Absatz 1 Nummer 2 bis 6, Absatz 2, 3 und 5 entsprechend.

(3) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

(4) §§ 29 bis 33 gelten entsprechend.

§ 100

Aufgaben

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den in § 96 genannten Beschäftigten dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, beim Personalrat zu beantragen,
2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der in § 96 genannten Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von in § 96 genannten Beschäftigten, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen in § 96 genannten Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

§ 101

Zusammenarbeit mit dem Personalrat

(1) Die Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 36 Absatz 3, § 37 Absatz 1 und § 42.

(2) 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, einschließlich der für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen personenbezogenen Daten, zur Verfügung stellt.

(3) Der Personalrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen Dienststellenleiter und Personalrat nach § 65 beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders in § 96 genannte Beschäftigte betreffen.

(4) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Personalrats Sitzungen abhalten; § 36 Absatz 1 und 2, § 37 Absatz 2 und 3, die §§ 38 und 39, § 41 sowie §§ 43 und 44 gelten sinngemäß. An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen.

§ 102

Anzuwendende Vorschriften

Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 2 Absatz 5, die §§ 45 bis 51, § 52 Absatz 1 und § 54 sinngemäß. § 55 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die außerordentliche Kündigung, die Versetzung und die Abordnung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Zustimmung des Personalrats bedürfen. Für Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber gilt § 55 Absatz 1 und 2 Satz 1 und 2 entsprechend. § 56 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass in dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese beteiligt ist.

§ 103

Jugend- und Auszubildendenversammlung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen. Diese soll möglichst unmittelbar vor oder nach einer ordentlichen Personalversammlung stattfinden. Sie wird vom Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet. Der Personalratsvorsitzende oder ein vom Personalrat beauftragtes anderes Mitglied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sind sinngemäß anzuwenden. Außer der in Satz 1 bezeichneten Jugend- und Auszubildendenversammlung kann eine weitere, nicht auf Wunsch des Leiters der Dienststelle einberufene Versammlung während der Arbeitszeit stattfinden.

§ 104

Stufenvertretungen

(1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden, soweit Stufenvertretungen bestehen, bei den Behörden der Mittelstufen Bezirks-Jugend- und Auszubildendenvertretungen und bei den obersten Dienstbehörden Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet. Für die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen gelten § 89 Absatz 1 und 3 sowie die §§ 96 bis 102 entsprechend.

(2) In den Fällen des § 7 wird neben den einzelnen Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung gebildet. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

Kapitel 7

Gerichtliche Entscheidungen

§ 105

Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte, Anwendung des Arbeitsgerichtsgesetzes

(1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden in den Fällen §§ 26 und 30, § 55 Absatz 1 und § 56 sowie über

1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
2. Wahl, Amtszeit und Zusammensetzung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
3. Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
4. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.

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

§ 106

Bildung von Fachkammern und Fachsenaten

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

(2) Die Fachkammer besteht aus einem Vorsitzenden und ehrenamtlichen Richtern. Die ehrenamtlichen Richter müssen Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Bundes sein. Sie werden durch die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle je zur Hälfte auf Vorschlag der unter den Beschäftigten vertretenen Gewerkschaften und der in § 1 bezeichneten Verwaltungen und Gerichte berufen. Für die Berufung und Stellung der ehrenamtlichen Richter und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über ehrenamtliche Richter entsprechend.

(3) Die Fachkammer wird tätig in der Besetzung mit einem Vorsitzenden und je zwei nach Absatz 2 berufenen Besitzern. Unter den von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Besitzern muss sich je ein Beamter und ein Arbeitnehmer befinden.

Kapitel 8

Sondervorschriften

Abschnitt 1

Vorschriften für besondere Verwaltungszweige

§ 107

Grundsatz

Für die nachstehenden Zweige des öffentlichen Dienstes gilt dieses Gesetz insoweit, als im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

§ 108

Bundespolizei

(1) Die Beschäftigten der Bundespolizeibehörden und der ihnen nachgeordneten Dienststellen wählen Bundespolizeipersonalvertretungen (Bundespolizeipersonalrat, Bundespolizeibezirkspersonalrat, Bundespolizeihauptpersonalrat).

(2) Die Vorschriften über die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten nicht für die Polizeivollzugsbeamten.

(3) Eine Beteiligung der Bundespolizeipersonalvertretung findet nicht statt bei

1. Anordnungen für Polizeivollzugsbeamte, durch die Einsatz oder Einsatzübungen geregelt werden,
2. der Einstellung von Polizeivollzugsbeamten für die Grundausbildung.

§ 109

Bundesnachrichtendienst

(1) Teile und Stellen des Bundesnachrichtendienstes, die nicht zur Zentrale des Bundesnachrichtendienstes gehören, gelten als Dienststellen im Sinne des § 4 Absatz 1 Nummer 4. In Zweifelsfällen entscheidet der Leiter des Bundesnachrichtendienstes über die Dienststelleneigenschaft.

(2) Die Mitgliedschaft im Personalrat ruht bei Personen, die zu einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit nicht zugelassen sind.

(3) Die Personalversammlungen finden nur in den Räumen der Dienststelle statt, sie werden in der Zentrale nur als Teilversammlungen durchgeführt. Über die Abgrenzung entscheidet der Leiter des Bundesnachrichtendienstes. Der Leiter des Bundesnachrichtendienstes kann nach Anhörung des Personalrats bestimmen, dass Personalversammlungen als Vollversammlung durchgeführt werden. Der Leiter der Dienststelle kann nach Anhörung des Personalrats bestimmen, dass Beschäftigte, bei denen dies wegen ihrer dienstlichen Aufgaben zwingend geboten ist, nicht an Personalversammlungen teilnehmen. Die Tagesordnung der Personalversammlung und die in der Personalversammlung sowie im Tätigkeitsbericht zu behandelnden Punkte legt der Personalrat im Benehmen mit dem Leiter der Dienststelle fest. Andere Punkte dürfen nicht behandelt werden. Der Leiter der Dienststelle nimmt an den Personalversammlungen teil.

(4) In den Fällen des §§ 22 und 24 sowie des § 28 Absatz 3 bestellt der Leiter der Dienststelle den Wahlvorstand. Die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes wählen keine Stufenvertretung. Soweit eine Stufenvertretung zuständig ist, ist an ihrer Stelle der Gesamtpersonalrat zu beteiligen. Die Aufgaben der obersten Dienstbehörde nach diesem Gesetz nimmt der Chef des Bundeskanzleramtes wahr.

(5) An die Stelle der Mitbestimmung und der Zustimmung tritt die Mitwirkung des Personalrats. Die oberste Dienstbehörde und der Gesamtpersonalrat können durch Dienstvereinbarung ergänzende Regelungen über die Beteiligung der Personalvertretungen im Bundesnachrichtendienst treffen oder jederzeit widerruflich von Regelungen des § 109, ausgenommen die Absätze 2 und 4 Satz 2 bis 4 sowie Absätze 7 und 9, abweichen. Nicht anzuwenden sind § 77 Absatz 1 in den Fällen des § 77 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 und § 85 Absatz 2. Die Regelungen des § 21, des § 37 Absatz 2, des § 42 Absatz 1 sowie des § 58 Absatz 2 über eine Beteiligung von Vertretern oder Beauftragten der Gewerkschaften

und Arbeitgebervereinigungen sind nicht anzuwenden. Der Leiter des Bundesnachrichtendienstes kann bestimmen, dass Beauftragte der Gewerkschaften zu einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit zugelassen sein müssen. Der Leiter des Bundesnachrichtendienstes kann die Anwendung des § 13 Absatz 2 ausschließen.

(6) § 116 ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Personalvertretungen bei Dienststellen im Sinne des Absatzes 1 bilden keine Ausschüsse, an ihre Stelle tritt der Ausschuss des Gesamtpersonalrats.
2. Der Leiter des Bundesnachrichtendienstes kann außer in den Fällen des § 116 Absatz 5 auch bei Vorliegen besonderer nachrichtendienstlicher Gründe Anordnungen im Sinne des § 116 Absatz 5 treffen oder von einer Beteiligung absehen.
3. § 116 Absatz 1 Satz 1 ist nur anzuwenden, wenn nicht alle Mitglieder der zuständigen Personalvertretung ermächtigt sind, von Verschlussachen des entsprechenden Geheimhaltungsgrades Kenntnis zu erhalten.

(7) Bei Vorliegen besonderer Sicherheitsvorfälle oder einer besonderen Einsatzsituation, von der der Bundesnachrichtendienst ganz oder teilweise betroffen ist, ruhen die Rechte und Pflichten der zuständigen Personalvertretungen. Beginn und Ende des Ruhens der Befugnisse der Personalvertretung werden jeweils vom Leiter des Bundesnachrichtendienstes im Einvernehmen mit dem Chef des Bundeskanzleramtes festgestellt.

(8) Soweit sich aus den Absätzen 1 bis 7 nichts anderes ergibt, gelten die §§ 59 bis 63 des Soldatenbeteiligungsgesetzes entsprechend.

(9) Für gerichtliche Entscheidungen nach § 105 Absatz 1 ist im ersten und letzten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht zuständig. Im gerichtlichen Verfahren ist § 99 der Verwaltungsgerichtsordnung entsprechend anzuwenden.

§ 110

Bundesamt für Verfassungsschutz

(1) Der Leiter des Bundesamtes für Verfassungsschutz kann nach Anhörung des Personalrats bestimmen, dass Beschäftigte, bei denen dies wegen ihrer dienstlichen Aufgaben dringend geboten ist, nicht an Personalversammlungen teilnehmen.

(2) Die Regelungen des § 21, des § 37 Absatz 2, des § 42 Absatz 1 und des § 58 Absatz 2 über eine Beteiligung von Vertretern oder Beauftragten der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen sind nicht anzuwenden.

(3) Bei der Beteiligung der Stufenvertretung und der Einigungsstelle sind Angelegenheiten, die lediglich Beschäftigte des Bundesamtes für Verfassungsschutz betreffen, in entsprechender Anwendung des § 116 wie Verschlussachen des Geheimhaltungsgrades "VS-VERTRAULICH" zu behandeln, soweit nicht die zuständige Stelle etwas anderes bestimmt.

§ 111

Bundesunmittelbare Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung und Bundesagentur für Arbeit

(1) Behörden der Mittelstufe im Sinne des § 6 Absatz 1 Satz 2 sind die der Hauptverwaltungsstelle unmittelbar nachgeordneten Dienststellen, denen andere Dienststellen nachgeordnet sind.

(2) Abweichend von § 8 Satz 1 handelt für die Körperschaft oder Anstalt der Vorstand, soweit ihm die Entscheidungsbefugnis vorbehalten ist; für die Agenturen für Arbeit und die Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit handelt die Geschäftsführung. Der Vorstand oder die Geschäftsführung kann sich durch eines oder mehrere der jeweiligen Mitglieder vertreten lassen. § 8 Satz 3 und 4 bleibt unberührt.

(3) Als oberste Dienstbehörde im Sinne des § 71 Absatz 1, der §§ 72 und 73, des § 74 Absatz 2 sowie des § 75 Absatz 2 und 3 gilt der Vorstand. § 71 Absatz 1 Satz 3 ist nicht anzuwenden.

§ 112

Deutsche Bundesbank

(1) Oberste Dienstbehörde ist der Präsident der Deutschen Bundesbank. Der Vorstand gilt als oberste Dienstbehörde, soweit ihm die Entscheidung zusteht, § 71 Absatz 1 Satz 3 ist nicht anzuwenden.

(2) Abweichend von § 8 Satz 1 handelt der Vorstand, soweit ihm die Entscheidung zusteht. Er kann sich durch eines oder mehrere seiner Mitglieder vertreten lassen.

§ 113

Deutsche Welle

(1) Die Einrichtungen der Deutschen Welle am Sitz Bonn und die Einrichtungen der Deutschen Welle am Sitz Berlin bilden je eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. Leiter der Dienststellen ist der Intendant. Er gilt als oberste Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes; § 71 Absatz 1 Satz 3 findet keine Anwendung. § 8 ist entsprechend anzuwenden. Andere als die in Satz 1 genannten Einrichtungen der Deutschen Welle werden vom Intendanten der Deutschen Welle einer Dienststelle zugeteilt. § 7 findet keine Anwendung.

(2) Die Beschäftigten in beiden Dienststellen wählen - neben den örtlichen Personalräten - einen Gesamtpersonalrat. Dieser wirkt bei der Entscheidung nach Absatz 1 Satz 5 mit. Er ist zuständig für die Behandlung dienststellenübergreifender Angelegenheiten. Der Gesamtpersonalrat hat seinen Sitzort am Sitz des Intendanten. Die für den Gesamtpersonalrat maßgebenden Bestimmungen finden im Übrigen entsprechende Anwendung.

(3) Die Beschäftigten im Sinne des § 96 in beiden Dienststellen wählen - neben den örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen - eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. Der Sitzort der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung ist am Sitzort des Gesamtpersonalrats. Die für die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung maßgebenden Bestimmungen finden im Übrigen entsprechende Anwendung.

(4) Beschäftigte der Deutschen Welle im Sinne dieses Gesetzes sind die durch Arbeitsvertrag unbefristet oder auf Zeit angestellten Beschäftigten der Deutschen Welle einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind nicht:

1. der Intendant, die Direktoren und der Justitiar,
2. Personen in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis, sonstige freie Mitarbeiter und Personen, die auf Produktionsdauer beschäftigt sind.

Beschäftigte, die in einer Einrichtung der Deutschen Welle im Ausland eingesetzt sind, sowie Volontäre sind nicht wählbar.

(5) § 46 Absatz 2 Satz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle des Bundesreisekostengesetzes die Reisekostenordnung der Deutschen Welle tritt.

(6) Bei Beschäftigten, deren Vergütung sich nach der Vergütungsgruppe I des Vergütungstarifvertrags der Deutschen Welle bemisst oder deren Vergütung über der höchsten Vergütungsgruppe liegt, wird der Personalrat in den Fällen des § 78 Absatz 1 nicht beteiligt. Bei im Programmbereich Beschäftigten der Vergütungsgruppe II des Vergütungstarifvertrags der Deutschen Welle tritt in Fällen des § 78 Absatz 1 an die Stelle der Mitbestimmung des Personalrats die Mitwirkung. Bei Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit sowie bei Beschäftigten, die maßgeblich an der Programmgestaltung beteiligt sind, bestimmt der Personalrat in den Fällen des § 78 Absatz 1 nur mit, wenn sie dies beantragen; § 75 Absatz 3 gilt entsprechend.

§ 114

Dienststellen des Bundes im Ausland

(1) Die in Dienststellen des Bundes im Ausland Beschäftigten sind nicht in eine Stufenvertretung oder in einen Gesamtpersonalrat bei einer Dienststelle im Inland wählbar.

(2) Die nach § 14 wahlberechtigten Beschäftigten im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes im Ausland ohne die Dienststellen des Deutschen Archäologischen Instituts sind außer zur Wahl des Personalrats ihrer Dienststelle auch zur Wahl des Personalrats des Auswärtigen Amtes wahlberechtigt, jedoch nicht wählbar. Zur Wahl des Hauptpersonalrats des Auswärtigen Amtes sind sie nicht wahlberechtigt. Soweit eine Stufenvertretung zuständig wäre, ist an ihrer Stelle der Personalrat des Auswärtigen Amtes zu beteiligen. § 55 Absatz 2 gilt nicht für die nach Satz 1 zur Wahl des Personalrats des Auswärtigen Amtes wahlberechtigten Beschäftigten.

(3) § 55 Absatz 2 gilt für Mitglieder von Personalräten im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung im Ausland nur für die Dauer einer regelmäßigen Amtszeit in dem durch § 27 festgelegten Umfang.

(4) Für gerichtliche Entscheidungen nach § 105 ist das Verwaltungsgericht zuständig, in dessen Bezirk die oberste Dienstbehörde ihren Sitz hat.

(5) Lokal Beschäftigte sind nicht Beschäftigte im Sinne des § 4. In Dienststellen des Bundes im Ausland, in denen in der Regel mindestens fünf lokal Beschäftigte beschäftigt sind, wählen diese eine Vertrauensperson und höchstens zwei Stellvertreter. Gewählt wird durch Handaufheben; widerspricht ein Wahlberechtigter diesem Verfahren, so wird eine geheime Wahl mit Stimmzetteln vorgenommen. § 25 Absatz 1 Satz 1 und 2 sowie Absatz 2 gilt entsprechend. Die Amtszeit der Vertrauensperson und ihrer Stellvertreter beträgt zwei Jahre; im Übrigen gilt § 31 Absatz 1 sinngemäß.

§ 33 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Neuwahl stattfindet, wenn nach Eintreten der Stellvertreter keine Vertrauensperson mehr vorhanden ist. Die Vertrauensperson nimmt Anregungen, Anträge und Beschwerden der lokal Beschäftigten in innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten entgegen und vertritt sie gegenüber dem Dienststellenleiter und dem Personalrat. Vor der Beschlussfassung in Angelegenheiten, die die besonderen Interessen der lokal Beschäftigten wesentlich berühren, hat der Personalrat der Vertrauensperson Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Für die Vertrauensperson gelten § 2 Absatz 5, §§ 45 bis 51 und § 52 Absatz 1 sinngemäß.

§ 115

Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung

(1) Für den Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung gilt § 92 Absatz 4 nach Maßgabe der folgenden Absätze.

(2) Werden personelle oder soziale Maßnahmen von einer Dienststelle, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Personalvertretung vorgesehen ist, mit Wirkung für einzelne Beschäftigte einer ihr nicht nachgeordneten Dienststelle getroffen, so ist der Personalrat dieser Dienststelle von deren Leiter zu beteiligen, nachdem zuvor ein Einvernehmen zwischen den Dienststellen über die beabsichtigte Maßnahme hergestellt worden ist.

(3) Bei innerdienstlichen oder sozialen Angelegenheiten, die Liegenschaften eines Dienstortes betreffen, wird die Beteiligung durch einen Ausschuss ausgeübt, der bei der für die Entscheidung zuständigen Stelle eingerichtet ist, sofern ein solcher gebildet worden ist und das gesetzlich zuständige Beteiligungsgremium zugestimmt hat. Die Aufgaben und Befugnisse des Dienststellenleiters werden in diesen Fällen durch die für die Entscheidung zuständige Stelle wahrgenommen. Kommt im Beteiligungsverfahren eine Einigung nicht zustande, richtet sich das weitere Verfahren nach den §§ 71 bis 75 oder nach § 82.

A b s c h n i t t 2

B e h a n d l u n g v o n V e r s c h l u s s s a c h e n

§ 116

Ausschuss für Verschlussachen und Verfahren

(1) Soweit eine Angelegenheit, an der eine Personalvertretung zu beteiligen ist, als Verschlussache mindestens des Geheimhaltungsgrades "VS-VERTRAULICH" eingestuft ist, tritt an die Stelle der Personalvertretung ein Ausschuss. Dem Ausschuss gehört höchstens je ein in entsprechender Anwendung des § 34 Absatz 1 gewählter Vertreter der im Personalrat vertretenen Gruppen an. Die Mitglieder des Ausschusses müssen nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sein, Kenntnis von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten. Personalvertretungen bei Dienststellen, die Behörden der Mittelstufe nachgeordnet sind, bilden keinen Ausschuss; an ihre Stelle tritt der Ausschuss des Bezirkspersonalrats.

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

(3) Die Einigungsstelle besteht in den in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Fällen abweichend von § 73 Absatz 2 aus je einem Beisitzer, der von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt wird, und einem unparteiischen Vorsitzenden, die nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sind, von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades Kenntnis zu erhalten.

(4) § 37 Absatz 1, § 92 Absatz 2 und die Vorschriften über die Beteiligung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen in § 37 Absatz 2 und § 42 Absatz 1 sind nicht anzuwenden. Angelegenheiten, die als Verschlussachen mindestens des Geheimhaltungsgrades "VS-VERTRAULICH" eingestuft sind, werden in der Personalversammlung nicht behandelt.

(5) Die oberste Dienstbehörde kann anordnen, dass in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 dem Ausschuss und der Einigungsstelle Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, soweit dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder auf Grund internationaler Verpflichtungen geboten ist. Im Verfahren nach § 105 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.

Teil 2

Für die Länder geltende Vorschriften

§ 117

Besonderer Schutz von Funktionsträgern

(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen, der Jugendvertretungen oder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, der Wahlvorstände sowie von Wahlbewerbern, 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.

(2) Auf Auszubildende, die Mitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung sind, findet § 56 Anwendung.

§ 118

Beteiligung bei Kündigungen

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

Teil 3

Schlussvorschriften

§ 119

Verordnungsermächtigung

Die Bundesregierung wird ermächtigt, zur Durchführung der in diesem Gesetz bezeichneten Wahlen durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, Vorschriften zu erlassen über

1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl,
2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen,
3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung,
4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,
5. die Stimmabgabe,
6. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
7. die Aufbewahrung der Wahlakten.

§ 120

Übergangsregelungen

Für im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehende Personalvertretungen gelten § 27 Absatz 2 Satz 1, § 52 Absatz 3 Satz 3 und § 53 Absatz 3 erst bei deren Neuwahl. Gleiches gilt mit Bezug auf § 99 Absatz 2 Satz 2 für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Artikel 2

Änderung des Soldatengesetzes

§ 91 des Soldatengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Mai 2005 (BGBl. I S. 1482), das zuletzt durch Artikel 188 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden die Wörter „§ 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4“ durch die Wörter „§ 78 Absatz 1 Nummer 14“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird die Angabe „§ 38 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 40 Absatz 1“ ersetzt.

2. In Absatz 4 werden die Wörter „§ 78 Abs. 1 Nr. 2“ durch die Wörter „§ 84 Absatz 1 Nummer 2“ ersetzt.

Artikel 3

Änderung des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes

Das Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz vom 29. August 2016 (BGBl. I S. 2065), das zuletzt durch Artikel 14 des Gesetzes vom 4. August 2019 (BGBl. I S. 1147) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Absatz 1 wird die Angabe „§ 2“ durch die Wörter „§ 9 Absatz 1 bis 3“ ersetzt.
2. In § 8 Absatz 5 Satz 2 wird die Angabe „§ 46 Absatz 5“ durch die Angabe „§ 52 Absatz 4“ ersetzt.
3. In § 23 Absatz 5 Satz 4 wird die Angabe „§ 104 Satz 3“ durch die Angabe „§ 75 Absatz 2“ ersetzt.
4. In § 26 Absatz 1 Satz 3 wird die Angabe „§ 7“ durch die Angabe „§ 8“ ersetzt.
5. In § 43 Absatz 5 wird die Angabe „§ 7“ durch die Angabe „§ 8“ ersetzt.
6. § 60 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Angabe „§ 12 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 13 Absatz 2“ und die Angabe „§ 12 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 13 Absatz 1“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 wird die Angabe „§ 12 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 13 Absatz 2“ ersetzt.
 - cc) In Satz 5 werden die Wörter „§ 19 Absatz 4 Satz 2 und 3“ durch die Wörter „§ 20 Absatz 1 Satz 2 und 3“ ersetzt.
 - b) In Absatz 3 Satz 3 wird die Angabe „§ 38“ durch die Angabe „§ 40“ ersetzt.
7. In § 61 wird die Angabe „§ 12 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 13 Absatz 2“ ersetzt.
8. § 62 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 werden die Wörter „gilt § 19 des Bundespersonalvertretungsgesetzes entsprechend“ durch die Wörter „gelten die §§ 19 und 20 des Bundespersonalvertretungsgesetzes entsprechend“ ersetzt.
 - b) In Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „§§ 46, 47 Absatz 2 sowie § 91“ durch die Wörter „§§ 50 bis 54, § 55 Absatz 2 sowie § 114“ ersetzt.
 - c) In Absatz 4 Satz 3 wird die Angabe „§ 47 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 55 Absatz 2“ ersetzt.
9. § 63 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „§ 7“ durch die Angabe „§ 8“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 32“ durch die Angabe „§ 34 Absatz 1“ ersetzt.
 - c) In Absatz 5 Satz 2 wird die Angabe „§ 32 Absatz 3“ durch die Angabe „§ 35 Absatz 2“ ersetzt.
10. In § 64 Absatz 2 werden die Wörter „§ 6 Absatz 2 Satz 2“ durch die Wörter „§ 6 Absatz 1 Satz 2“ ersetzt.
11. In § 65 Absatz 4 wird die Angabe „§ 12 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 13 Absatz 2“ ersetzt.

Artikel 4

Änderung der Streitkräfte-Bezirkspersonalräteverordnung

In dem Satzteil vor Nummer 1 der Streitkräfte-Bezirkspersonalräteverordnung vom 31. Mai 2017 (BGBl. I S. 1506, 1519) werden die Wörter „§ 6 Absatz 2 Satz 2“ durch die Wörter „§ 6 Absatz 1 Satz 2“ ersetzt.

Artikel 5

Änderung des Kooperationsgesetzes der Bundeswehr

In § 3 des Kooperationsgesetzes der Bundeswehr vom 30. Juli 2004 (BGBl. I S. 2027), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 27. März 2017 (BGBl. I S. 562) geändert worden ist, wird in Satz 1 die Angabe „§ 14“ durch die Angabe „§ 15“ ersetzt und Satz 2 aufgehoben.

Artikel 6

Änderung des Gesetzes zur Übernahme der Beamten und Arbeitnehmer der Bundesanstalt für Flugsicherung

In § 4 Absatz 1 Halbsatz 2 des Gesetzes zur Übernahme der Beamten und Arbeitnehmer der Bundesanstalt für Flugsicherung vom 23. Juli 1992 (BGBl. I S. 1370, 1376), das zuletzt durch Artikel 578 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 13 Abs. 2 Satz 4“ durch die Wörter „§ 14 Absatz 2 Satz 4“ ersetzt.

Artikel 7

Änderung des Gesetzes über die Errichtung eines Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung

In § 4 Absatz 2 Satz 3 des Gesetzes über die Errichtung eines Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (Artikel 1 des Gesetzes über die Errichtung eines Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung sowie zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften) vom 15. Dezember 1997 (BGBl. I S. 2902), das zuletzt durch Artikel 40 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 14 Abs. 1 Nr. 1“ durch die Wörter „§ 15 Absatz 1 Nummer 2“ ersetzt.

Artikel 8

Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes

In § 3 Nummer 5 des Bundesgleichstellungsgesetzes vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3191) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 6 Absatz 1, 2 und 4“ durch die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 4 und § 6“ ersetzt.

Artikel 9

Änderung des Gesetzes zur Errichtung einer Stiftung Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland, Bonn

§ 15 Absatz 2 des Gesetzes zur Errichtung einer Stiftung Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland, Bonn vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2003), das zuletzt durch Artikel 77 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Satz 1 werden die Wörter „§ 91 Absatz 1 Nummer 2“ durch die Angabe „§ 114 Absatz 1“ ersetzt.
2. Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„§ 114 Absatz 5 Satz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes findet auf die in Auslandsdienststellen der Stiftung lokal Beschäftigten, die die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union besitzen, keine Anwendung“.

Artikel 10

Änderung des Deutschen Richtergesetzes

Das Deutsche Richtergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 1972 (BGBl. I S. 713), [das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1755) geändert worden ist], wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Absatz 2 Nummer 5 werden nach den Wörtern „§ 104 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes“ die Wörter „in der bis zum ... [einsetzen: Tag der Verkündung dieses Gesetzes] geltenden Fassung“ eingefügt.
2. In § 52 werden die Wörter „§ 2 Abs. 1, §§ 66 bis 74, 75 Abs. 2 und 3 Nr. 1 bis 5 und 11 bis 16, § 76 Abs. 2, § 78 Abs. 1 Nr. 1, 2 und Abs. 2 bis 4, §§ 80 und 81 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 (Bundesgesetzbl. I S. 693)“ durch die Wörter „[...]“ ersetzt.
3. In § 58 Absatz 3 Satz 2 werden die Wörter „§§ 8 bis 11, 46 Abs. 3 bis 7, § 47 Abs. 2“ durch die Wörter „§§ 10 bis 12, §§ 52 bis 54, § 55 Absatz 2 sowie § 56“ ersetzt.
4. In § 60 Satz 2 werden die Wörter „§ 83 Abs. 2 und § 84“ durch die Wörter „§ 105 Absatz 2 und § 106“ ersetzt.

Artikel 11

Änderung des Bundeswertpapierverwaltungspersonalgesetzes

In § 4 Satz 2 des Bundeswertpapierverwaltungspersonalgesetzes vom 12. Juli 2006 (BGBl. I S. 1466, 1469), das durch Artikel 213 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 13 Abs. 2 Satz 4“ durch die Wörter „§ 14 Absatz 2 Satz 4“ ersetzt.

Artikel 12

Änderung des BfAI-Personalgesetzes

In § 4 Satz 2 des BfAI-Personalgesetzes vom 8. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2370), das zuletzt durch Artikel 218 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 13 Abs. 2 Satz 4“ durch die Wörter „§ 14 Absatz 2 Satz 4“ ersetzt.

Artikel 13

Änderung des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch

In § 44c Absatz 3 des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitssuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094),

das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 12. Juni 2020 (BGBl. I S. 1248) geändert worden ist, werden die Wörter „**§§ 69 bis 72**“ durch die Wörter „**§§ 70 bis 77 sowie den §§ 81 bis 83**“ ersetzt.

Artikel 14

Änderung des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch

In § 437 Absatz 7 des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 4a des Gesetzes vom 12. Juni 2020 (BGBl. I S. 1248) geändert worden ist, wird die Angabe „**§ 15 Abs. 1**“ durch die Wörter „**§ 15 Absatz 1 Satz 2**“ ersetzt.

Artikel 15

Änderung des Sechsten Buchs Sozialgesetzbuch

In § 140 Absatz 2 Satz 5 des Sechsten Buchs Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 12. Juni 2020 (BGBl. I S. 1248) geändert worden ist, werden die Wörter „**im Sinne des § 44**“ durch die Wörter „**im Sinne der §§ 46 bis 48**“ ersetzt.

Artikel 16

Änderung des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch

In § 178 Absatz 5 des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 14. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2789) geändert worden ist, wird die Angabe „**§ 66 Absatz 1**“ durch die Angabe „**§ 65**“ ersetzt.

Artikel 17

Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes

Das Postpersonalrechtsgesetz vom 14. September 1994 (BGBl. I S. 2325, 2353), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 27. Juni 2017 (BGBl. I S. 1944) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 28 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „**§ 76 Abs. 1, § 78 Abs. 1 Nr. 3 bis 5 und § 79 Abs. 3**“ durch die Wörter „**§ 78 Absatz 1, § 84 Absatz 1 Nummer 4 bis 6 und § 86 Satz 1 bis 3**“ ersetzt.
2. § 29 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 76 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 78 Absatz 1“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 werden die Angabe „§ 76 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 78 Absatz 1“ und die Angabe „§ 77“ durch die Wörter „§ 78 Absatz 3 bis 5“ ersetzt.
 - b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 76 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 78 Absatz 1“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 wird die Angabe „§ 77 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 78 Absatz 5“ ersetzt.
 - c) In Absatz 4 wird die Angabe „§ 69 Abs. 5“ durch die Angabe „§ 76“ ersetzt.
 - d) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „§ 78 Abs. 1 Nr. 3 bis 5“ durch die Wörter „§ 84 Absatz 1 Nummer 4 bis 6“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 werden die Wörter „§ 78 Abs. 2 und § 72 Abs. 1 bis 3 und 6“ durch die Wörter „§ 84 Absatz 2 sowie die §§ 81 und 83“ ersetzt.
 - e) In Absatz 8 wird die Angabe „§ 79 Abs. 3“ durch die Wörter „§ 86 Satz 1 bis 3“ ersetzt.
3. In § 30 Satz 1 wird die Angabe „§ 76 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 78 Absatz 1“ ersetzt.
4. In § 31 Satz 2 werden die Wörter „§ 76 Abs. 1, § 78 Abs. 1 Nr. 3 bis 5 und § 79 Abs. 3“ durch die Wörter „§ 78 Absatz 1, § 84 Absatz 1 Nummer 4 bis 6 sowie § 86 Satz 1 bis 3“ ersetzt.

Artikel 18

Änderung des Fernstraßen-Überleitungsgesetzes

In § 4 Absatz 3 des Fernstraßen-Überleitungsgesetzes vom 14. August 2017 (BGBl. I S. 3122, 3144) werden die Wörter „§ 13 Absatz 2 Satz 4“ durch die Wörter „§ 14 Absatz 2 Satz 4“ ersetzt.

Artikel 19

Änderung des Bundeseisenbahnneugliederungsgesetzes

§ 8 des Bundeseisenbahnneugliederungsgesetzes vom 27. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2378; 1994 I S. 2439), das zuletzt durch Artikel 109 des Gesetzes vom 8. Juli 2016 (BGBl. I S. 1594) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „§§ 13, 14 und 58“ durch die Angabe „§§ 14, 15 und 97“ ersetzt.
2. In Absatz 3 Satz 2 wird die Angabe „§ 32 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 35 Absatz 1“ ersetzt.
3. In Absatz 4 wird die Angabe „§ 60 Abs. 3“ durch die Angabe „§ 99 Absatz 3“ ersetzt.

Artikel 20

Änderung des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes

§ 17 des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes vom 27. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2378, 2386; 1994 I S. 2439), das zuletzt durch Artikel 515 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird die Angabe „§ 76 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 78 Absatz 1“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird die Angabe „§ 77“ durch die Wörter „§ 78 Absatz 3 bis 5“ ersetzt.
2. In Absatz 4 Satz 1 wird die Angabe „§ 77 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 78 Absatz 5“ ersetzt.

Artikel 21

Änderung des Bundeseisenbahnverkehrsverwaltungsgesetzes

In § 8 Absatz 2 des Bundeseisenbahnverkehrsverwaltungsgesetzes vom 27. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2378, 2394), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 16. März 2020 (BGBl. I S. 501) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 78 Absatz 1 Nummer 1“ durch die Wörter „§ 84 Absatz 1 Nummer 1“ ersetzt.

Artikel 22

Änderung der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz

Die Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Dezember 1994 (BGBl. I S. 3653), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 24. April 2020 (BAnz AT 28.04.2020 V1) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Die Angabe zu § 31 wird wie folgt gefasst:

„§ 31 (weggefallen)“.

b) Die Angabe zu § 48 wird wie folgt gefasst:

„§ 48 (weggefallen)“.

c) Die Angabe zu § 51 wird wie folgt gefasst:

„§ 51 Vertrauensperson der lokal Beschäftigten (§ 114 Absatz 5 des Gesetzes)“.

2. In § 1 Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „§ 24 Abs. 2 Satz 2 und 3“ durch die Wörter „§ 25 Absatz 2 Satz 2 und 3“ ersetzt.

3. In § 2 Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „§ 13“ durch die Angabe „§ 14“ ersetzt.

4. § 4 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

„1. eine von § 17 Absatz 1 bis 5 des Gesetzes abweichende Verteilung der Mitglieder des Personalrates auf die Gruppen (§ 17 Absatz 6 des Gesetzes) oder“.

b) In Nummer 3 wird die Angabe „§ 6 Abs. 3“ durch die Angabe „§ 7“ ersetzt.

5. § 5 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Ist eine von § 17 Absatz 1 bis 5 des Gesetzes abweichende Verteilung der Mitglieder des Personalrates auf die Gruppen (§ 17 Absatz 6 des Gesetzes) nicht beschlossen worden, so errechnet der Wahlvorstand die Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen nach dem Höchstzahlverfahren (Absätze 2 und 3).“

6. In § 6 Absatz 2 Nummer 7a wird die Angabe „§ 19 Abs. 9“ durch die Angabe „§ 20 Absatz 6“ ersetzt.

7. In § 8 Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „§ 19 Abs. 4, 5 und 6“ durch die Wörter „§ 20 Absatz 1 bis 3“ ersetzt.

8. § 19 Satz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 1 werden die Wörter „§ 6 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2“ durch die Wörter „§ 6 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2“ ersetzt.

b) In Nummer 2 wird die Angabe „§ 6 Abs. 3“ durch die Angabe „§ 7“ ersetzt.

9. § 31 wird aufgehoben.

10. In § 35 Absatz 2 wird jeweils die Angabe „§ 53 Abs. 5“ durch die Angabe „§ 89 Absatz 4“ ersetzt.

11. In § 37 Absatz 3 Nummer 5a werden die Wörter „§ 53 Abs. 3 in Verbindung mit § 19 Abs. 9“ durch die Wörter „§ 89 Absatz 2 in Verbindung mit § 20 Absatz 6“ ersetzt.

12. § 46 wird wie folgt gefasst:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter gelten die §§ 1 bis 3, 6 bis 25, 28 und 30 entsprechend mit der Abweichung, dass sich die Zahl der zu wählenden Jugend- und Auszubildenden-

vertreter ausschließlich aus § 98 Absatz 1 des Gesetzes ergibt und dass die Vorschriften über Gruppenwahl (§ 19 Absatz 2 des Gesetzes), über den Minderheitenschutz (§ 17 Absatz 3 und 4 des Gesetzes) und über die Zusammenfassung der Bewerber in den Wahlvorschlägen nach Gruppen (§ 8 Absatz 2 Satz 3) keine Anwendung finden. Dem Wahlvorstand muss mindestens ein nach § 15 des Gesetzes wählbarer Beschäftigter angehören.“

- b) In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 59 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 98 Absatz 1“ ersetzt.

13. § 47 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen nach § 104 Absatz 1 des Gesetzes (Bezirks-Jugend- und Auszubildendenvertretung, Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung) gelten die §§ 33 bis 41, 43, 44 und 46 entsprechend. Für in § 96 des Gesetzes genannte Beschäftigte in nachgeordneten Dienststellen mit in der Regel weniger als fünf solchen Beschäftigten führt der Bezirks- oder Hauptwahlvorstand die Wahl der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen durch, in den genannten nachgeordneten Dienststellen werden keine Wahlvorstände bestellt; der Bezirks- oder Hauptwahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe anordnen. In diesem Fall hat der Bezirks- oder Hauptwahlvorstand den wahlberechtigten in § 96 des Gesetzes genannten Beschäftigten die in § 17 Absatz 1 bezeichneten Unterlagen zu übersenden.“

- b) In Absatz 2 wird die Angabe „§ 64 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 104 Absatz 2“ ersetzt.

14. § 48 wird aufgehoben.

15. In § 50 Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „§ 91 Abs. 1 Nr. 3 Satz 1“ durch die Wörter „§ 114 Absatz 2 Satz 1“ ersetzt.

16. § 51 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 51

Vertrauensperson der lokal Beschäftigten (§ 114 Absatz 5 des Gesetzes)“.

- b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Der Personalrat bestellt spätestens drei Wochen vor dem Ablauf der Amtszeit der Vertrauensperson der lokal Beschäftigten drei lokal Beschäftigte als Wahlvorstand und bestimmt einen von ihnen als Vorsitzenden. Hat der Personalrat den Wahlvorstand nicht fristgemäß bestellt oder besteht in der Dienststelle kein Personalrat, so bestellt der Leiter der Dienststelle den Wahlvorstand. Sind lokal Beschäftigte nicht oder nicht in ausreichender Zahl zur Übernahme des Wahlvorstandsamtes bereit, können wahlberechtigte Beschäftigte bestellt werden.“

- c) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Der Wahlvorstand hat unverzüglich eine Versammlung der lokal Beschäftigten einzuberufen. In dieser Versammlung ist die Wahl der Vertrauensperson und ihrer Stellvertreter durchzuführen.“

- d) In Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „§ 91 Abs. 2 Satz 2“ durch die Wörter „§ 114 § 114 Absatz 5 Satz 3“ ersetzt.
- e) In Absatz 4 Satz 1 werden die Wörter „Zum Vertrauensmann“ durch die Wörter „Zur Vertrauensperson“ ersetzt.

Artikel 23

Änderung des BGA-Nachfolgegesetzes

In § 8 des BGA-Nachfolgegesetzes vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1416), das zuletzt durch Artikel 4b des Gesetzes vom 28. April 2020 (BGBl. I S. 960) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 27 Absatz 2 Nummer 1 auch in Verbindung mit § 60 Absatz 2 Satz 3“ durch die Wörter „§ 28 Absatz 1 Nummer 1 auch in Verbindung mit § 99 Absatz 2 Satz 1“ ersetzt.

Artikel 24

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1063) geändert worden ist, vorbehaltlich des Absatzes 3 außer Kraft.

(3) Die §§ 94 bis 106, § 107 Satz 1 sowie § 109 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1063) geändert worden ist, treten am **[einsetzen: Angabe des Tages und Monats der Verkündung dieses Gesetzes sowie die Jahreszahl des zweiten auf die Verkündung folgenden Jahres]** außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Der Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode sieht vor, das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) zu novellieren (Z 6035).

Das BPersVG wurde zuletzt im Jahr 1974 novelliert und seitdem nur punktuell fortgeschrieben. Die Strukturen und Prinzipien des Gesetzes haben sich zwar bewährt und in der Rechtspraxis als flexibel und entwicklungs offen gezeigt. Die Entwicklungen der letzten Jahrzehnte machen es jedoch erforderlich, das BPersVG in die Zeit zu stellen.

Die umfassende personalvertretungsrechtliche Judikatur, die An- und Herausforderungen zeitgemäßer Organisation und Arbeitsbedingungen der Personalvertretungen, der tiefgreifende Wandel der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -formen sowie die Erfordernisse der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie, der Fortfall der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes für das Personalvertretungsrecht der Länder und die Anforderungen an Anwenderfreundlichkeit und Rechtsförmlichkeit stehen beispielhaft für den Reformbedarf.

Die vier wesentlichen, zum Teil ineinandergreifenden Ziele der Reform bestehen in der Sicherstellung von Rechtsaktualität durch Aufgreifen aktueller Entwicklungen im Dienst- und Personalvertretungsrecht, in der Rechtsangleichung an das im Jahr 2001 reformierte Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), in der Schaffung von Rechtsklarheit durch Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung und schließlich der Rechtsbereinigung und Neustrukturierung zur Erhöhung der Lesbarkeit und Anwenderfreundlichkeit.

Der Gesetzentwurf konzentriert sich auf die Maßnahmen, die sich unter Fortsetzung des konstruktiven Dialogs mit den Beteiligten konsensbasiert umsetzen lassen. Im Mittelpunkt stehen Verbesserungen der Organisation und Arbeitsweise der Personalvertretungen, die gesetzliche Verankerung der geltenden Rechtslage und personalvertretungsrechtlichen Praxis sowie die Neustrukturierung, Bereinigung und sprachliche und redaktionelle Überarbeitung zur Verbesserung der Verständlichkeit und Anwenderfreundlichkeit.

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen bilden den Grundstein für ein modernes und anwenderfreundliches Personalvertretungsrecht. Maßnahmen, die weiterhin intensiver Erörterung mit allen Beteiligten bedürfen, werden zunächst zurückgestellt. Die Fortentwicklung des Bundespersonalvertretungsrechts unter Berücksichtigung der sich stetig verändernden Organisations- und Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung bleibt ein kontinuierlicher Prozess.

Aufgrund des umfangreichen Änderungsbedarfs erfolgt die Novellierung in Form eines Ablösungsgesetzes.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Zur Vorbereitung des Reformprozesses hat das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) weit im Vorfeld förmlicher Beteiligungs- und Anhörungsverfahren einen kontinuierlichen Dialog mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, Personalvertretungen und Dienststellen geführt. Hierzu hat das BMI die Beteiligten aufgerufen, Forderungen,

Anregungen und Änderungsvorschläge für die Novellierung frühzeitig einzubringen. Die daraus entwickelten Eckpunkte für die Novellierung des BPersVG hat das BMI den Ressorts, Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Personalvertretungen ab Oktober 2019 erläutert und anhand der Stellungnahmen fortgeschrieben.

Der aus dem Eckpunkteprozess entwickelte Gesetzentwurf sieht folgende Schwerpunkte vor:

1. Verbesserung der Systematik und Verständlichkeit

Zur Verbesserung der Systematik, Verständlichkeit und Anwenderfreundlichkeit wird das BPersVG neu strukturiert.

Die für alle Personalvertretungen geltenden allgemeinen Regelungen und Grundsätze des § 2 a.F., § 66 Absatz 2 und 3 a.F. und § 67 a.F. werden im Allgemeinen Teil (§ 2 und § 9 des Gesetzentwurfs) zusammengeführt.

Die bislang in Abschnitt 2 und 3 des Kapitels 5 a.F. geregelten participationsformen der Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung werden thematisch entflochten und in jeweils separate Abschnitte überführt (Kapitel 4 Abschnitt 3 bis 5 des Gesetzentwurfs). Das participationsverfahren und die participationsstatbestände werden in eigenen Unterabschnitten verortet.

Die unübersichtlichen participationsstatbestände, insbesondere die Mitbestimmungskataloge, werden neu geordnet. Die Angelegenheiten der Mitbestimmung werden in den §§ 78 bis 80 des Gesetzentwurfs thematisch in drei zentrale Tatbestände (Personalangelegenheiten, soziale Angelegenheiten sowie organisatorische Angelegenheiten) gefasst. Die aus der Differenzierung zwischen Angelegenheiten der Arbeitnehmer und der Beamten resultierenden Redundanzen werden beseitigt.

Die bislang in Kapitel 2 Abschnitt 6 (§§ 53 bis 56 a.F.) und in Kapitel 5 Abschnitt 4 (§ 82 a.F.) verteilten Regelungen zu den Stufenvertretungen und zum Gesamtpersonalrat werden in Kapitel 5 des Gesetzentwurfs zusammengeführt.

Die verstreut in § 73 a.F., § 75 Absatz 3 und 5 a.F. sowie § 76 Absatz 2 a.F. geregelten Möglichkeiten und Grenzen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen werden in einer zentralen Regelung zusammengeführt (§ 63 des Gesetzentwurfs).

2. Sprachliche und rechtsförmliche Überarbeitung, Rechtsbereinigung

Die Regelungen werden stärker untergliedert und mit amtlichen Überschriften versehen. Fehlverweise werden korrigiert, Zitierungen überarbeitet, Aufzählungen in Nummern untergliedert und veraltete Begrifflichkeiten angepasst.

3. Rechtsvereinfachung durch Streichung überholter Rechtsvorschriften

Infolge der am 1.9.2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform (Gesetz vom 28. August 2006, BGBl. I 2034, „Föderalismusreform I“) ist die Gesetzgebungskompetenz für das Personalvertretungsrecht der Länder vollständig auf die Länder übergegangen. Insbesondere ist der Typus der Rahmengesetzgebung des Bundes (Artikel 75 des Grundgesetzes a.F.), auf welcher der überwiegende Teil der bislang in Teil 2 (§§ 94 bis 109 a.F.) geregelten Vorschriften für die Personalvertretungen in den Ländern gestützt wurde, entfallen.

Zwar gelten diese Regelungen gemäß [Artikel 125a Absatz 1 des Grundgesetzes](#) als Bundesrecht fort, sie können jedoch durch Landesrecht ersetzt werden. Durch die Befugnis der Länder, ihr jeweiliges Personalvertretungsrecht in eigener Verantwort-

tung und ohne Bindung an rahmenrechtliche Vorgaben zu gestalten, sind die Vorgaben des Bundes entbehrlich und werden mit einer Übergangsfrist von zwei Jahren aufgehoben. Vorgaben für die Länder bleiben in Teil 2 (§§ 117 und 118 des Gesetzentwurfs) nur in dem Maße erhalten, in dem sie weiterhin der Gesetzgebungskompetenz des Bundes unterliegen.

Die Vertretung der nichtständig Beschäftigten (§ 65 a.F.) wird mangels praktischer Relevanz nicht in die Neufassung des BPersVG überführt.

4. Verbesserung der Teilhabe durch Überarbeitung der Wahlrechtsvorschriften

Der Ausschluss der Wahlberechtigung jugendlicher Beschäftigter für die Wahlen zu den Personalvertretungen ist nicht mehr zeitgemäß. Infolge der aufgenommenen Erwerbstätigkeit sollen jugendliche Beschäftigte über das aktive Wahlrecht zur Personalratswahl gleichberechtigt in die Mitgestaltung der Rahmenbedingungen der Dienststelle eingebunden werden (§ 14 des Gesetzentwurfs). Dies gilt ungeachtet der speziellen Vertretung der Belange jugendlicher Beschäftigter durch die Jugend- und Auszubildendenvertretungen als Teil der Personalvertretung. Die Absenkung der Altersgrenze für das aktive Wahlrecht auf 16 Jahre entspricht der für Sozialwahlen nach [§ 50 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch](#) geltenden Altersgrenze. Für das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) zur Personalvertretung bleibt es bei der Volljährigkeit (§ 15 des Gesetzentwurfs).

Auch der Ausschluss des aktiven und passiven Wahlrechts von Beschäftigten, die am Wahltag seit mehr als sechs Monaten unter Fortfall der Bezüge beurlaubt sind, ist angesichts der ausgeweiteten Möglichkeiten längerer Abwesenheiten (z.B. Elternzeit, familienbedingte Beurlaubung, „Sabbatjahr“) nicht mehr zeitgemäß und wird auf zwölf Monate ausgeweitet (§§ 14 und 15 des Gesetzentwurfs). Die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Verlust des Wahlrechts und der Mitgliedschaft im Personalrat bereits mit Eintritt in die Freistellungsphase bei der Altersteilzeit im Blockmodell wird klarstellend gesetzlich verankert (vgl. neben §§ 14 und 15 auch § 31 des Gesetzentwurfs).

Die Altersgrenze für das aktive und passive Wahlrecht zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) wird für Auszubildende aufgehoben, um alle Auszubildenden in der JAV zu repräsentieren (§§ 96 und 97 des Gesetzentwurfs). Deren Interessenlage gründet sich auf dem gemeinsamen Status als Auszubildende und ist unabhängig von ihrem Alter. Für Beschäftigte, die keine Auszubildenden (mehr) sind, bleibt die bisherige Altersgrenze für die Wählbarkeit (Vollendung des 26. Lebensjahrs) bestehen, um den Charakter der JAV als (auch) einer Jugendvertretung zu erhalten.

5. Vermeidung personalvertretungsloser Zeiten

Die geltende Ausgestaltung des Amtszeitendes der bestehenden und des Amtsbeginns der neu gewählten Personalvertretung kann zu personalvertretungslosen Zeiten führen. Um dies zu vermeiden, werden der Beginn und das Amtszeitende aller Personalvertretungen in der Bundesverwaltung stichtagsbezogen (1. Juni) ausgestaltet (§ 27 Absatz 2 des Gesetzentwurfs). Zudem soll die bestehende Personalvertretung die Geschäfte vorübergehend im Rahmen eines Übergangsmandats weiterführen, wenn die neu zu wählende Personalvertretung nicht vor dem Amtszeitende der bestehenden Personalvertretung zusammengetreten ist. In Abweichung von der bisherigen Rechtslage wird als maßgeblicher Zeitpunkt nicht der Abschluss der Wahl, sondern die konstituierende Sitzung der neuen Personalvertretung bestimmt, da erst ab diesem Zeitpunkt die Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Personalvertretung besteht.

Auch bei Neubildungen von Dienststellen, etwa durch Zusammenlegungen oder Ausgliederungen im Zuge von Umstrukturierungen, tritt eine personalvertretungslose Zeit ein. Dem wird in der Regel durch spezialgesetzliche Regelungen oder Vereinbarungen zwischen Dienststelle und Personalrat begegnet. Um die Spezialgesetze zu entlasten und die regelmäßig vergleichbaren Fragestellungen zur Legitimation und Repräsentation der Personalvertretungen einer einheitlichen Lösung in der Bundesverwaltung zuzuführen, wird in § 29 des Gesetzentwurfs eine allgemeine Vorschrift für einen Übergangspersonalrat geschaffen, der der Dienststelle in der sensiblen Anfangsphase der Umstrukturierung als Ansprechpartner zur Verfügung steht und die Belange der Beschäftigten vertritt.

Des weiteren treten auch bei gerichtlicher Ungültigkeitserklärung der Personalvertretungswahl infolge einer Wahlanfechtung und bei gerichtlicher Auflösung der Personalvertretungen personalvertretungslose Zeiten ein. Wie schon bisher die gerichtliche Auflösung soll künftig auch die erfolgreiche Wahlanfechtung die Neuwahl zur Folge haben statt der bisherigen fehleranfälligen Wahlwiederholung unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der ursprünglichen Wahl (§ 28 Absatz 1 Nummer 4 und Absatz 3 des Gesetzentwurfs). Zudem soll auch bei der Wahlanfechtung der Wahlvorstand zur Vermeidung personalvertretungsloser Zeiten vorübergehend die Befugnisse und Pflichten der Personalvertretung wahrnehmen, bis die Neuwahlen abgeschlossen sind und sich die neu gewählte Personalvertretung konstituiert hat. Um die Neuwahlen nach Auflösung oder Wahlanfechtung zu beschleunigen, soll der Wahlvorstand künftig nicht mehr durch den Vorsitzenden der Fachkammer des Verwaltungsgerichts, sondern dienststellenintern nach den allgemeinen Regelungen bestellt werden.

Durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung aus dem Personalrat ausgeschlossene Mitglieder sollen schließlich einem Wählbarkeitsverbot in der folgenden Wahl unterliegen (§ 30 Absatz 2 des Gesetzentwurfs). Hierdurch werden Umgehungsmöglichkeiten geschlossen. Bislang konnte der Ausschluss eines Personalratsmitglieds durch einen gezielten Rücktritt des Personalrats unterlaufen werden, um in den folgenden Neuwahlen die sofortige Wiederwahl des ausgeschlossenen Mitglieds zu erreichen.

6. Befangenheit von Personalratsmitgliedern

Der Ausschluss eines Personalratsmitglieds von der Beratung und Beschlussfassung wegen Befangenheit richtet sich bislang nach den allgemeinen verfahrensrechtlichen Grundätzen, die dem Verwaltungsverfahrensgesetz zugrunde liegen. Der Gesetzentwurf schafft eine eigenständige personalvertretungsrechtliche Befangenheitsregelung (§ 41 des Gesetzentwurfs).

7. Ersatz von Aufwendungen und Sachschäden bei Reisen

Es wird klargestellt, dass für die Erstattung von Aufwendungen bei notwendigen Reisen von Personalratsmitgliedern die Regelungen des Bundesreisekostengesetzes und der Trennungsgeldverordnung (nur) entsprechend unter Beachtung der hierzu ergangenen Judikatur anwendbar sind (§ 46 Absatz 2 des Gesetzentwurfs).

Bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, erhalten Personalratsmitglieder künftig Ersatz für Sachschäden an ihren privaten Kraftfahrzeugen unter den Voraussetzungen und in dem Umfang, wie er Beamten des Dienstherrn gewährt wird. Die Regelung dient der Beseitigung bestehender Rechtsunsicherheiten, die zu unabsehbaren Haftungsrisiken der Dienststellen führen können (§ 46 Absatz 2 des Gesetzentwurfs).

8. Erleichterung von Teilfreistellungen, Ausschluss von Marginalfreistellungen, Verteilungen der Freistellungen durch die Vorschlagsliste

Teilfreistellungen sind in der Praxis etabliert, unterliegen nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts jedoch Einschränkungen. Durch die Neuregelung in § 52 Absatz 3 des Gesetzentwurfs können Personalräte freier als bisher über die Verteilung des Freistellungskontingents auf die Personalratsmitglieder entscheiden. Die Flexibilität macht Freistellungen vor allem für teilzeitbeschäftigte Personalratsmitglieder attraktiver. Aber auch vollzeitbeschäftigten Personalratsmitgliedern bietet die Teilfreistellung die Möglichkeit, durch die Personalratsarbeit nicht gänzlich den Bezug zur dienstlichen Tätigkeit zu verlieren.

Um eine effektive Mitwirkung in der Personalratsarbeit zu gewährleisten und eine zu starke Zersplitterung der Freistellungen unter den Personalratsmitgliedern zu verhindern, wird ein Freistungsumfang in Höhe von 25 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als Untergrenze festgelegt. Personalratsmitglieder sollen hierdurch vor Überlastung mit der zu erbringenden dienstlichen Tätigkeit geschützt und entsprechende Zeitkonflikte verringert werden.

Schließlich soll es der Entscheidung der jeweiligen Vorschlagsliste überlassen sein, welches ihrer Mitglieder die der Liste zustehende Freistellung wahrnimmt. Das bislang entscheidende Personalratsplenum kann sich bei der Auswahlentscheidung für ein Personalratsmitglied entscheiden, dem die Liste selbst mehrheitlich nicht den Vorzug einräumen würde. Die in § 53 Absatz 3 des Gesetzentwurfs getroffene Regelung dient dem Schutz der Minderheitenliste vor Majorisierung, sichert die Meinungsp pluralität im Personalrat und vermeidet Konformitätsdruck, der aus der Abhängigkeit der Freistellung von der listenfremden Mehrheit resultieren kann.

9. Ausweitung des Katalogs der allgemeinen Aufgaben

Die allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung (§ 62 des Gesetzentwurfs) werden konkretisiert und an den für den Betriebsrat geltenden Katalog des [§ 80 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) angenähert.

Inhaltliche Angleichungen an die Betriebsverfassung erfolgen insbesondere durch die Neuaufnahme der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, der Förderung des Arbeitsschutzes in der Dienststelle sowie der Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und anderer Erscheinungsformen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in den Katalog der allgemeinen Aufgaben.

10. Datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit der Personalvertretung

Die Verarbeitung personenbezogener, mitunter sensibler Beschäftigtendaten zählt zum Kernbereich der Aufgabenerfüllung der Personalvertretungen. Ihnen kommt daher eine besondere Verantwortung für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu.

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten agieren die Personalvertretungen als institutionell unselbständiger Teil der für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlichen Dienststelle. Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit der Dienststelle für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Personalrat (§ 69 Absatz 1 des Gesetzentwurfs) ist sachgerecht, weil der Personalrat lediglich organisationsintern, jedoch keine nach außen rechtlich verselbständigte Institution ist. Die Regelung führt die bislang bestehende, seit dem Inkrafttreten der Datenschutz-

Grundverordnung (Verordnung (EU) 2016/679) jedoch umstrittene Rechtslage fort und dient der Schaffung von Rechtsklarheit.

In Ergänzung zu [§ 26 des Bundesdatenschutzgesetzes](#) werden die Grundzüge der Datenverarbeitung durch den Personalrat im BPersVG verankert. Vorgesehen ist eine bereichsspezifische Pflicht der Personalvertretung zur Löschung nicht mehr für die Aufgabenerfüllung erforderlicher personenbezogener Daten (§ 69 Absatz 2 des Gesetzentwurfs) und eine klarstellende Rechtsgrundlage für die Übermittlung personenbezogener Daten durch die Dienststelle an die Personalvertretung (§ 66 Absatz 1 des Gesetzentwurfs).

11. Rechtssichere elektronische Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung

Die Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung waren bei den Novellierungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes in den 1950er und 1970er-Jahren nicht vorhersehbar.

Schon nach geltendem Recht unterliegen Beteiligungsverfahren nicht dem strengen Schriftformerfordernis des [§ 126 des Bürgerlichen Gesetzbuchs](#). Ob die Kommunikation zwischen der Dienststelle und der Personalvertretung jedoch auch mittels einfacher, d.h. nicht mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehenen E-Mail zulässig ist, ist bislang nicht rechtssicher geklärt.

Zur Vermeidung von Medienbrüchen und zur Beschleunigung der Kommunikation zugunsten der für die Sachentscheidung verbleibenden Zeit wird die Möglichkeit der elektronischen Kommunikation zwischen der Dienststelle und der Personalvertretung eröffnet. Erfasst sind unter anderem die Begründungspflicht der Dienststelle gemäß § 70 Absatz 2 Satz 2 des Gesetzentwurfs (§ 69 Absatz 2 Satz 2 zweiter Halbsatz a.F.), die Zustimmungsverweigerung des Personalrates gemäß § 70 Absatz 3 Satz 4 des Gesetzentwurfs (§ 69 Absatz 2 Satz 5 a.F.) und das Initiativrecht der Personalvertretung nach § 77 Absatz 1 des Gesetzentwurfs (§ 70 a.F.). Nur wo die Schutzzwecke der Schriftform dies gebieten, bleibt das Schriftformerfordernis bestehen, insbesondere bei dem Abschluss von Dienstvereinbarungen (§ 63 Absatz 2 des Gesetzentwurfs) und der Geltendmachung von Weiterbeschäftigungsansprüchen von Auszubildenden nach § 56 des Gesetzentwurfs

Der technischen Entwicklung seit den 1970er-Jahren trägt der Gesetzentwurf schließlich durch weitere Maßnahmen Rechnung. So wird klargestellt, dass die Dienststelle dem Personalrat auch die zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendige Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen hat (§ 47 des Gesetzentwurfs). Für Bekanntmachungen, Anschläge und Mitteilungen an die Beschäftigten soll der Personalrat auch die in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik nutzen können (§ 48 Satz 3 des Gesetzentwurfs). Zudem muss die Bekanntgabe des Wahlergebnisses nicht mehr zwingend „durch Aushang“ erfolgen (§ 24 Absatz 2 des Gesetzentwurfs), so dass künftig auch digitale Formen der Bekanntgabe, etwa über das Intranet der Dienststelle, das Bekanntmachungserfordernis erfüllen können.

12. Flexibilisierung der Beteiligungsverfahren durch einvernehmliche Fristabsprachen

Die Möglichkeit einvernehmlicher Fristabsprachen im Beteiligungsverfahren verringert den Zeitdruck und bezieht den Umfang, die Bedeutung und die Komplexität beteiligungspflichtiger Maßnahmen sowie den realisierbaren Turnus der Personalratssitzungen in die Fristgestaltung ein. Durch die Flexibilisierung der gesetzlichen

Fristen in Teil 1 Kapitel 4 des Gesetzentwurfs können die jeweiligen Gegebenheiten in den Dienststellen besser berücksichtigt werden.

Die aus der Zeit der Sechs-Tage-Woche stammenden Fristen des BPersVG werden an die Fünf-Tage-Woche angeglichen.

13. Reaktionspflicht der Dienststelle auf Vorlagen im Stufenverfahren und Initiativanträge

Die Schaffung einer Reaktionsfrist, innerhalb der die Dienststelle auf Initiativanträge des Personalrats und die übergeordnete Dienststelle auf Vorlagen im Stufenverfahren reagieren soll (Ordnungsvorschrift) vermeidet unnötige Verfahrensverzögerungen und entspricht dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Zu Initiativanträgen des Personalrats soll die Dienststelle innerhalb von sechs Wochen abschließend Stellung nehmen oder, wenn dies etwa wegen weiterer Sachverhaltsaufklärungen oder Abstimmungen nicht möglich ist, dem Personalrat einen begründeten Zwischenbescheid unter Angabe des voraussichtlichen Zeitpunkts der Entscheidung erteilen (§ 77 Absatz 2 des Gesetzentwurfs).

Auch bei der Vorlage einer Angelegenheit im Stufenverfahren soll die übergeordnete Dienststelle innerhalb von sechs Wochen entscheiden, ob sie der Angelegenheit zugunsten des Personalrats abhilft oder der bei ihr gebildeten Stufenvertretung vorlegt (§ 71 Absatz 2 des Gesetzentwurfs).

14. Letztentscheidungsrecht des parlamentarisch verantwortlichen Entscheidungsträgers

Die durch das Bundesverfassungsgericht (Beschluss vom 24. Mai 1995 - 2 BvF 1/92) aus dem Demokratieprinzip ([Artikel 20 Absatz 2 des Grundgesetzes](#)) abgeleiteten Grenzen der Mitbestimmung werden durch die Rechtsprechung bislang im Wege der verfassungskonformen Auslegung des BPersVG berücksichtigt. Eine gesetzliche Nachzeichnung der verfassungsgerichtlichen Vorgaben ist zur Schaffung von Rechtsklarheit und -sicherheit erforderlich (§ 75 des Gesetzentwurfs).

15. Schaffung neuer und Präzisierung bestehender Mitbestimmungstatbestände

Die Mitbestimmungstatbestände des BPersVG haben sich als flexibel und entwicklungs offen erwiesen. Dennoch sollen die Entwicklungen in den mitbestimmungsrelevanten Bereichen der Arbeitszeit, ortsungebundener Arbeitsformen und des Gesundheitsschutzes gesetzlich verankert und deren Mitbestimmungspflichtigkeit in der Rechtsanwendung herausgehoben werden.

So unterliegt die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle bereits nach geltender Rechtslage der Mitbestimmung. In vielen Dienststellen bestehen hierzu Dienstvereinbarungen. Um die Bedeutung und Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung auch personalvertretungsrechtlich sichtbar zu machen, sieht der Gesetzentwurf einen eigenen Mitbestimmungstatbestand vor (§ 80 Absatz 1 Nummer 3 des Gesetzentwurfs).

Auch die rechtlichen und technischen Möglichkeiten des ortsunabhängigen (mobilen) Arbeitens und der Telearbeit waren bei der Novellierung des BPersVG in den 1970er-Jahren nicht vorhersehbar. Das Arbeiten im häuslichen Arbeitsplatz hat unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf innerhalb des letzten Jahrzehnts erheblich an Relevanz gewonnen und wird durch die aus

Anlass der Viruskrankheit Covid-19 getroffenen Kontaktbeschränkungen auch weiterhin an Bedeutung gewinnen. Die Einführung, wesentliche Änderung und Aufhebung flexibler Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle wird in einem klarstellenden Mitbestimmungstatbestand (§ 80 Absatz 1 Nummer 5 des Gesetzentwurfs) geregelt.

Weder das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) noch das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) waren bei der Novellierung des BPersVG 1974 absehbar. Angesichts alternder Belegschaften und zunehmender Herausforderungen durch Arbeitsverdichtung, Rationalisierung und Digitalisierung der Arbeitsabläufe sind BGM und BEM jedoch wichtige Prozesse zur langfristigen Erhaltung und Förderung der Gesundheit sowie zur Überwindung und Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit. Die Festlegung allgemeiner Grundsätze für das betriebliche BGM und BEM (§ 80 Absatz 1 Nummer 17 des Gesetzentwurfs) ist bereits nach geltendem Recht mitbestimmungspflichtig, häufig erfolgt dies über Dienstvereinbarungen.

Um der Prävention von anerkannten Berufskrankheiten größere Bedeutung in der Mitbestimmung zuzumessen, wird zudem der die Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen betreffende Mitbestimmungstatbestand des § 80 Absatz 1 Nummer 16 des Gesetzentwurfs – entsprechend der parallelen Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes – um das Tatbestandsmerkmal der Berufskrankheiten ergänzt.

Zudem sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Die Mitbestimmungspflichtigkeit der Anordnung vorhersehbarer Mehrarbeit, Überstunden und Dienstbereitschaft wird in einem eigenen Mitbestimmungstatbestand klargestellt (§ 80 Absatz 1 Nummer 2 des Gesetzentwurfs).
- Die Mitbestimmung bei der Aufstellung des Urlaubsplans und der Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs wird um die vorgelagerte Maßnahme der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze erweitert (§ 80 Absatz 1 Nummer 6 des Gesetzentwurfs).
- Der Mitbestimmungstatbestand zu Maßnahmen, die der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen dienen, wird um Maßnahmen der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ergänzt (§ 80 Absatz 1 Nummer 13 des Gesetzentwurfs).
- Die tarifvertraglich geregelte Personalgestellung (auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses) wird personalvertretungsrechtlich bislang als Unterfall der Zuweisung behandelt und nun klarstellend in den Mitbestimmungstatbestand des § 78 Absatz 1 Nummer 7 des Gesetzentwurfs aufgenommen.

16. Mitbestimmung bei dauerhaften Umsetzungen mit Dienstortwechsel

Im systematischem Einklang mit der – nach [§ 28 Absatz 1 des Bundesbeamtengesetzes](#) dauerhaften – Versetzung (§ 78 Absatz 1 Nummer 5 des Gesetzentwurfs) einerseits und in Abgrenzung zu der – nach [§ 27 Absatz 1](#) und [§ 29 Absatz 1 BBG](#) vorübergehenden – Abordnung und Zuweisung (§ 78 Absatz 1 Nummer 7 des Gesetzentwurfs) andererseits soll auch künftig die mit einem Dienstortwechsel verbundene Umsetzung innerhalb der Dienststelle nur dann mitbestimmungspflichtig sein, wenn sie dauerhaften Charakter hat. Das Erfordernis der Dauerhaftigkeit der Umsetzung schafft im personalvertretungsrechtlichen System der Personalmaßnahmen eine konsistente Regelungssystematik. Dies gewährleistet einen angemessenen Ausgleich zwischen der Sicherstellung kurzfristig personalwirtschaftlicher Flexibilität der Dienststellen durch mitbestimmungsfreie vorübergehende Umsetzungen

einerseits und dem Schutz der betroffenen Beschäftigten vor nicht nur vorübergehenden Veränderungen ihres privaten und beruflichen Lebensumfelds durch mitbestimmungspflichtige dauerhafte Umsetzungen andererseits.

Die Neuregelung (§ 78 Absatz 1 Nummer 6 des Gesetzentwurfs) reagiert auf die Abkehr des Bundesverwaltungsgerichts von seiner ständigen Rechtsprechung, nach der eine Umsetzung nur dann mitbestimmungspflichtig war, wenn diese dauerhaften beziehungsweise auf Dauer angelegten Charakter hatte. In seiner jüngsten Entscheidung erachtete das Bundesverwaltungsgericht (Beschluss vom 16.09.2019 - 5 P 5.18) den dauerhaften Charakter der Umsetzung nicht mehr als dessen Wesensmerkmal, sondern hielt es für ausschlaggebend, dass der Wortlaut des Mitbestimmungstatbestands (§ 76 Absatz 1 Nummer 4 a.F.) keine zeitliche Grenze enthält. Eine solche Grenze ausdrücklich zu bestimmen, sei dem Gesetzgeber vorbehalten.

17. Mitwirkung des Personalrats bei der Privatisierung von Aufgaben

Durch die neu eingeführte Mitwirkungspflichtigkeit bei Privatisierungen (§ 84 Absatz 1 Nummer 3 des Gesetzentwurfs) sollen die Personalvertretungen die Interessen der Beschäftigten bereits bei der organisatorischen Grundentscheidung zur Privatisierung einbringen können. Hiervon unberührt bleiben die Beteiligungsrechte bei der Umsetzung der aus Privatisierungen resultierenden Folgemaßnahmen, insbesondere in personellen und organisatorischen Angelegenheiten.

Trotz der Vergleichbarkeit mit den geltenden Mitwirkungstatbeständen der Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder Dienststellenteilen (§ 84 Absatz 1 Nummer 2 des Gesetzentwurfs) sind Privatisierungen bislang nicht mitwirkungspflichtig.

Die dauerhafte Übertragung von Aufgaben der Dienststelle an Rechtsträger des Privatrechts hat seit der Novellierung des BPersVG im Jahr 1974 deutlich an Relevanz gewonnen und kann die Belange der bislang mit der Aufgabe betrauten Beschäftigten der Dienststelle erheblich berühren (u.a. durch Rationalisierung, Umschulungen, Rückgruppierungen, Umgestaltung der Arbeitsplätze).

III. Alternativen

Keine. Der Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode sieht vor, das Bundespersonalvertretungsrecht zu novellieren. Die Beibehaltung des geltenden Personalvertretungsrechts würde die im Wesentlichen seit fast 50 Jahren unveränderte Dienststellenverfassung weiter verstetigen und den sich aus den vergangenen Jahrzehnten ergebenden Reformbedarf unberücksichtigt lassen.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Personalvertretungsrecht folgt aus [Artikel 73 Absatz 1 Nummer 8 des Grundgesetzes](#). Danach hat der Bund die ausschließliche Gesetzgebung über die Rechtsverhältnisse der im Dienste des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechtes stehenden Personen. Das Personalvertretungsrecht ist Teil des Rechts des öffentlichen Dienstes.

Die für die Länder geltenden Vorschriften des Teils 2 sind Regelungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, für die dem Bund die konkurrierende Gesetzgebungszuständigkeit nach [Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 i. V. m. Artikel 72 Absatz 1 des Grundgesetzes](#) zusteht.

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

§ 62 Nummer 7 des Gesetzentwurfs regelt als allgemeine Aufgabe des Personalrates, die Integration ausländischer Beschäftigter in der Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der Dienststelle – wie etwa Rassismus und Fremdenfeindlichkeit – zu beantragen. Nach § 2 Absatz 4 des Gesetzentwurfs haben Dienststelle und Personalrat zudem darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Dazu zählt insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Mit den Vorschriften werden die Richtlinien 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie) und 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) im Anwendungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes umgesetzt. Da die Umsetzung bereits durch das geltende Bundespersonalvertretungsgesetz erreicht wird (vgl. § 67 Absatz 1 Satz 1 a.F. sowie § 68 Absatz 1 Nummer 6 a.F.), trägt das Anbringen der Fußnote an der Gesetzesüberschrift lediglich dem Zitiergebot nach Artikel 16 der Richtlinie 2000/43/EG und Artikel 18 der Richtlinie 2000/78/EG Rechnung.

Die Richtlinie 2002/14/EG enthält Mindestvorschriften für die Arbeitnehmerbeteiligung in öffentlichen und privaten Unternehmen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben. Die meisten Dienststellen im Anwendungsbereich dieses Gesetzes sind nicht wirtschaftlich tätig und werden von dem Anwendungsbereich der Richtlinie nicht erfasst. Soweit jedoch Dienststellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes der Richtlinie unterfallen, wird eine ihren Anforderungen entsprechende Unterrichtung und Anhörung der Personalräte bereits durch das geltende Bundespersonalvertretungsgesetz, insbesondere durch die Unterrichtungspflichten der Dienststelle und die Beteiligungsrechte, erreicht. Mit dem Anbringen der Fußnote an der Gesetzesüberschrift wird daher lediglich dem Zitiergebot nach Artikel 11 Absatz 2 der Richtlinie 2002/14/EG nachgekommen.

Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 4 der Richtlinie 2001/23/EG (Betriebsübergangsrichtlinie), die unter den Voraussetzungen des Artikels 1 Absatz 1 Buchstabe c auch für öffentliche Unternehmen gilt, verpflichtet die Mitgliedstaaten, die Kontinuität der Mitarbeitervertretung im Falle eines Betriebsübergangs sicherzustellen. Die meisten Dienststellen im Anwendungsbereich dieses Gesetzes sind nicht wirtschaftlich tätig und werden von dem Anwendungsbereich der Richtlinie nicht erfasst. Soweit jedoch Dienststellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes der Richtlinie unterfallen, dient § 29 Absatz 6 des Gesetzentwurfs der Umsetzung der Betriebsübergangsrichtlinie.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Durch die grundlegende Neustrukturierung des Gesetzes soll die Verständlichkeit und Anwenderfreundlichkeit der Rechtsmaterie deutlich verbessert werden. Dem gleichen Ziel dient die Schaffung von Rechtsklarheit durch die Kodifizierung der zum Personalvertretungsrecht ergangenen Rechtsprechung und die Schaffung von Rechtsaktualität durch Berücksichtigung neuerer Entwicklungen des Dienstrechts und der personalvertretungsrechtlichen Praxis.

Zudem sollen bürokratische Hemmnisse abgebaut werden. Schon nach geltendem Recht unterliegen Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz nicht dem strengen Schriftformerfordernis des [§ 126 des Bürgerlichen Gesetzbuchs](#). Ob die Durchführung personalvertretungsrechtlicher Beteiligungsverfahren jedoch auch in Form der Kommunikation mittels einfacher (nicht mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehenen) E-Mail zulässig sind, ist bislang nicht rechtssicher geklärt. Zur Vermeidung von Medienbrüchen und zur Reduzierung von Postlaufzeiten wird die Möglichkeit der elektronischen Kommunikation zwischen der Dienststelle und der Personalvertretung gesetzlich verankert.

Zur Verringerung von Zeitdruck, Verbesserung der Qualität der Entscheidungen und Berücksichtigung der jeweiligen dienststellenseitigen Gegebenheiten werden die strengen Fristenbindungen des Personalvertretungsrechts durch die Möglichkeit einvernehmlicher Fristabsprachen zwischen Dienststelle und Personalrat (Verlängerung und Verkürzung) flexibilisiert. Die Dienststelle und die bei ihr gebildete Personalvertretung können die Fristen des Beteiligungsverfahrens hierdurch besser auf die dienststellenspezifischen Gegebenheiten ausrichten.

Durch die Streichung der Vertretung nichtselbständig Beschäftigter (§ 65 BPersVG a.F.) wird das Gesetz um in der Personalratspraxis nicht relevante Institutionen bereinigt.

Durch die Aufhebung der in die Gesetzgebungskompetenz der Länder übergegangenen Regelungen des Teils 2 (§§ 94 bis 109 a.F.) wird das mit der Föderalismusreform I neu geordnete Kompetenzgefüge nachgezeichnet und das Bundespersonalvertretungsgesetz von entbehrlichen Regelungen entlastet. Durch die Befugnis der Länder, ihr jeweiliges Personalvertretungsrecht in eigener Verantwortung und ohne Bindung an rahmenrechtliche Vorgaben zu gestalten, sind die Vorgaben des Bundes nicht mehr erforderlich und werden mit einer Übergangsfrist von zwei Jahren aufgehoben. Vorgaben für die Länder bleiben in Teil 2 (§§ 117 und 118 des Gesetzentwurfs) nur in dem Maße erhalten, in dem sie weiterhin der Gesetzgebungskompetenz des Bundes unterliegen.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Die Regeln und Indikatoren der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie wurden geprüft und, soweit einschlägig, beachtet.

- Der Gesundheitsschutz der Beschäftigten ist angesichts der demografischen Entwicklung einer alternden Belegschaft und zunehmender Herausforderungen durch Arbeitsverdichtung, Rationalisierung und Digitalisierung der Arbeitsabläufe ein wichtiger Belang personalvertretungsrechtlicher Interessenvertretung zur langfristigen Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten sowie zur Überwindung und Prävention von Arbeitsunfähigkeit. Dieser Aspekt wird im Gesetzentwurf gestärkt.

Schon bisher hat der Personalrat 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 zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen. Die Dienststelle hat den Personalrat bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen (§ 81 a.F., § 68 des Gesetzentwurfs).

Durch den Gesetzentwurf wird die Förderung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes in den Katalog der allgemeinen Aufgaben des Personalrats aufgenommen (§ 62 Nummer 9 des Gesetzentwurfs). Die schon bislang bestehende Mitbestimmungspflicht bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen (§ 75 Absatz

3 Nummer 11 a.F.) wird um die Prävention anerkannter Berufskrankheiten sowie Maßnahmen des Gesundheitsschutzes (§ 80 Absatz 1 Nummer 16 des Gesetzentwurfs) erweitert. Zudem wird die Mitbestimmungspflichtigkeit in Fragen des betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements in § 80 Absatz 1 Nummer 17 des Gesetzentwurfs verankert, um den präventiven und fürsorglichen Aspekt der Maßnahmen stärker in den Beteiligungsrechten der Personalvertretungen abzubilden.

- Der Gesetzentwurf stärkt die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in zwei Richtungen.

Zum einen werden die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen erweitert. Neben der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigungen von Frauen und Männern sollen künftig auch Maßnahmen, die der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf dienen, mitbestimmungspflichtig sein (§ 80 Absatz 1 Nummer 13 des Gesetzentwurfs). Um dem Bedeutungszuwachs der für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf besonders relevanten Fragen (flexibler) Arbeitszeiten und Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle Rechnung zu tragen, werden diese Angelegenheiten in eigenen Mitbestimmungstatbeständen geregelt (§ 80 Absatz 1 Nummer 3 und 5 des Gesetzentwurfs). Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird zudem in den Katalog der allgemeinen Aufgaben des Personalrats übernommen (§ 62 Nummer 6 des Gesetzentwurfs).

Zum anderen sollen auch die Arbeitsbedingungen in den Personalvertretungen durch konkrete Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessert und hierdurch das Engagement in den Personalvertretungen insbesondere für Teilzeitbeschäftigte attraktiver gestaltet werden. Dem dient die erleichterte Möglichkeit von Teilfreistellungen (§ 52 Absatz 3 des Gesetzentwurfs) und die Pflicht des Personalrats, bei der Anberaumung seiner Sitzungen auch auf die Arbeitszeiten seiner Mitglieder Rücksicht zu nehmen (§ 38 Absatz 1 des Gesetzentwurfs).

Zu den Angelegenheiten, die die Personalversammlung behandeln darf, zählen insbesondere Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (§ 61 Absatz 1 des Gesetzentwurfs).

- Die bereits durch das geltende Bundespersonalvertretungsgesetz berücksichtigten und geförderten gleichstellungspolitischen Belange werden durch den Gesetzentwurf fortgeführt.

Die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist allgemeine Aufgabe der Personalvertretungen (§ 62 Nummer 5 des Gesetzentwurfs). Diese Aufgabe ist durch § 80 Absatz 1 Nummer 13 des Gesetzentwurfs (Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Männern und Frauen) - wie bisher - durch einen Mitbestimmungstatbestand unterlegt. Wie bisher können der Personalrat personelle Maßnahmen der Dienststelle auf die Vereinbarkeit mit dem Gleichstellungsplan prüfen und gegebenenfalls seine Zustimmung verweigern (§ 78 Absatz 5 Nummer 1 des Gesetzentwurfs).

Zu den Angelegenheiten, die die Personalversammlung behandeln darf, zählen insbesondere Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (§ 61 Absatz 1 des Gesetzentwurfs).

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die Regelungen haben keine Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Haushalte. Die Länder und Kommunen sind von der Regelung nicht betroffen.

4. Erfüllungsaufwand

Für den Bund entsteht kein Erfüllungsaufwand. Die Länder und Kommunen sind von den Regelungen nicht betroffen.

Die vorgesehenen Änderungen der Beteiligungsrechte erfolgen klarstellend und erweitern den Wirkungsbereich der Personalvertretungen nicht. Weder für die Personalvertretungen noch für die Dienststellen entsteht hierdurch in qualitativer oder quantitativer Hinsicht Mehraufwand.

Die Regelung, dass die Personalvertretungen durch die Dienststelle mit der zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Informations- und Kommunikationstechnik auszustatten ist, hat ebenfalls klarstellenden Charakter.

Gleiches gilt für die klarstellende Regelung, dass die erforderliche Inanspruchnahme des Personalrats keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge hat.

5. Weitere Kosten

Weitere Kosten, insbesondere sonstige Kosten für die Wirtschaft oder Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, entstehen nicht.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Auswirkungen für Verbraucherinnen und Verbraucher sowie demografische Auswirkungen sind nicht zu erwarten. Die Regelungen haben keine Auswirkungen auf die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse.

Zu der Förderung gleichstellungspolitischer Belange und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auf die Ausführungen zu den Nachhaltigkeitsaspekten unter VI. Nummer 2, 2. und 3. Anstrich verwiesen.

VII. Befristung; Evaluierung

Die Regelungen sollen das BPersVG dauerhaft verbessern und modernisieren. Eine Befristung ist nicht vorgesehen.

Eine Evaluierung ist nicht erforderlich. Es entstehen keine Haushaltsausgaben oder Erfüllungsaufwand. Unbeabsichtigte Nebenwirkungen der vorgesehenen Maßnahmen sind nicht ersichtlich.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Bundspersonalvertretungsgesetz)

Zu Teil 1 (Personalvertretungen im Bundesdienst)

Zu Kapitel 1 (Allgemeine Vorschriften)

Zu § 1 (Anwendungsbereich)

Zur Verbesserung der Übersichtlichkeit und Verständlichkeit werden die Regelungen zum Anwendungsbereich des Gesetzes aus § 1 a F. (Absatz 1) und § 112 a.F. (Absatz 2) in einer Norm zusammengefasst.

Zu § 2 (Grundsätze der Zusammenarbeit)

Zur Verbesserung der Übersichtlichkeit werden die Regelungen zu den Grundsätzen der Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle und der Personalvertretung aus § 2 Absatz 1 a.F., § 66 Absatz 2 und 3 a.F. sowie § 67 Absatz 1 a.F. an zentraler Stelle zusammengeführt.

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 2 Absatz 1 a.F. Die Grundsätze der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen wird in § 9 mit weiteren Regelungen zu den Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zusammengeführt.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht unter sprachlicher Überarbeitung § 66 Absatz 2 a.F.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 66 Absatz 3 a.F.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht unter geringfügiger redaktioneller Überarbeitung (Aufteilung des Regelungsinhalts in drei statt bislang zwei Sätze) § 67 Absatz 1 Satz 1 und 2 a.F.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht § 67 Absatz 1 Satz 3 a.F.

Zu § 3 (Ausschluss abweichender Regelungen)

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 3 a.F. Die Ergänzung, dass auch durch Dienstvereinbarung das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden kann, dient der Klarstellung.

Zu § 4 (Begriffsbestimmungen)

Zu Absatz 1

Mit § 4 wird eine zentrale Definitionsnorm eingeführt. In Absatz 1 Nummer 1 bis 4 gehen die Begriffsbestimmungen des § 4 a.F. (Beschäftigte) und des § 6 Absatz 1 a.F. (Dienststellen) auf. Nummer 5 und 6 definierten die Begriffe „Personalvertretungen“ und „Arbeitstage“.

Nummer 5 (Personalvertretungen) stellt klar, dass Personalvertretungen im Sinne des Gesetzes die Personalräte und die in Kapitel 5 geregelten Stufenvertretungen (Bezirks- und Hauptpersonalräte) und Gesamtpersonalräte sind. Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (Kapitel 6) sind als integrierter Bestandteil der Personalvertretungen hingegen keine Personalvertretungen im Sinne dieses Gesetzes.

In Nummer 6 wird der Begriff „Arbeitstag“ für den Anwendungsbereich des Gesetzes einheitlich definiert. Hierzu wird die Definition des § 52 Satz 2 der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVWO) in das Bundespersonalvertretungsgesetz überführt.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 4 Absatz 5 a.F. Jedoch entfällt der überholte Begriff der „sittlichen Besserung“ in Nummer 2.

Zu § 5 (Gruppen von Beschäftigten)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 5 a.F.

Zu § 6 (Dienststellenaufbau, gemeinsame Dienststellen)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 6 Absatz 2 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 6 Absatz 4 a.F.

Zu § 7 (Verselbständigung von Nebenstellen und Dienststellenteilen)

Die Regelung entspricht § 6 Absatz 3 a.F.

Zu § 8 (Vertretung der Dienststelle)

Die Regelung entspricht § 7 a.F.

Zu § 9 (Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen)

Zur Verbesserung der Übersichtlichkeit und Verständlichkeit werden die Regelungen zu den Aufgaben und Rechten der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen aus § 2 Absatz 1 bis 3 a.F. und des § 67 Absatz 2 und 3 a.F. in § 9 zusammengeführt.

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht der bislang in § 2 Absatz 1 a.F. enthaltenen Regelung des Zusammenwirkens mit den Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 2 Absatz 2 a.F.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 2 Absatz 3 a.F.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht mit einer redaktionellen Änderung (Schaffung einer Verweisung) § 67 Absatz 2 a.F.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht § 67 Absatz 3 a.F.

Zu § 10 (Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot)

Die Regelung entspricht § 8 a.F.

Zu § 11 (Schweigepflicht)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 10 a.F.

Zu § 12 (Unfallfürsorge)

Die Regelung entspricht § 11 a.F.

Zu Kapitel 2 (Personalrat)

Das Kapitel 2 des BPersVG a.F. (Personalrat, Stufenvertretung, Gesamtpersonalrat, Personalversammlung) wird neu strukturiert. Es umfasst nur noch die Regelungen zum Personalrat. Die Regelungen zur Personalversammlung finden sich nun in Kapitel 3, die zur Stufenvertretung und zum Gesamtpersonalrat in Kapitel 5.

Zu Abschnitt 1 (Wahl und Zusammensetzung des Personalrats)

Zu § 13 (Bildung von Personalräten)

Die Regelung entspricht § 12 a.F.

Zu § 14 (Wahlberechtigung)

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 13 a.F., jedoch mit der Reduzierung der Altersgrenze für das aktive Wahlrecht und die Erweiterung zulässiger Abwesenheitszeiten in Absatz 1.

Zu Absatz 1

Im Eingangssatzteil wird das Mindestalter für die Wahlberechtigung von der Vollendung des 18. Lebensjahrs (§ 13 Absatz 1 Satz 1 a.F.) auf das 16. Lebensjahr abgesenkt. Der Ausschluss der jugendlichen Beschäftigten von der Wahlberechtigung ist nicht mehr zeitgemäß. Durch die aufgenommene Erwerbstätigkeit bzw. das eingegangene Beamtenverhältnis sind jugendliche Beschäftigte über das aktive Wahlrecht gleichberechtigt in die Mitgestaltung der Rahmenbedingungen der Dienststelle einzubeziehen. Das Wahlalter wird daher entsprechend den Regelungen zur Wahlberechtigung bei Sozialwahlen nach [§ 50 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch](#) auf 16 Jahre abgesenkt. Für das in § 15 geregelte passive Wahlrecht (Wählbarkeit) zur Personalvertretung bleibt hingegen – vergleichbar mit [§ 51 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch](#) – die Volljährigkeit Voraussetzung.

Die zum Ausschluss der Wahlberechtigung führenden Gründe werden in Form der Aufzählung übersichtlicher ausgestaltet.

Zu Nummer 1

Der Ausschlussgrund infolge Richterspruchs entspricht § 13 Absatz 1 Satz 1 a.F.

Zu Nummer 2

Der bisherig (vgl. § 13 Abs. 1 S. 2 a.F.) geltende Ausschluss des aktiven Wahlrechts bei Beschäftigten, die am Wahltag seit mehr als sechs Monaten unter Fortfall der Bezüge beurlaubt sind, wird auf 12 Monate ausgeweitet. Die Beschränkung auf sechs Monate erweist sich angesichts der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitszeiten und den hierdurch ausgeweiteten Möglichkeiten längerer dienstlicher Abwesenheiten (z.B. Elternzeit nach §§ 13ff. BEEG oder den §§ 6ff. MuSchEltZV, familienbedingte Beurlaubung i. S. d. § 92 Absatz 1 Nummer 2 BBG, Beurlaubung ohne Besoldung nach i. S. d. § 95 BBG, Sonderurlaub zur Ableistung von Freiwilligendiensten nach § 13 SURV, Sonderurlaub nach § 28 TVöD) nicht

mehr als zeitgemäß. Da das aktive Wahlrecht (Wahlberechtigung) Voraussetzung für das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) ist, gilt die Ausweitung auch für das in § 15 geregelte passive Wahlrecht.

Da die Vorschrift das aktive und passive Wahlrecht solcher Beschäftigten ausschließt, die durch längere Abwesenheiten zunehmend den Bezug zur Dienststelle (vorübergehend) verloren haben, gilt die Regelung künftig unabhängig von der Fortzahlung oder dem Fortfall der Bezüge oder des Arbeitsentgelts. Maßgeblich ist somit allein die Dauer der Abwesenheit von der Dienststelle. Durch die Ausweitung zulässiger Abwesenheitszeiten auf 12 Monate wird ein Gleichlauf mit § 91 BBG i. V. m. § 9 Absatz 1 der Arbeitszeitverordnung bzw. den entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen geschaffen, der die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsphase bis zu einem Jahr vorsieht.

Zu Nummer 3

Nummer 3 vollzieht die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 15.5.2002, 6 P 8.01) nach. Danach führt bereits der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit nach dem Blockmodell zum Verlust des aktiven und passiven Wahlrechts wie auch der Beendigung der Mitgliedschaft im Personalrat, weil durch die mit dem Eintritt in die Freistellungsphase erfolgende Ausgliederung des Beschäftigten feststeht, dass der Beschäftigte nicht mehr in den Dienst zurückkehren wird.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht inhaltlich § 13 Absatz 2 a.F. Die Ergänzung in Satz 4, dass die Vorschrift auch dann anzuwenden ist, wenn die Zuweisung nicht auf einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung, sondern einer tarifvertraglichen Bestimmung beruht, dient der Klarstellung.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 13 Absatz 3 a.F.

Zu § 15 (Wählbarkeit)

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 14 a.F. Die Vorschrift wird zur Verbesserung der Systematik und Lesbarkeit neu strukturiert. Absatz 1 umfasst nunmehr die Voraussetzungen für die Wählbarkeit, Absatz 2 die Ausschlussgründe.

Zu Absatz 1

Im Gegensatz zu der Reduzierung der Altersgrenze für das aktive Wahlrecht in § 14 soll es für die Wählbarkeit und die damit verbundene Wahrnehmung der Aufgaben der Personalvertretungen wie bisher bei der Volljährigkeit bleiben. Die Ergänzung des Alters für die Wählbarkeit in Satz 1 ist daher eine Folgeänderung des nunmehr nach der Wahlberechtigung und der Wählbarkeit differenzierenden Mindestalters.

Zudem entfällt in Satz 1 das Erfordernis einer Beschäftigung von einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen als Voraussetzung der Wählbarkeit (§ 14 Absatz 1 Nummer 2 a.F.). Die Regelung hat sich in der Praxis als fehleranfällig erwiesen. Künftig genügt als Mindestzugehörigkeitsdauer, dass der Beschäftigte sechs Monate dem Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde angehört (§ 14 Absatz 1 Nummer 1 a.F.).

Durch den Entfall der Mindestzugehörigkeitsdauer in öffentlichen Verwaltungen (§ 14 Abs. 1 Nummer 2 a.F.) entfällt zugleich die – praktisch wenig relevante und schwer verständliche – Rückausnahme des § 15 Absatz 2 a.F.

In Satz 2 wird die sich auf Satz 1 Nummer 2 beziehende Ausnahmeregelung des § 15 Absatz 1 a.F. nunmehr in unmittelbarem Zusammenhang mit der Zugsregelung inhaltsgleich fortgeführt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 führt die Ausschlussgründe aus § 14 Absatz 1 Satz 2 sowie Absatz 2 und 3 a.F. in den Nummern 1, 3 und 4 zusammen.

Nummer 2 ergänzt die Neuregelung des § 14 Absatz 1 Nummer 2. Beide Regelungen haben vergleichbare Regelungsziele und -inhalte, unterscheiden sich jedoch im zeitlichen Anknüpfungspunkt. Während § 14 Absatz 1 Nummer 2 die Wahlberechtigung – und über das Erfordernis der Wahlberechtigung in Absatz 1 – auch die Wählbarkeit derjenigen Beschäftigten ausschließt, die am Wahltag seit mehr als 12 Monaten beurlaubt sind, schließt Absatz 2 Nummer 2 die Wählbarkeit von Beschäftigten aus, die am Wahltag noch länger als 12 Monate beurlaubt sind. Da in diesen Fällen Beschäftigte in den Personalrat berufen würden, die für einen wesentlichen Teil der vierjährigen regelmäßigen Amtszeit ihr Mandat aufgrund von Abwesenheiten nicht ausüben könnten, ist ein Ausschluss der Wählbarkeit sachgerecht.

In § 31 Absatz 1 Nummer 6 wird schließlich eine vergleichbare Regelung zum Verlust des Personalratsmandats bei nach der Wahl eintretenden Abwesenheitszeiten von über zwölf Monaten geschaffen. Im Gegensatz zu § 14 Absatz 1 Nummer 2 und § 15 Absatz 2 Nummer 2 ist Bezugspunkt für die Regelung des § 31 Absatz 1 Nummer 6 nicht der Wahltag, sondern die Zugehörigkeit zur Personalvertretung.

Zu § 16 (Zahl der Personalratsmitglieder)

Die Regelung entspricht inhaltlich § 16 a.F.

Zu § 17 (Sitzverteilung auf die Gruppen)

Die Regelungen zur Sitzverteilung (§§ 17 und 18 a.F.) werden neu strukturiert. Hierzu werden die Grundsätze (§ 17 Absatz 1 bis 5 a.F.) und die Ausnahmen (§ 18 a.F.) für die Sitzverteilung auf die Beschäftigtengruppen zusammengeführt.

Die bislang in § 17 Absatz 6 und 7 a.F. enthaltenen Regelungen zur Sitzverteilung nach Beschäftigungsarten und Geschlechtern werden in § 18 fortgeführt.

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 17 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 17 Absatz 2 a.F.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 17 Absatz 3 a.F.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 17 Absatz 4 a.F.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Überarbeitung § 17 Absatz 5 a.F.

Zu Absatz 6

Die Regelung entspricht § 18 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 7

Die Regelung entspricht § 18 Absatz 2 a.F.

Zu § 18 (Berücksichtigung der Beschäftigungsarten und Geschlechter)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 17 Absatz 6 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 17 Absatz 7 a.F.

Zu § 19 (Wahlgrundsätze und Wahlverfahren)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 19 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 19 Absatz 2 a.F.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 19 Absatz 3 a.F.

Zu § 20 (Wahlvorschläge)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise inhaltlich § 19 Absatz 4 bis 9 a.F.

Zu § 21 (Bestellung des Wahlvorstands durch den Personalrat)

Die Regelung entspricht § 20 Absatz 1 a.F. unter Ergänzung des Satzes 4. In Satz 4 wird, entsprechend der Regelung des [§ 16 Absatz 1 Satz 4 des Betriebsverfassungsgesetzes](#), die schon bislang anerkannte Möglichkeit der Bestellung von Ersatzmitgliedern ausdrücklich im Gesetz verankert.

Zu § 22 (Wahl des Wahlvorstands durch die Personalversammlung)

§ 22 fasst die Fallgruppen, in denen die Wahl des Wahlvorstands durch die Personalversammlung erfolgt (§ 20 Absatz 2 a.F., § 21 a.F.), in einer Norm zusammen.

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 20 Absatz 2 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 21 a.F.

Zu § 23 (Bestellung des Wahlvorstands durch den Dienststellenleiter)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 22 a.F.

Zu § 24 (Aufgaben des Wahlvorstands)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 23 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Der Regelungsinhalt entspricht § 23 Absatz 2 a.F., jedoch wird die Regelung wie in [§ 18 Absatz 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) unter Verzicht auf das Erfordernis formuliert, dass die Bekanntmachung des Wahlergebnisses zwingend „durch Aushang“ zu erfolgen hat. Durch die offenere Formulierung wird die Option geschaffen, in der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVVO) künftig auch alternative Formen der Bekanntgabe, etwa über das Intranet der Dienststelle, vorzusehen.

Zu § 25 (Schutz und Kosten der Wahl)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise im Wesentlichen § 24 a.F. Die bisherige Regelung, nach der niemand die Wahl des Personalrats „in einer gegen die guten Sitten verstoßen den Weise“ beeinflussen darf, wird durch Übernahme der Formulierung des [§ 20 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) konkretisiert.

Zu § 26 (Anfechtung der Wahl)

Die Regelung entspricht § 25 a.F.

Zu Abschnitt 2 (Amtszeit)

Zu § 27 (Zeitpunkt der Wahl, Amtszeit)

Die Regelungen zu den Wahlen und der Amtszeit des Personalrats (§ 26 a.F. und § 27 a.F.) werden neu strukturiert.

§ 27 regelt den Zeitpunkt und die Amtszeit des Personalrats bei den regelmäßigen Personalratswahlen, § 28 die für Wahlen außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums geltenden Modalitäten.

Zu Absatz 1

Die Regelung über den Zeitpunkt der regelmäßigen Personalratswahlen entspricht § 27 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Die Neuregelung dient der Vereinheitlichung der Amtszeiten aller Personalvertretungen in der Bundesverwaltung durch stichtagsbezogene Ausgestaltung der Amtszeiten und der Vermeidung personalratsloser Zeiten.

Im Unterschied zur bisherigen Rechtslage werden Beginn und Ende der Amtszeit des Personalrats stichtagsbezogen ausgestaltet (Satz 1).

Hierdurch werden die Amtszeiten aller Personalvertretungen in der Bundesverwaltung vereinheitlicht.

Die stichtagsbezogene Ausgestaltung der Amtszeiten verbessert die personalwirtschaftliche Planbarkeit sowohl für die Dienststelle als auch für die Personalratsmitglieder. Insbesondere bei freigestellten Personalratsmitgliedern ist die langfristige Vorhersehbarkeit des Eintritts in oder der Rückkehr aus der Freistellung nicht nur im personalwirtschaftlichen Interesse der Dienststelle, sondern auch für die persönliche Planbarkeit der Personalratsmitglieder von Bedeutung.

Ziel der Regelung ist die Vermeidung personalratsloser Übergangszeiten innerhalb des Wahlzeitraums. Die bisherige Regelung des § 26 Satz 2 a.F. nahm die Entstehung solcher – in aller Regel kurzzeitigen - personalvertretungsrechtlicher Vakanzen in den Fällen hin, in denen die Amtszeit des bestehenden Personalrats nach Ablauf von vier Jahren endete, ohne dass der neue Personalrat innerhalb des Wahlzeitraums bereits gewählt war. Das Auftreten personalratsloser Zeiten innerhalb des Wahlzeitraums wird durch die stichtagsbezogene Ausgestaltung vermieden.

Satz 2 dient der Vermeidung personalratsloser Zeiten, wenn die Wahlen des Personalrats nicht innerhalb des Wahlzeitraums bis zum 31. Mai des Wahljahrs durchgeführt wurden. Das BPersVG sieht bislang keine Regelung vor, durch die der im Amt befindliche Personalrat die Geschäfte über das Ende der Amtszeit hinaus vorübergehend weiterführt, wenn zum Ende seiner Amtszeit kein handlungsfähiger Personalrat gewählt ist. In diesem Fall kann mit dem Ende der Amtszeit des Personalrats am 31. Mai des Wahljahres eine Interessenvertretung der Beschäftigten nicht erfolgen.

Um dies zu vermeiden, sieht Satz 2 die vorübergehende Weiterführung der Geschäfte durch den bestehenden Personalrat vor. Maßgeblicher Zeitpunkt für das Ende des Übergangsmandats ist die konstituierende Sitzung des neu gewählten Personalrates nach § 36 Absatz 1. Erst ab diesem Zeitpunkt liegt die Handlungs- und Beschlussfähigkeit des neu gewählten Personalrates vor. Der bisherige Amtszeitbeginn mit dem Tag der Wahl (§ 26 Satz 2 a.F.) setzt demgegenüber systematisch zu früh an, um personalratslose Zeiten auszuschließen.

Die Weiterführung der Geschäfte nach Ablauf der Amtszeit des Personalrates bedarf einer zeitlichen Begrenzung. Die übergangsweise Fortführung der Geschäfte durch den bisherigen Personalrat darf nicht zu einem dauerhaften Zustand werden. Das Übergangsmandat ist daher auf zwei Monate befristet und endet spätestens mit Ablauf des 31. Juli des Wahljahrs.

Zu § 28 (Vorzeitige Neuwahl)

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht im Wesentlichen § 27 Absatz 2 a.F. Im Eingangsteil wird sprachlich klargestellt, dass die nachfolgenden Tatbestände zu Neuwahlen führen. Dies ist insbesondere für den als Nummer 4 neu eingefügten Fall der Wahlanfechtung von Bedeutung. Die erfolgreiche Wahlanfechtung führt bislang zu einer fehleranfälligen Wahlwiederholung. Die nun vorgesehene Neuwahl auch im Fall der erfolgreichen Wahlanfechtung gleicht die Regelung an [§ 13 Absatz 2 Nummer 4 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) an.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise im Wesentlichen § 27 Absatz 3 a.F. Abweichend von der bisherigen Rechtslage wird jedoch bestimmt, dass der Personalrat die Geschäfte bis zur konstituierenden Sitzung des neu gewählten Personalrats weiterführt. Dies dient der Konkretisierung des Zeitpunkts, zu dem die übergangsweise Geschäftsführungsbefugnis des alten Personalrats endet. Erst mit der konstituierenden Sitzung nach § 36 Absatz 1 erlangt der Personalrat die für die Wahrnehmung seiner Aufgaben und Befugnisse notwendige Handlungsfähigkeit. Auf die Begründung zu § 27 Absatz 2 Satz 2 wird ergänzend verwiesen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 führt die nach § 28 Absatz 2 a.F. bislang nur für den Fall der gerichtlichen Auflösung des Personalrats vorgesehene Wahrnehmung der Aufgaben und Befugnisse des Personalrats durch den Wahlvorstand fort und erstreckt die Regelung auch auf die Wahl-anfechtung. Die gerichtliche Auflösung des Personalrats und die erfolgreiche gerichtliche Wahlanfechtung werden hierdurch einer sachgerechten einheitlichen Regelung zur Reduzierung beteiligungsfreier Zeiträume zugeführt.

Im Unterschied zu § 28 Absatz 2 a.F. wird der Wahlvorstand künftig nicht mehr durch den Vorsitzenden der Fachkammer des Verwaltungsgerichts, sondern dienststellenintern nach Maßgabe des § 22 Absatz 2 und des § 23 bestellt. Zu diesem Zweck hat der Leiter der Dienststelle unverzüglich nach Eintritt der Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung nach § 22 Absatz 2 eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstands einzuberufen einzuleiten oder hilfsweise nach § 23 selbst den Wahlvorstand zu bestellen. Die Regelung dient dazu, das Verfahren der Neuwahl zu beschleunigen und hierdurch personalvertretungslose Zeiten zu verkürzen. Erfahrungsgemäß nimmt die Einsetzung des Wahlvorstands durch die Fachkammer des Verwaltungsgerichts wesentlich mehr Zeit in Anspruch als bei dienststelleninterner Bestellung nach den allgemeinen Regelungen.

Auch im Regelungskontext des Absatzes 3 wird der Zeitpunkt konkretisiert, an dem die kommissarische Wahrnehmung der Befugnisse und Pflichten des Personalrats durch den Wahlvorstand endet. Anders als bislang (§ 28 Absatz 2 a.F.) erfolgt dies nicht „bis zur Neuwahl“, sondern bis zur ersten Sitzung des neu gewählten Personalrats. Erst mit der konstituierenden Sitzung erlangt der Personalrat die für die Wahrnehmung seiner Aufgaben und Befugnisse notwendige Handlungsfähigkeit. Auf die Begründung zu § 27 Absatz 2 Satz 2 wird ergänzend verwiesen.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 27 Absatz 4 a.F.

Satz 1 ergänzt die bisherige Regelung um die gruppenbezogene Neuwahl einer Gruppenvertretung aufgrund einer erfolgreichen Anfechtung der Wahl nur einer Gruppe.

Der neue Satz 2 bestimmt, dass der durch die verbleibenden (gruppenfremden) Mitglieder des Personalrats unverzüglich zu bestellende Wahlvorstand für die Gruppenneuwahl nur aus Angehörigen der im Personalrat nicht mehr vertretenen Gruppe zu bilden ist. Bis zum Abschluss der Neuwahl nehmen die im Personalrat verbleibenden Mitglieder die Befugnisse und Pflichten der nicht mehr vertretenen Gruppe wahr.

Zu Absatz 5

Absatz 5 entspricht § 27 Absatz 5 a.F.

Zu § 29 (Übergangsmandat und Restmandat bei Umstrukturierungsmaßnahmen)

Die Regelung dient der Verhinderung personalvertretungsrechtlicher Schutzlücken, die durch Organisationsveränderungen innerhalb des Geschäftsbereichs einer obersten Dienstbehörde entstehen können. Da die Existenz des Personalrats an den Bestand der Dienststelle gebunden ist, kommt es bei der Neubildung von Dienststellen infolge von Spaltungen, Ausgliederungen oder Zusammenlegungen wie auch bei der Auflösung von Dienststellen zum Verlust der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte.

Umstrukturierungsmaßnahmen betreffen eine Vielzahl von Beschäftigten und können erhebliche berufliche Auswirkungen und Belastungen zu Folge haben. Der Berücksichtigung der Belegschaftsinteressen in diesen besonders sensiblen Übergangsphasen kommt daher besondere Bedeutung zu. Sie trägt zur Akzeptanz der Maßnahme bei den Beschäftigten bei.

Zur Schaffung einer einheitlichen Anwendungspraxis wird ein allgemeines Übergangs- und Restmandat des Personalrats im BPersVG verankert. Die Notwendigkeit spezialgesetzlicher Regelungen und Abreden soll hierdurch deutlich reduziert werden und sich gegebenenfalls auf einzelfallbezogene Modifikationen beschränken müssen.

Über die Verweise in den §§ 90 und 94 sowie in § 99 Absatz 3 gelten die Regelungen entsprechend für die Stufenvertretungen, den Gesamtpersonalrat und für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Zu Absatz 1 und Absatz 2

Die Absätze 1 und 2 erfassen die Fallgruppen, in denen durch Umstrukturierungsprozesse (Spaltung, Ausgliederung, Zusammenlegung) neue Dienststellen entstehen.

In diesen Fällen nimmt der Personalrat, dem die abgespaltenen, ausgegliederten oder zusammengefassten Dienststellen oder Dienststellenteile bislang zugeordnet waren, das Übergangsmandat wahr; er organisiert unverzüglich die Durchführung einer Personalwahl in der neu gebildeten Dienststelle. Die Mitglieder des von ihm bestellten Wahlvorstands müssen zur Wahl des Personalrats der neuen Dienststelle wahlberechtigt sein.

Die Dauer des Übergangsmandats ist grundsätzlich auf längstens sechs Monate begrenzt und kann durch Dienstvereinbarung einmalig um weitere sechs Monate verlängert werden. Die Regelung folgt der Systematik des [§ 21a des Betriebsverfassungsgesetzes](#).

Mit dem Personalrat der abgebenden Dienststelle steht der neuen Dienststelle im Vergleich zu alternativen Lösungsmöglichkeiten - etwa der Ausübung des Übergangsmandats durch die mit der Organisationsmaßnahme in die neue Dienststelle übergehenden Personalratsmitglieder, durch die Mitglieder oder die Vorsitzenden aller betroffenen Personalräte, durch den einzusetzenden Wahlvorstand oder durch die von den Personalräten der von der Organisationsmaßnahme betroffenen Dienststellen bestellten Kommission - ein sofort handlungsfähiges, mit der Umsetzung der Organisationsmaßnahme und den Belangen der betroffenen Beschäftigten bereits vorbefasstes Gremium zur übergangsweisen Sicherung der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte zur Verfügung. In den Fällen der Absätze 1 und 2 richtet sich das Erfordernis der Neuwahl des Personalrats der abgebenden Dienststelle nach den allgemeinen Regelungen des § 28.

Zu Absatz 3

Absatz 3 enthält eine Sonderregelung für den Fall der Neuerrichtung einer Dienststelle im Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde. Erfolgt die Neuerrichtung nicht durch Aufspaltung, Ausgliederung oder Zusammenlegung aus dem Bestand der obersten Dienstbehörde oder seines Geschäftsbereichs (Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1), fehlt es an

einer abgebenden Dienststelle, deren Personalrat das Übergangsmandat wahrnehmen kann. Daher übt die zuständige Stufenvertretung oder, wenn eine solche nicht besteht, der Personalrat der übergeordneten Dienststelle das Übergangsmandat aus. Es soll stets die sachnächste Personalvertretung das Übergangsmandat wahrnehmen.

Zu Absatz 4

Bei der Eingliederung einer Dienststelle oder Dienststellenteilen in andere Dienststellen entstehen keine personalvertretungsrechtlichen Schutzlücken. Die Wahrung der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte erfolgt durch den bei der aufnehmenden Dienststelle bestehenden Personalrat, der auch die personalvertretungsrechtliche Repräsentation der neu hinzukommenden Beschäftigten übernimmt. Führt die Eingliederung jedoch zu erheblichen Veränderungen der Beschäftigtenzahlen, sieht Absatz 4 Neuwahlen vor, um Legitimationsdefizite des Personalrats in der aufnehmenden und – bei Teileingliederungen – auch der abgebenden Dienststelle nicht bis zur nächsten regelmäßigen Personalratswahl zu verstetigen. Zugleich soll die von der Beschäftigtenzahl abhängige Größe des Personalrats zeitnah an die geänderten Gegebenheiten in der Dienststelle angepasst werden.

Im Vergleich zu § 28 Absatz 1 Nummer 1 erfolgen Neuwahlen somit bereits dann, wenn sich durch die Organisationsmaßnahme die Zahl der Beschäftigten um ein Viertel, mindestens aber um 50 Beschäftigte verändert hat. Berücksichtigt werden alle mit der Organisationsmaßnahme im Zusammenhang stehenden Personalveränderungen. Maßgeblicher Zeitpunkt ist der Abschluss der Organisationsmaßnahme. Neuwahlen erfolgen nicht, wenn die Amtszeit des amtierenden Personalrats innerhalb eines Jahres ab der Wirksamkeit der Eingliederung endet.

Zu Absatz 5

Mit Absatz 5 wird die Rechtsfigur des Restmandats des Personalrats einer aufgelösten Dienststelle gesetzlich verankert. Die Regelung orientiert sich eng an [§ 21b des Betriebsverfassungsgesetzes](#). Das Restmandat ermächtigt den Personalrat einer aufgelösten Dienststelle, seine mit dem Untergang der Dienststelle verbundenen Aufgaben weiterhin wahrzunehmen und abzuwickeln. Dies betrifft beispielsweise die Ausübung des Mitbestimmungsrechts bei der Aufstellung eines Sozialplans (§ 79 Absatz 1 Nummer 5) oder die Beteiligung des Personalrats bei Kündigungen (§§ 85 und 86).

Zu Absatz 6

Absatz 6 gewährleistet die Kontinuität der Mitarbeitervertretung bei Privatisierungen. Die Regelungen erfassen alle Formen der Privatisierung, die mit einem Wechsel von einer öffentlich-rechtlichen zu einer Rechtsform des Privatrechts verbunden sind und somit den Wechsel des Geltungsbereichs dieses Gesetzes in den des Betriebsverfassungsgesetzes betreffen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Dienststelle in einen dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterfallenden Betrieb umgewandelt wird oder auf einen privaten Rechtsträger übergeht. Durch die gesetzliche Verankerung eines allgemein gültigen Übergangsmandats des Personalrats werden bestehende Rechtsunsicherheiten beseitigt und vertretungslose Zeiten bis zur Wahl des neuen Betriebsrats ausgeschlossen. Der Personalrat gilt als Betriebsrat und nimmt bis zur Wahl des Betriebsrats dessen Aufgaben und Befugnisse nach dem Betriebsverfassungsgesetz übergangsweise wahr. Insbesondere hat er unverzüglich die Wahl des Betriebsrats einzuleiten. Es gelten die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, jedoch richten sich vor der Privatisierung bereits begonnene Verfahren bis zu ihrem Abschluss nach diesem Gesetz.

Die Regelung orientiert sich inhaltlich eng an [§ 21a des Betriebsverfassungsgesetzes](#) und den spezialgesetzlichen Übergangsregelungen (vgl. u.a. § 8 des Fernstraßen-Überleitungsgesetzes, § 7 des Kooperationsgesetzes der Bundeswehr, § 25 des Postpersonalrechtsgesetzes in der bis zum 6.6.2015 geltenden Fassung, § 213 Absatz 2 des Fünften Buches

Sozialgesetzbuch, § 15 des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes, § 14 des DG Bank-Umwandlungsgesetzes). Des Weiteren wird mit der Regelung die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12.3.2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (Betriebsübergangsrichtlinie) (ABl. L 82 vom 22.03.2001, S. 16) umgesetzt. Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 4 der Betriebsübergangsrichtlinie, die unter den Voraussetzungen des Artikels 1 Absatz 1 Buchstabe c auch für öffentliche Unternehmen gilt, verpflichtet die Mitgliedstaaten, die Kontinuität der Mitarbeitervertretung im Falle eines Betriebsübergangs sicherzustellen.

Zu Absatz 7

Erfolgen nach den Absätzen 1 bis 4 Neuwahlen, findet § 28 Absatz 5 Anwendung. Die Regelung stellt sicher, dass bei Wahlen außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums alsbald der für alle Personalvertretungen geltende allgemeine Turnus der regelmäßigen Personalratswahlen nach § 27 Absatz 1 wieder eingehalten wird.

Zu § 30 (Ausschluss eines Mitglieds und Auflösung des Personalrats)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 28 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Die neue Regelung schließt Umgehungsmöglichkeiten bei einem rechtskräftigen Ausschluss eines Personalratsmitglieds. Bislang konnte der rechtskräftige Ausschluss eines Personalratsmitglieds durch einen gezielten Rücktritt des Personalrats unterlaufen werden, um in der sich unmittelbar anschließenden Neuwahl die Wiederwahl des ausgeschlossenen Mitglieds zu erreichen (BVerwG, Beschluss vom 7.5.2003 – 6 P 17.02). Die mangelnde Wählbarkeit des ausgeschlossenen Mitglieds schließt dies künftig aus.

Die in § 28 Absatz 2 a.F. für den Fall der gerichtlichen Auflösung des Personalrats vorgesehene Bestellung des Wahlvorstands durch den Vorsitzenden der Fachkammer wird nicht fortgeführt. Sowohl für die Auflösung als auch für die Neuwahl nach erfolgreicher gerichtlicher Wahlanfechtung soll künftig die Bestellung des Wahlvorstands dienststellenintern nach den allgemeinen Regelungen erfolgen. Auf die Begründung zu § 28 Absatz 3 wird verwiesen.

Zu § 31 (Erlöschen der Mitgliedschaft)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht unter redaktionellen Anpassungen im Wesentlichen § 29 Absatz 1 a.F., jedoch mit inhaltlichen Erweiterungen um die Fallgruppen der Nummern 6 und 7.

Zu Nummer 1

Die Regelung entspricht § 29 Absatz 1 Nummer 1 a.F.

Zu Nummer 2

Die Regelung entspricht § 29 Absatz 1 Nummer 2 a.F.

Zu Nummer 3

Die Regelung entspricht inhaltlich § 29 Absatz 1 Nummer 3 a.F. Es wird jedoch sprachlich klargestellt, dass nicht nur – wie bisher – die Beendigung des Dienstverhältnisses, sondern auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat führt.

Zu Nummer 4

Die Regelung entspricht § 29 Absatz 1 Nummer 4 a.F.

Zu Nummer 5

Die Regelung entspricht inhaltlich § 29 Absatz 1 Nummer 5 a.F., jedoch wird die Fehlverweisung auf § 14 Absatz 2 Satz 1 a.F. gestrichen. § 14 Absatz 2 Satz 1 a.F., nach welchem das Absinken der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf weniger als 18 Stunden zum Ausschluss der Wählbarkeit führte, wurde durch Artikel 3a des Gesetzes zur wirkungsgleichen Übertragung von Regelungen der sozialen Pflegeversicherung in das Dienstrecht und zur Änderung sonstiger dienstrechtlicher Vorschriften vom 4.11.2004 (BGBl. I S. 2686) aufgehoben.

Zu Nummer 6

Künftig soll auch eine Beurlaubung für länger als zwölf Monate zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat führen. Die Regelung ergänzt die Neuregelungen des § 14 Absatz 1 Nummer 2 und des § 15 Absatz 2 Nummer 2 zu den zulässigen Abwesenheitszeiten am Wahltag der Personalratswahl und deren Auswirkungen auf die Wahlberechtigung und der Wählbarkeit. Allen Regelungen basieren auf dem übergreifenden Grundsatz, dass eine länger als zwölf Monate dauernde Abwesenheit zum Verlust der Wahlberechtigung, der Wählbarkeit und des Personalratsmandats führen.

Eine bis zu einjährige Abwesenheit aufgrund einer Beurlaubung ist für den Fortbestand der Mitgliedschaft im Personalrat hingegen unschädlich. In diesem Fall tritt für die Dauer der Abwesenheit das Ersatzmitglied vorübergehend in den Personalrat ein. Nach Rückkehr aus dem Urlaub nimmt das Personalratsmitglied sein Amt wieder auf. Diese Lösung erscheint jedoch nicht mehr sachgerecht, wenn ein Personalratsmitglied über ein Jahr – und somit mehr als ein Viertel der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats – an der Ausübung seines Mandats verhindert ist.

Die Regelung der Nummer 6 ist notwendig, um Anwendungslücken zu schließen. Das Erlöschen der Mitgliedschaft bei längerfristiger Beurlaubung ist nicht bereits von Nummer 5 i. V. m. §§ 14 und 15 erfasst. Da die §§ 14 und 15 an Voraussetzungen anknüpfen, die „am Wahltag“ gegeben sein müssen, führt ein nach dem Wahltag eintretendes Ereignis nicht zum nachträglichen Verlust der Wählbarkeit. Eine erst nach dem Wahltag erfolgende Beurlaubung stellt die Wahlberechtigung und daher auch die Wählbarkeit somit nicht in Frage.

Zu Nummer 7

Die Regelung verankert die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 15.5.2002, 6 P 8.01) im Gesetz, nach welcher bereits der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell wegen der hierdurch vollzogenen Ausgliederung des Beschäftigten aus der Dienststelle zur Beendigung der Mitgliedschaft im Personalrat führt. Die Konstellation wurde bislang als Anwendungsfall des Ausscheidens aus der Dienststelle nach Nummer 4 (§ 29 Absatz 1 Nummer 4 a.F.) behandelt.

Zu Nummer 8

Die Regelung entspricht inhaltlich § 29 Absatz 1 Nummer 6 a.F. Der Wortlaut wird an die entsprechende Formulierung des [§ 24 Nummer 5 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) angeglichen.

Zu Nummer 9

Die Regelung entspricht inhaltlich § 29 Absatz 1 Nummer 7 a.F. Der Wortlaut wird an die entsprechende Formulierung des [§ 24 Nummer 6 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) angeglichen.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 29 Absatz 2 a.F.

Zu § 32 (Ruhe der Mitgliedschaft)

Die Regelung entspricht § 30 a.F.

Zu § 33 (Eintritt von Ersatzmitgliedern)

Zu Absatz 1, Absatz 2 und Absatz 3

Die Regelung entspricht § 31 Absatz 1 bis 3 a.F. In Absatz 3 wird der Verweis redaktionell angepasst.

Zu Absatz 4

Abweichend von § 31 Absatz 4 a.F. wird auch die nach § 28 Absatz 1 Nummer 4 zur vorzeitigen Neuwahl führende (erfolgreiche) Wahlanfechtung in den Verweis einbezogen. Die Regelung dient der Klarstellung.

Zu Abschnitt 3 (Geschäftsführung)

Zu § 34 (Vorstand)

Die Regelungen zur Bildung des Vorstands (§ 32 Absatz 1 a.F.) und des erweiterten Vorstands (§ 33 a.F.) werden wegen ihres systematischen Zusammenhangs zusammengeführt. Die Bestimmungen zur Wahl des Vorstands (§ 32 Absatz 2 und 3 a.F.) werden in eine separate Vorschrift überführt (§ 35).

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 32 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung zum erweiterten Vorstand entspricht § 33 a.F.

Zu § 35 (Vorsitz)

Die Regelung entspricht § 32 Absatz 2 und 3 a.F.

Zu § 36 (Anberaumung von Sitzungen)

Zu Absatz 1

Die Formulierung und der Regelungsgehalt werden an [§ 29 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) angeglichen. Klargestellt wird hierdurch, dass die Frist von fünf Arbeitstagen für die Einberufung gilt, die konstituierende Sitzung selbst jedoch nicht innerhalb dieses Zeitraums stattfinden hat. Wie bisher handelt es sich bei der Einberufungsfrist um eine Ordnungsvorschrift, deren Überschreitung keine Auswirkungen auf die Rechtmäßigkeit der in der Sitzung gefassten Beschlüsse hat. Die Verkürzung der Einberufungsfrist von sechs auf fünf Arbeitstage trägt der Fünftageweche Rechnung und dient ebenfalls dem inhaltlichen Gleichlauf mit dem Betriebsverfassungsgesetz.

Schließlich werden zur Erleichterung der Rechtsanwendung die Bezugsnormen für die Wahlen des Vorstands sowie des Vorsitzenden und seiner Stellvertreter in den Gesetzestext übernommen.

Zu Absatz 2

Die Formulierung und der Regelungsgehalt werden an [§ 29 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) angeglichen. Die Änderung der Formulierung des Satzes 1 („einberufen“ statt „anberaumen“) ist rein sprachlicher Natur. Entsprechend [§ 29 Absatz 2 Satz 5 und 6 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) werden in den Sätzen 4 und 5 Verfahrensvorschriften für den Fall der Verhinderung von Personalratsmitgliedern geschaffen. Diese stellen sicher, dass Ersatzmitglieder rechtzeitig zu der Sitzung geladen werden. Die Regelung gilt über [§ 37 Absatz 1 Satz 4](#) entsprechend für die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung.

Die bislang in [§ 34 Absatz 2 Satz 4 a.F.](#) geregelte Ladung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird nun in [§ 37 Absatz 1](#) im thematischen Zusammenhang mit dem Teilnahmerecht geregelt.

Zu Absatz 3

Die Aufzählung der antragsberechtigten Personen und Gruppen wird, ohne inhaltliche Änderungen, zur Verbesserung der Lesbarkeit gegliedert. Im Übrigen erfolgt eine Anpassung an die Begrifflichkeiten des Neunten Buches Sozialgesetzbuch („Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen“ statt „Vertrauensmann der Schwerbeschädigten“).

Zu § 37 (Teilnahme- und Stimmrecht sonstiger Personen)

Die bislang in [§ 34 Absatz 4 a.F.](#) und den [§§ 36 und § 40 a.F.](#) geregelten Teilnahmerechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der Beauftragten der Gewerkschaften und des Dienststellenleiters werden zentral in [§ 37](#) zusammengeführt.

Zu Absatz 1

Die Regelungen zur Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechen [§ 40 Absatz 1 a.F.](#) Die Regelung für die Ladung in Satz 4 entspricht [§ 34 Absatz 2 Satz 4 a.F.](#) Zudem gilt nach Satz 4 auch die Mitteilungspflicht bei Verhinderung und die Ladung der Ersatzmitglieder nach [§ 36 Absatz 2 Satz 4 und 5](#) entsprechend.

Das vormals bestehende Teilnahmerecht ([§ 40 Absatz 2 a.F.](#)) der Vertreter der nicht ständig Beschäftigten entfällt, da ein solches Gremium ([§ 65 a.F.](#)) mangels praktischer Relevanz

nicht mehr vorgesehen ist. Dementsprechend entfällt auch das vormals bestehende Erfordernis der Ladung (§ 34 Absatz 2 Satz 4 a.F.).

Zu Absatz 2

Das Teilnahmerecht der Beauftragten der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften entspricht § 36 a.F.

Zu Absatz 3

Das Teilnahmerecht des Dienststellenleiters entspricht § 34 Absatz 4 a.F.

Zu § 38 (Nichtöffentlichkeit und Zeitpunkt der Sitzungen)

Die Regelung entspricht – mit den nachstehend erläuterten Erweiterungen - § 35 a.F. Zur Verbesserung der Lesbarkeit wird die Regelung in zwei Absätze unterteilt.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt – wie § 35 Satz 1 Halbsatz 2 sowie Satz 2 und 3 a.F. – nähere Bestimmungen zum Zeitpunkt der Sitzung. Es wird in Satz 2 klargestellt, dass für die Anberaumung einer Sitzung neben den dienstlichen Erfordernissen auch auf die Arbeitszeiten der Personalratsmitglieder Rücksicht zu nehmen ist. Die Regelung trägt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere bei teilzeitbeschäftigten Personalratsmitgliedern bei.

Zu Absatz 2

Satz 1 (Grundsatz der Nichtöffentlichkeit) entspricht § 35 Satz 1 Halbsatz 1 a.F. Der neue Satz 2 schafft entgegen der bisherigen Rechtsprechung (vgl. BVerwG, Beschluss vom 14.7.1977 – VII P 24.76 sowie Beschluss vom 27.11.1981 – 6 P 38.79) eine gesetzliche Grundlage für die Hinzuziehung des dem Personalrat nach § 47 zur Verfügung gestellten Büropersonals zur Anfertigung der Sitzungsniederschrift (§ 43) und stellt klar, dass dies nicht gegen das Verbot der Nichtöffentlichkeit verstößt. Insbesondere bei umfangreichen Tagesordnungen und komplexen Angelegenheiten besteht ein hoher praktischer Bedarf, den Personalratsmitgliedern die Konzentration auf die inhaltliche Erörterung durch Hinzuziehung einer Person zur Protokollführung und als Schreibhilfe bei der Anfertigung der Sitzungsniederschrift zu ermöglichen. Auch die dem Personalrat zur Verfügung gestellten Bürokräfte unterliegen der personalvertretungsrechtlichen Schweigepflicht des § 11.

Zu § 39 (Beschlussfassung)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht inhaltlich § 37 Absatz 1 a.F.

Es wird – wie in [§ 33 Absatz 1 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) – jedoch ergänzend klargestellt, dass die Beschlussfassung nur dann mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Personalratsmitglieder erfolgt, wenn das Gesetz von diesem Grundsatz nicht abweicht und anderes bestimmt. So erfordert der Rücktritt des Personalrats nach § 28 Absatz 1 Nummer 3 und die Änderung der Geschäftsordnung nach § 44 die Mehrheit der Stimmen der Personalratsmitglieder (absolute Mehrheit).

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 37 Absatz 2 a.F.

Zu Absatz 3

Die Regelung ist an [§ 33 Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) angelehnt und dient der Klarstellung der bisherigen Rechtslage, dass andere Personen, die neben den Personalratsmitgliedern stimmberechtigt sind, bei der Feststellung der erforderlichen Stimmenmehrheit zu berücksichtigen sind. Dies betrifft unter anderem die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Fall des [§ 37 Absatz 1 Satz 3](#) und die nach [§ 53 des Deutschen Richtergesetzes](#) entsandten Mitglieder des Richterrats.

Zu § 40 (Beschlussfassung in gemeinsamen Angelegenheiten und in Gruppenangelegenheiten)

Die Regelung entspricht [§ 38 a.F.](#)

Zu § 41 (Befangenheit)

In Ermangelung einer Regelung im BPersVG richtet sich der Ausschluss eines Personalratsmitglieds wegen Befangenheit bislang nach den allgemeinen verfahrensrechtlichen Grundätzen, die dem [Verwaltungsverfahrensgesetz](#) zugrunde liegen und sicherstellen, dass zur Vermeidung von Interessenkollisionen niemand Richter in eigener Sache sein kann (BVerwG, Beschluss vom 19.10.2015 – 5 P 11.14). Mit [§ 41](#) soll eine eigenständige personalvertretungsrechtliche Befangenheitsregelung getroffen werden.

Zu Satz 1

Nummer 1 betrifft die Fallgruppe, dass eine dem Personalrat zur Entscheidung zugeleitete beteiligungspflichtige Angelegenheit die persönlichen Interessen eines Personalratsmitglieds oder die eines Angehörigen im Sinne des [§ 20 Absatz 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes](#) berührt. Dies trifft beispielsweise auf mitbestimmungspflichtige personelle Maßnahmen zu, um die sich das Personalratsmitglied selbst beworben hat oder von der das Personalratsmitglied betroffen ist (z.B. Höhergruppierung).

Nach Nummer 2 ist das Personalratsmitglied von der Beratung und Beschlussfassung über einen Antrag auf seinen Ausschluss aus dem Personalrat nach [§ 30 Absatz 1 Satz 2](#) ausgeschlossen.

Die Befangenheitsregelungen gelten hingegen nicht für personalratsinterne Wahlen nach den [§§ 34 und 35](#), für die Auswahl der freizustellenden Personalratsmitglieder nach [§ 53](#) oder die Entscheidung über die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen nach [§ 54](#).

Wegen Befangenheit ausgeschlossene Mitglieder des Personalrats dürfen nicht anwesend sein und haben daher während der Beratung und Beschlussfassung den Sitzungsraum zu verlassen. Die Rechtsfolgen der Mitwirkung eines befangenen Personalratsmitglieds richten sich nach den allgemeinen verfahrensrechtlichen Grundsätzen in Anlehnung an [§ 44 des Verwaltungsverfahrensgesetzes](#).

Zu Satz 2

Satz 2 ordnet die entsprechende Geltung der Befangenheitsregelung des Satzes 1 Nummer 1 für diejenigen Personen an, die zur Teilnahme an den Sitzungen des Personalrats berechtigt sind. Dies gilt insbesondere für die in [§ 37 Absatz 1 und 2](#) genannten Personen (Beauftragte der Gewerkschaften, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung).

Zu Satz 3

Satz 3 enthält eine Regelung zur Entscheidung über das Vorliegen von Befangenheitsgründen in Zweifelsfällen. Das Mitglied des Personalrats hat, wenn Grund zur Besorgnis seiner Befangenheit besteht, den Personalrat hierüber vor Eintritt in die Beratung und Abstimmung der Angelegenheit zu unterrichten.

Zu Satz 4

Satz 4 nimmt auf § 33 Absatz 1 Satz 2 Bezug, nach welchem bei zeitweiliger Verhinderung eines Personalratsmitglieds ein Ersatzmitglied eintritt. Stellt sich die Notwendigkeit eines Ausschlusses wegen Befangenheit erst in der Sitzung heraus, tritt ein Ersatzmitglied aufgrund der Kurzfristigkeit nicht ein.

Zu § 42 (Aussetzung von Beschlüssen)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht inhaltlich § 39 Absatz 1 a.F. Die Verkürzung der Aussetzungsfrist von sechs auf fünf Arbeitstage basiert auf der Fünf-Tage-Woche und dient dem inhaltlichen Gleichlauf mit der entsprechenden Regelung des [§ 35 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes](#).

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht weitgehend § 39 Absatz 1 a.F. Die Ergänzung des Satzes 2 um den neuen Halbsatz 2 dient der Klarstellung von Zweifelsfällen und der Angleichung an die entsprechende Regelung des [§ 35 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes](#).

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 38 Absatz 3 a.F., unter redaktioneller Anpassung an die Begrifflichkeiten des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

Zu § 43 (Sitzungsniederschrift)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 41 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 41 Absatz 2 a.F. In Absatz 2 Satz 2 wird klarstellend die Möglichkeit vorgesehen, Einwendungen gegen die Niederschrift auch elektronisch, insbesondere per E-Mail, zu erheben. Auf die Begründung zu § 70 Absatz 3 Satz 4 wird ergänzend verwiesen.

Zu § 44 (Geschäftsordnung)

Die Regelung entspricht § 42 a.F.

Zu § 45 (Sprechstunden)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 43 a.F.

Zu Absatz 2

Die Neuregelung entspricht [§ 39 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes](#). Die Regelung ermöglicht es der Jugend- und Auszubildendenvertretung, bei der Durchführung von Sprechstunden die Organisationsstrukturen des Personalrats zu nutzen.

Zu § 46 (Kosten der Personalratstätigkeit)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 44 Absatz 1 Satz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Satz 1 entspricht im Wesentlichen § 44 Absatz 1 Satz 2 a.F., wird jedoch klarstellend erweitert. Es wird klargestellt, dass sich der Aufwendersatz für erforderliche Reisen der Personalratsmitglieder nicht nur auf Reisekostenvergütungen nach dem Bundesreisekostengesetz bezieht, sondern nach den allgemeinen beamtenrechtlichen Bestimmungen insgesamt. Dazu zählt insbesondere auch die Trennungsgeldverordnung. Weiterhin wird klargestellt, dass die beamtenrechtlichen Vorschriften für den Ersatz von Aufwendungen wegen der Eigenart der Personalratstätigkeit nicht unmittelbar, sondern nur entsprechend anwendbar sind. Insbesondere sind die Reisen der Personalratsmitglieder keine Dienstreisen.

Satz 2 gewährleistet die Gleichbehandlung von Personalratsmitgliedern und den übrigen Beschäftigten bei der Erstattung von Sachschäden an privateigenen Kraftfahrzeugen. Bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, erhalten Personalratsmitglieder Ersatz der Sachschäden an ihren privaten Kraftfahrzeugen in dem Umfang und bis zu der Höhe, wie er Beamten gewährt wird. Die Regelung stellt klar, dass die Möglichkeit der vollen Erstattung von Sachschäden bei der Nutzung privater Kraftfahrzeuge nach den allgemeinen erstattungsrechtlichen Regelungen auch für Personalratsmitglieder von der Feststellung des erheblichen dienstlichen Interesses an der Benutzung des Fahrzeugs durch die Dienststelle abhängig ist. Nutzt ein Personalratsmitglied daher sein privates Kraftfahrzeug, werden etwaige Sachschäden ohne vorherige Feststellung des erheblichen dienstlichen Interesses durch die Dienststelle nur bis zu dem für alle Beschäftigten geltenden Höchstbetrag von 350,00 Euro der nicht gedeckten Kosten erstattet. Durch die Vorschrift werden unangemessene Haftungsrisiken der Dienststelle für Sachschäden an Privatfahrzeugen klarstellend ausgeschlossen. Auch für die Übernahme der vollen Selbstbeteiligung bei Nutzung eines Mietwagens ist die vorherige Feststellung von triftigen Gründen für dessen Benutzung erforderlich.

Zu § 47 (Sachaufwand und Büropersonal)

Die aus § 44 Absatz 2 a.F. folgende Pflicht der Dienststelle, dem Personalrat die für die laufende Geschäftsführung notwendigen Mittel zur Verfügung zu stellen, wird in eine eigene Vorschrift überführt.

Die Regelung bezieht nun ausdrücklich die Pflicht der Dienststelle ein, für die Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung des Personalrats auch die erforderliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Die Erweiterung dient der Klarstellung und trägt der technischen Entwicklung in den Dienststellen seit den 1970er-Jahren Rechnung. Eine vergleichbare Regelung enthält [§ 40 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes](#).

Zu § 48 (Bekanntmachungen und Anschläge)

Satz 1 entspricht § 44 Absatz 3 a.F. Die Sätze 2 und 3 sichern die effiziente Kommunikation zwischen dem Personalrat und den von ihm repräsentierten Beschäftigten. Sie stellen klar,

dass der Personalrat zur Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben und Befugnisse ein Recht auf Mitbenutzung dienststelleninterner Kommunikationssysteme, insbesondere Intranet und E-Mail, hat, wenn dieses System generell zum Nachrichtenaustausch zwischen Dienststellenleitung und Beschäftigten verwandt wird (BVerwG, Beschluss vom 27.10.2009 – 6 P 11.08).

Zu § 49 (Verbot der Beitragserhebung)

Die Regelung entspricht § 45 a.F.

Zu Abschnitt 4 (Rechtsstellung der Personalratsmitglieder)

Abschnitt 4 wird zur Verbesserung der Übersichtlichkeit und Anwenderfreundlichkeit stärker untergliedert. Der Regelungsgehalt des § 46 a.F. findet sich nun in den §§ 50, 51, 52, 53 und 54.

Zu § 50 (Ehrenamtlichkeit)

Die Regelung entspricht § 46 Absatz 1 a.F.

Zu § 51 (Versäumnis von Arbeitszeit)

Die Regelung entspricht § 46 Absatz 2 a.F.

Zu § 52 (Freistellungsumfang)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht Satz 1 und 6 des § 46 Absatz 3 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 46 Absatz 4 a.F. Die Neuformulierung („freizustellen“ statt „ganz freizustellen“) bringt zum Ausdruck, dass Freistellungen auch in Form von Teilfreistellungen (dazu Absatz 3) erfolgen können.

Zu Absatz 3

Die Sätze 1 und 2 entsprechen inhaltlich [§ 38 Absatz 1 Satz 3 und 4 des Betriebsverfassungsgesetzes](#). Durch die Regelung werden Teilfreistellungen erleichtert. Teilfreistellungen sind in der Praxis etabliert und haben unter anderem durch zunehmende Teilzeitbeschäftigungen wachsende Bedeutung. Die Regelung dient der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Aber auch vollzeitbeschäftigten Personalratsmitgliedern, die durch die Personalratsarbeit nicht den Bezug zu der dienstlichen Tätigkeit verlieren wollen, bietet die Form der Teilfreistellung die Möglichkeit, sich von ihrer dienstlichen Tätigkeit nur teilweise freustellen zu lassen.

Die Möglichkeit der Teilfreistellung ist zwar bereits nach geltendem Recht anerkannt (Absatz 4 Satz 2 in Übernahme des § 46 Absatz 5 Satz 2 a.F.), unterliegt nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 25.2.1983 – 6 P 15.80) jedoch Einschränkungen. Teilfreistellungen kommen danach nur ausnahmsweise in Betracht, wenn sich eine ganze Freistellung nach dem Arbeitsanfall nicht rechtfertigen lässt oder sich bei einer ganzen oder mehreren Freistellungen ein Überhang ergibt, für den eine teilweise Freistellung genügt. Durch die Neuregelung können Personalräte freier als bisher über die Verteilung des Freistellungskontingents auf die Personalratsmitglieder entscheiden. Der Grundsatz der vollen Freistellung der Vorstandsmitglieder (BVerwG, Beschluss vom 25.2.1983 – 6 P 15.80) bleibt hiervon unberührt.

Um eine effektive Mitwirkung in der Personalratsarbeit zu gewährleisten, legt Satz 3 eine Mindestfreistellung in Höhe von 25 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit fest. Personalratsmitglieder sollen über adäquate Freistellungsanteile von der dienstlichen Tätigkeit verfügen, wenn sie freistellungsbezogene Aufgaben im Personalrat übernehmen. Durch den Ausschluss von Marginalfreistellungen sollen Personalratsmitglieder vor Überlastung geschützt und zeitliche Konflikte mit der ebenfalls zu erbringenden dienstlichen Tätigkeit verringert werden. Zum anderen soll die Entstehung einer ineffektiven Zersplitterung des Freistellungskontingents bei der Aufteilung der Freistellungen unter sehr vielen Personalratsmitgliedern vermieden werden. Der Personalrat ist schon nach der bisherigen Rechtsprechung gehindert, die sich aus der Aufgabenerfüllung ergebende Zahl an Freistellungen ohne ersichtliche Notwendigkeit und unter Anführung sachlich nicht einsichtiger Gründe prozentual so aufzuteilen, dass jedes Mitglied der Personalvertretung teilweise freigestellt wird (BVerwG, Beschluss vom 25.2.1983 – 6 P 15.80).

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 46 Absatz 5 a.F.

Zu § 53 (Auswahl der freizustellenden Mitglieder)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 46 Absatz 3 Satz 2 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 46 Absatz 3 Satz 4 a.F.

Zu Absatz 3

Die Regelung modifiziert die Regelungen des § 46 Absatz 3 Satz 3 a.F. zur Verteilung weiterer Freistellungen im Fall der Verhältniswahl. Bei einer Verhältniswahl ist es künftig den Mitgliedern der jeweiligen Vorschlagsliste überlassen, mehrheitlich zu bestimmen, welches ihrer Mitglieder die der Liste zustehende Freistellung wahrnimmt. Der Personalrat als Ganzes kann sich bei der Auswahlentscheidung bislang für ein Personalratsmitglied entscheiden, dem die Liste selbst mehrheitlich nicht die Priorität einräumen würde.

Die Regelung dient dem Schutz der Minderheitenliste vor Majorisierung durch eine beherrschende Wahlvorschlagsliste, sichert die Meinungspluralität im Personalrat und vermeidet Konformitätsdruck, der aus der Abhängigkeit der Freistellung von der listenfremden Mehrheit resultieren kann.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 46 Absatz 3 Satz 5 a.F.

Zu § 54 (Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 46 Absatz 6 a.F. Die Erstreckung des Fortzahlungsanspruchs auf das Arbeitsentgelt (neben den Dienstbezügen) dient der Klarstellung.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 46 Absatz 7 a.F.

Zu § 55 (Schutz vor Kündigung, Versetzung und Abordnung)

Die Regelung entspricht § 47 a.F.

Zu § 56 (Besonderer Schutz der Auszubildenden)

Die Regelung entspricht inhaltlich § 9 a.F.; durch die Verweise in § 91, § 94 und § 102 Satz 4 ist sichergestellt, dass die Regelung – wie bislang – auch für die Stufenvertretungen, den Gesamtpersonalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretungen gilt.

Zu Kapitel 3 (Personalversammlung)

Die Vorschriften zur Personalversammlung werden in einem eigenen Kapitel aufgeführt.

Zu § 57 (Zusammensetzung, Leitung, Teilversammlung)

Die Regelung entspricht § 48 Absatz 1 Satz 1 und 2 sowie Absatz 2 a.F. Die Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung (§ 48 Absatz 1 Satz 3 a.F.) wird in § 58 geregelt.

Zu § 58 (Nichtöffentlichkeit, Teilnahmerechte)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 48 Absatz 1 Satz 3 a.F.

Zu Absatz 2

Die Sätze 1 bis 3 entsprechen § 52 Absatz 1 a.F. Die Teilnahmerechte der Beauftragten der Gewerkschaften, der Arbeitgebervereinigung und der Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats werden – als Durchbrechung des Grundsatzes der Nichtöffentlichkeit – im systematischen Kontext der Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung geregelt. Die Regelung entspricht inhaltlich weitgehend [§ 46 des Betriebsverfassungsgesetzes](#).

Der neu angefügte Satz 4 verweist klarstellend auf die außerhalb des BPersVG geregelten Teilnahmerechte weiterer Personen, insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten nach [§ 25 Absatz 3 Satz 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes](#) und der Schwerbehindertenvertretung nach [§ 178 Absatz 8 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch](#).

Zu § 59 (Einberufung, Tätigkeitsbericht)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 49 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Satz 1 entspricht § 49 Absatz 2 a.F. Die in Satz 1 geregelte Einberufung der Personalversammlung auf Wunsch des Dienststellenleiters wird in Satz 2 um dessen Teilnahmerechte und -pflichten (bislang § 52 Absatz 2 a.F.) an der Personalversammlung ergänzt.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 49 Absatz 3 a.F., jedoch unter Verkürzung der bislang vorgesehenen Frist von zwölf Arbeitstagen auf zehn Arbeitstage. Dies trägt der Fünf-Tage-Woche Rechnung und gleicht die Regelung an die Einberufungsfrist von zwei Wochen nach [§ 43 Absatz 4 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) an.

Zu § 60 (Zeitpunkt, Bezüge, Dienstbefreiung, Fahrtkosten)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 50 Absatz 1 Satz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 50 Absatz 1 Satz 2 und 3 a.F.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 50 Absatz 1 Satz 4 a.F.

Zu Absatz 4

Satz 1 und 2 entsprechen § 50 Absatz 2 a.F. Durch den neu aufgenommenen Satz 3 wird die Vorschrift dem gesamten Regelungsgehalt des [§ 44 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) angeglichen.

Zu § 61 (Befugnisse)

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 51 a.F., unter redaktioneller Anpassung an die Begrifflichkeit des Bundesgleichstellungsgesetzes in Absatz 1, der Anpassung der Verweise in Absatz 3 sowie der Untergliederung des Regelungsinhalts in nunmehr drei Absätze.

Zu Kapitel 4 (Beteiligung des Personalrats)

Zu Abschnitt 1 (Allgemeines)

Zu § 62 (Allgemeine Aufgaben)

Die allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung entsprechen weitgehend § 68 Absatz 1 a.F., werden jedoch konkretisiert und weitgehend an den Katalog des [§ 80 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) angeglichen.

Inhaltliche Angleichungen an den Aufgabenkatalog der Betriebsverfassung erfolgen insbesondere durch die Neuaufnahme der Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (Nummer 6), der Förderung des Arbeitsschutzes (Nummer 9) sowie der Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und anderen Erscheinungsformen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Nummer 7, zweiter Satzteil).

Zu Nummer 1

Nummer 1 entspricht § 68 Absatz 1 Nummer 1 a.F.

Zu Nummer 2

Nummer 2 entspricht § 68 Absatz 1 Nummer 2 a.F.

Zu Nummer 3

Nummer 3 entspricht im ersten Satzteil § 68 Absatz 1 Nummer 3 a.F., jedoch mit der Klarstellung der bisherigen Rechtslage, dass die Personalvertretung neben Anregungen und Beschwerden der Beschäftigten auch solche der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegen zu nehmen und auf deren Erledigung hinzuwirken hat (vgl. § 100 Nummer 3).

Der neu eingefügte zweite Satzteil, welcher der Sicherstellung der Information der Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen über ihre Beschwerden und Anregungen dient, entspricht [§ 80 Absatz 1 Nummer 3 des Betriebsverfassungsgesetzes](#).

Zu Nummer 4

§ 68 Absatz 1 Nummer 4 und 5 a.F. wird wegen des engen Sachzusammenhangs zur neuen Nummer 4 zusammengeführt. Die Ersetzung des Begriffs „Schwerbeschädigte“ durch den Begriff „schwerbehinderte Beschäftigte“ erfolgt in Anpassung an die Begrifflichkeiten des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

Zu Nummer 5

Die Regelung entspricht unter Anpassung der Terminologie an das Bundesgleichstellungsgesetz („Gleichstellung“ statt „Gleichberechtigung“) [§ 68 Absatz 1 Nummer 5 a.F.](#)

Zu Nummer 6

Die in Nummer 6 neu eingefügte Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf überträgt die Zielsetzung des [§ 1 Absatz 1 Nummer 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes](#) als Aufgabe – auch – des Personalrats. Die Regelung ist vergleichbar in [§ 80 Absatz 1 Nummer 2b des Betriebsverfassungsgesetzes](#) enthalten. Sie ergänzt die bislang bestehende und ebenfalls im Bundesgleichstellungsgesetz (§ 1 Absatz 1 Nummer 1) verankerte Aufgabe zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (Nummer 5).

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf trägt dem Bedürfnis vieler Beschäftigten nach Arbeitsbedingungen Rechnung, durch die sich familiäre Pflichten, wie die Betreuung kleiner Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger, besser mit der Berufstätigkeit in Einklang bringen lassen.

Zur Erreichung dieses Ziels in den Dienststellen können gerade auch die Personalvertretungen wichtige Beiträge leisten. Insbesondere durch die neu konturierten Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von Arbeitszeitmodellen und flexiblen Arbeitsformen ([§ 80 Absatz 1 Nummer 3 und 5](#)) kann sich die Personalvertretung in diesen Gestaltungsprozess einbringen.

Zu Nummer 7

Nummer 7 entspricht im ersten Satzteil inhaltlich [§ 68 Absatz 1 Nummer 6 a.F.](#) Die Ersetzung des Wortes „Eingliederung“ durch „Integration“ erfolgt in Angleichung an die Formulierung des [§ 80 Absatz 1 Nummer 7 des Betriebsverfassungsgesetzes](#). Der neu eingefügte zweite Satzteil stellt klar, dass der Personalrat – ähnlich wie der Betriebsrat nach [§ 80 Absatz 1 Nummer 7 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) – auf die Bekämpfung diskriminierender und desintegrativer Einstellungen und Vorkommnisse hinzuwirken hat. Der Begriff der

gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit umfasst neben Rassismus und Fremdenfeindlichkeit jegliche Form der Abwertung von Menschen aufgrund ihres „Andersseins“, etwa aufgrund ihrer sozialen Herkunft, religiösen Einstellung oder sexuellen Orientierung.

Zu Nummer 8

Nummer 8 entspricht § 68 Absatz 1 Nummer 7 a.F.

Zu Nummer 9

Die in Nummer 9 neu eingefügte Aufgabe der Förderung des Arbeitsschutzes in der Dienststelle wird durch korrelierende Beteiligungsrechte im Bereich des Arbeitsschutzes unterlegt (vgl. § 80 Absatz 1 Nummer 16 und 17).

Zu § 63 (Dienstvereinbarungen)

Zu Absatz 1

In Absatz 1 werden die sich schon nach der bisherigen Rechtslage ergebenden Möglichkeiten des Abschlusses von Dienstvereinbarungen (vgl. § 75 Absatz 3 und 5 a.F. sowie § 76 Absatz 2 a.F.) an zentraler Stelle zusammengefasst (Vorrang von Gesetz und Tarifvertrag, Sperre durch tarifliche oder tarifübliche Regelung). Ergänzend wird in Satz 1 a.E. klar gestellt, dass Einzelangelegenheiten keiner Dienstvereinbarung zugänglich sind. Durch die Bündelung der äußeren Grenzen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen soll der Gefahr des Abschlusses unzulässiger Inhalte effektiver begegnet werden.

Die in Satz 1 in Bezug genommenen Mitbestimmungstatbestände entsprechen den bislang in § 75 Absatz 3 a.F. und § 76 Absatz 2 a.F. aufgeführten Tatbeständen, die schon nach bisheriger Rechtslage dem Abschluss von Dienstvereinbarungen zugänglich waren. Zudem können Dienstvereinbarungen auch zu den neu geschaffenen Mitbestimmungstatbeständen des § 80 Absatz 1 Nummer 2, 3, 5 und 17 geschlossen werden.

Die Sätze 2 und 3 entsprechen § 75 Absatz 5 a.F.

Zu Absatz 2 und Absatz 3

Die Absätze 2 und 3 entsprechen § 73 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 a.F.

Zu § 64 (Durchführung der Entscheidungen)

Die Regelung entspricht § 74 a.F.

Zu Abschnitt 2 (Unterrichtungs- und Teilnahmerechte, Datenschutz)

Zu § 65 (Monatsgespräch)

Die Regelung entspricht § 66 Absatz 1 a.F.

Zu § 66 (Informationspflicht der Dienststelle)

Zu Absatz 1

Die Regelungen entsprechen im Wesentlichen § 68 Absatz 2 Satz 1 und 2 a.F.

Satz 2 stellt nunmehr ausdrücklich klar, dass die Vorlagepflicht der Dienststelle auch die zur Wahrnehmung der Aufgaben des Personalrats erforderlichen personenbezogenen Daten umfasst. Für die Übermittlung personenbezogener Daten an den Personalrat gelten die

allgemeinen datenschutzrechtlichen Vorschriften, insbesondere die Verordnung (EU) 2016/679 der Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) und [§ 26 des Bundesdatenschutzgesetzes](#). Dies gilt auch für die Übermittlung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 der Datenschutz-Grundverordnung. § 69 enthält ergänzende Regelungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Personalrat und dessen datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 68 Absatz 2 Satz 3 und 4 a.F.

Zu § 67 (Beratende Teilnahme an Prüfungen)

Satz 1 entspricht § 80 a.F. Satz 2 konkretisiert den Umfang des Rechts der beratenden Teilnahme unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 31.1.1979 – 6 P 19.78 sowie Beschluss vom 25.3.2009 – 6 P 8.08).

Zu § 68 (Hinzuziehung in Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung)

Die Regelung entspricht inhaltlich § 81 a.F.

Zu § 69 (Datenschutz)

Zu Absatz 1

Als Akteur der Verarbeitung einer Vielzahl personenbezogener, teils sensibler, Beschäftigten hat der Personalrat die datenschutzrechtlichen Vorschriften einzuhalten (Satz 1). Diese ergeben sich insbesondere aus der Datenschutz-Grundverordnung und dem Bundesdatenschutzgesetz. Von besonderer Bedeutung ist [§ 26 des Bundesdatenschutzgesetzes](#), welcher spezifische Bestimmungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten durch die Interessenvertretung der Beschäftigten enthält.

Kern der Regelung ist die Festlegung der seit dem Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung umstrittenen datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Personalrat. Satz 2 weist diese der Dienststelle zu, bei der der Personalrat eingerichtet ist. Dies ist sachgerecht, da der Personalrat lediglich organisationsintern, jedoch keine nach außen rechtlich verselbständigte Institution ist. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten agiert der Personalrat daher als institutionell unselbständiger Teil der für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlichen Dienststelle.

Die Regelung führt die bislang bestehende Rechtslage fort und macht von der durch Artikel 4 Nummer 7 Halbsatz 2 der Datenschutz-Grundverordnung eröffneten Möglichkeit Gebrauch, den für die Datenverarbeitung Verantwortlichen im mitgliedstaatlichen Recht zu bestimmen.

Die beiderseitige Unterstützungspflicht von Dienststelle und Personalrat bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften (Satz 3) beruht auf der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Dienststelle einerseits und der innerorganisatorischen Selbständigkeit und Weisungsfreiheit des Personalrats andererseits.

Bei der Erfüllung der datenschutzrechtlichen Pflichten sind Dienststelle und Personalrat daher in vielfacher Weise auf gegenseitige Unterstützung angewiesen: So hat der Personalrat

keine Pflicht, ein eigenes Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (Artikel 30 der Datenschutz-Grundverordnung) zu führen, allerdings muss das Verarbeitungsverzeichnis der Dienststelle auch die Verarbeitungstätigkeiten des Personalrats enthalten.

Auch bei den datenschutzrechtlichen Auskunftsrechten (Artikel 15 der Datenschutz-Grundverordnung) ist die Dienststelle, wenn der Auskunftsanspruch sich auf die durch den Personalrat verarbeiteten Daten bezieht, auf die Unterstützung durch den Personalrat angewiesen.

Schließlich hat der Personalrat innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs eigenverantwortlich die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit im Sinne der Artikel 24 und 32 der Datenschutz-Grundverordnung sicherzustellen. Die Dienststelle hat den Personalrat mit den hierfür erforderlichen Sachmitteln, wie etwa geeigneten Sicherungseinrichtungen für Unterlagen mit personenbezogenen Daten, auszustatten (§ 47).

Die Aufgaben des behördlichen Datenschutzbeauftragten richten sich nach der Datenschutz-Grundverordnung (Artikel 39) und bestehen somit auch gegenüber dem Personalrat als Teil der verantwortlichen Stelle. Soweit erforderlich, sollte der Personalrat die Beratung durch den behördlichen Datenschutzbeauftragten in Anspruch nehmen.

Zu Absatz 2

Personenbezogene Daten darf der Personalrat nach den Grundsätzen der Datenminimierung und Speicherbegrenzung (vgl. Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c und e der Datenschutz-Grundverordnung) nur so lange speichern, wie dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

Nach Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe e i. V. m. Absatz 3 Satz 3 der Datenschutz-Grundverordnung können die Mitgliedstaaten spezifische Bestimmungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten treffen und insbesondere die Art der verarbeiteten Daten und deren Speicherdauer bestimmen.

Die Regelung trägt dem mitgliedstaatlichen Gestaltungsspielraum der Datenschutz-Grundverordnung zum Erlass spezifischer Bestimmungen Rechnung. Danach sind personenbezogene Daten, die dem Personalrat aus Anlass eines konkreten Beteiligungsverfahrens zur Verfügung gestellt worden sind, nach dessen Abschluss zu löschen; Unterlagen mit personenbezogenen Daten sind der Dienststelle zurückzugeben. Eine Sammlung, fortlaufende aktenmäßige Auswertung sowie die Speicherung und elektronische Auswertung der Daten durch den Personalrat ist unzulässig.

Zu Abschnitt 3 (Mitbestimmung)

Zu Verbesserung der Systematik und Verständlichkeit werden die Beteiligungsformen der Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung in jeweils separate Abschnitte aufgeteilt. Abschnitt 3 regelt den Umfang und das Verfahren der Mitbestimmung.

Zu Unterabschnitt 1 (Verfahren der Mitbestimmung)

Zu § 70 (Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat)

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht § 69 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Die Absätze 2 und 3 entsprechen § 69 Absatz 2 a.F. Zur Verbesserung der Lesbarkeit und Verständlichkeit wird der Regelungsinhalt des § 69 Absatz 2 a.F. in zwei Absätze aufgeteilt. Absatz 2 regelt das Antragsverfahren der Dienststelle (§ 69 Absatz 2 Satz 1 und 2 a.F.), Absatz 3 das Beschlussverfahren des Personalrats (§ 69 Absatz 2 Satz 3 bis 6 a.F.).

Im Vergleich zu § 69 Absatz 2 a.F. ergeben sich folgende Abweichungen:

In Satz 2 wird die Begründungspflicht der Dienststelle vereinheitlicht. Bislang konnte der Personalrat eine schriftliche Begründung der beabsichtigten Maßnahme nur verlangen, wenn es sich nicht um eine Personalangelegenheit handelt. Künftig hat die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme ungeachtet ihres Inhalts auf Verlangen des Personalrats stets in Textform zu begründen. Dies Möglichkeit der Anforderung einer textlichen Begründung versetzt den Personalrat in die Lage, seine Entscheidung auf einer vollständigen Entscheidungsgrundlage zu treffen.

Es wird klargestellt, dass die Begründung schriftlich oder elektronisch erfolgen kann. Zu der Möglichkeit rechtssicherer elektronischer Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung wird auf die Begründung zu Absatz 3 Satz 4 verwiesen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen § 69 Absatz 2 Satz 3 bis 6 a.F.

Zu Satz 1 und 2

Die Sätze 1 und 2 entsprechen § 69 Absatz 2 Satz 3 und 4 a.F.

Zu Satz 3

Der neu eingefügte Satz 3 eröffnet für die Dienststelle und den Personalrat die Möglichkeit, von den Äußerungsfristen der Sätze 1 und 2 einvernehmlich abzuweichen. Insbesondere einvernehmliche Fristverlängerungen sollen die flexible Gestaltung der Fristen bei komplexen Sachverhalten oder der ungewöhnlichen Häufung von Beteiligungsverfahren unter Berücksichtigung dienststellenspezifischer Gegebenheiten wie den Umfang beteiligungspflichtiger Angelegenheiten oder den Sitzungsturnus des Personalrats ermöglichen. Die Reduzierung des Zeitdrucks und die Einbeziehung zeitweilig verhandelter Personalratsmitglieder in die Entscheidungsfindung liegt nicht zuletzt im Interesse der die personalvertretungsrechtliche Zustimmung beantragenden Dienststelle. Die Regelung stärkt somit zugleich die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung. Die mit Ablauf der gesetzlichen Äußerungsfrist eintretende Zustimmungsfiktion des Satzes 4 bildet die zeitliche Grenze einvernehmlicher Fristvereinbarungen.

Die Regelung tritt ergänzend zu den bestehenden Steuerungsmöglichkeiten der Äußerungsfrist. So kann die Dienststelle schon bislang den Beginn der Äußerungsfrist durch den Zeitpunkt ihres Antrags auf Zustimmung durch den Personalrat steuern; zudem können im Rahmen der Fristberechnung Klarstellungen über den Beginn der Frist erfolgen (BVerwG, Beschluss vom 9.12.1992, 6 P 16.91). Jedoch hat das Bundesverwaltungsgericht die Zulässigkeit einvernehmlicher Fristverlängerungen bislang offen gelassen. Die Regelung beseitigt die bestehende Rechtsunsicherheit.

Zu Satz 4

In Satz 4 wird die Möglichkeit der elektronischen Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung gesetzlich verankert. Danach kann die Zustimmungsverweigerung des Personalrats schriftlich oder elektronisch erfolgen.

Die Vorgabe „schriftlich oder elektronisch“ besagt, dass eine Erklärung sowohl in der herkömmlichen Schriftform als auch grundsätzlich in der einfachsten elektronischen Variante – z. B. als einfache E-Mail – zulässig ist (vgl. Bericht der Bundesregierung zur Verzichtbarkeit der Anordnungen der Schriftform und des persönlichen Erscheinens im Verwaltungsrecht des Bundes, BT-Drucks. 18/9177, 11.7.2016, S. 25).

Die Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation waren bei den Novellierungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes in den 1950er und 1970er-Jahren nicht vorhersehbar. Die Nutzung vereinfacht und beschleunigt die Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung und vermeidet Medienbrüche.

Die Regelung folgt der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Schriftlichkeitsgebot der Zustimmungsverweigerung (§ 69 Abs. 2 Satz 5 a.F.) und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu der Parallelnorm des [§ 99 Absatz 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) (vgl. BVerwG, Beschluss vom 15.12.2016 – 5 P 9.15; BAG, Beschluss vom 10.3.2009 – 1 ABR 93/07). Danach erfüllt die Übermittlung einer handschriftlich unterzeichneten und eingescannten Zustimmungsverweigerung als Anhang einer E-Mail ebenso das Schriftlichkeitsgebot wie die Übermittlung mittels Telefax oder eine die Textform des § 126b BGB wahrende E-Mail.

In Übernahme und Fortführung dieser Rechtsprechung wird die Zulässigkeit der elektronischen Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung auf die in Absatz 2 Satz 2 geregelte Begründung der dem Personalrat von der Dienststelle zur Zustimmung vorgelegten Maßnahme sowie auf zahlreiche weitere Kommunikationsanlässe zwischen der Dienststelle und der Personalvertretung ausgeweitet (vgl. § 43 Absatz 2 Satz 2, § 71 Absatz 1, § 77 Absatz 1, § 81 Absatz 3, § 82 Absatz 1 Satz 1 und § 86 Satz 3). Hierdurch wird die Möglichkeit der elektronischen Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung als allgemeiner Grundsatz gesetzlich verankert. Das Vorliegen einer gemeinsamen Vertretung nach § 35 Absatz 2 Satz 2 ist durch geeignete Maßnahmen kenntlich zu machen.

Ausnahmen bestehen nur dort, wo der Sinn und Zweck des Schriftlichkeitsgebots einer elektronischen Übermittlung entgegenstehen. Dies ist insbesondere bei Abschluss von Dienstvereinbarungen (vgl. § 63 Absatz 2) sowie der Geltendmachung von Weiterbeschäftigungsansprüchen von Auszubildenden nach § 56 der Fall (vgl. zu letzterem auch BVerwG, Beschluss vom 15.12.2016 – 5 P 9.15, Rz. 28).

Zu Satz 5

Satz 5 entspricht § 69 Absatz 2 Satz 6 a.F.

Zu § 71 (Stufenverfahren)

Das bislang in § 69 Absatz 3 a.F. geregelte Stufenverfahren wird aus Gründen der Lesbarkeit und Verständlichkeit einer separaten Regelung zugeführt und untergliedert. Die Regelung entspricht in ihrem wesentlichen Inhalt § 69 Absatz 3 a.F., jedoch mit den nachstehenden Ergänzungen.

Zu Absatz 1

In Satz 1 wird klargestellt, dass die Vorlage an die übergeordnete Dienststelle auch elektronisch, insbesondere per E-Mail, erfolgen kann. Hierdurch werden bestehende Rechtsunsicherheiten im Interesse zügiger und medienbruchfreier Kommunikation beseitigt. Auf die Begründung zu § 70 Absatz 3 Satz 4 wird verwiesen.

Die bislang geltende Frist von sechs Arbeitstagen wird – wie auch an anderen Stellen des Gesetzentwurfs – angesichts der üblichen Fünf-Tage-Woche auf fünf Arbeitstage verkürzt.

Der neu eingefügte Satz 2 gibt dem Personalrat und der Dienststelle die Möglichkeit, einvernehmlich von der Vorlagefrist des Satzes 1 zur Einleitung des Stufenverfahrens abzuweichen. Die Regelung stärkt das Einigungsgebot des § 65 Satz 3, indem es die Kompromissfindung auf der Ausgangsebene fördert. Besteht zwischen der Dienststelle und dem Personalrat der Wille zu weiteren Verhandlungen mit dem Ziel der Einigung, ist die vorsorgliche Einleitung des Stufenverfahrens zur Vermeidung der mit Ablauf der Vorlagefrist eintretenden Bindungswirkung des ablehnenden Personalratsbeschlusses nicht Ziel führend. Einvernehmliche Fristvereinbarungen müssen vor Ablauf der Vorlagefrist erfolgen.

Zu Absatz 2

Mit Satz 1 wird im Rahmen einer Soll-Vorschrift eine Frist eingeführt, innerhalb der die übergeordnete Dienststelle das ihr vorgelegte Verfahren weiter betreiben soll. Ziel der Regelung ist es, die Herbeiführung einer Entscheidung zu beschleunigen und die Dauer des Mitbestimmungsverfahrens – auch im Interesse der von der Maßnahme betroffenen Beschäftigten – voraussehbarer zu machen. Für die Prüfung und Entscheidung der übergeordneten Dienststelle, ob sie der Angelegenheit abhilft oder das Mitbestimmungsverfahren gegenüber der bei ihr eingerichteten Stufenvertretung fortsetzt, erscheint eine Reaktionsfrist von sechs Wochen als ausreichend. Da es sich um eine Soll-Vorschrift handelt, hat eine Überschreitung der Frist keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Entscheidung durch die übergeordnete Dienststelle. Insbesondere geht von der Fristüberschreitung keine Präklusions- oder Fiktionswirkung aus. Es handelt sich nicht um eine Ausschlussfrist.

Satz 2 verweist – wie bislang (vgl. § 69 Absatz 3 Satz 4 a.F. i. V. m. § 69 Absatz 2 a.F.) – auf das nunmehr in § 70 Absatz 2 und 3 geregelte Verfahren. Da der Verweis auch § 70 Absatz 3 Satz 3 einbezieht, sind auch im Stufenverfahren Fristabsprachen zwischen der übergeordneten Dienststelle und der Stufenvertretung zulässig.

Zu § 72 (Anrufung der Einigungsstelle)

Die bislang in § 69 Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 1 a.F. geregelte Möglichkeit zur Anrufung der Einigungsstelle wird zur Verbesserung der Lesbarkeit und Verständlichkeit einer separaten Regelung zugeführt. Die Regelungen der § 69 Absatz 4 a.F. und § 71 a.F. (Bildung, Zusammensetzung, Verhandlung und Beschlussfassung) werden in den Folgeregelungen stärker strukturiert.

Zu § 73 (Bildung und Zusammensetzung der Einigungsstelle)

Zu Absatz 1 und Absatz 2

Die Regelungen entsprechen § 71 Absatz 1 a.F.

Zu § 74 (Verfahren der Einigungsstelle)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 69 Absatz 4 Satz 2 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 71 Absatz 2 a.F.

Zu Absatz 3

Die Sätze 1 und 2 entsprechen § 71 Absatz 3 Satz 1 und 2 a.F. Satz 3 entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 69 Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 2 a.F.

Zu Absatz 4

Die Sätze 1 und 2 entsprechen § 71 Absatz 3 Satz 3 und 4 a.F. Satz 3 entspricht § 71 Absatz 4 Satz 1 a.F.

Zu § 75 (Bindung an die Beschlüsse der Einigungsstelle)

Die Regelung vollzieht die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu den sich aus dem Demokratieprinzip ([Artikel 20 Absatz 2 des Grundgesetzes](#)) ergebenden Grenzen personalvertretungsrechtlicher Mitbestimmung im Gesetz nach (BVerfG, Beschluss vom 24.5.1995 – 2 BvF 1/92 – sowie Beschluss vom 20.7.2001 – 2 BvL 8/00).

Danach sind der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung der Beschäftigten an der Ausübung von Staatsgewalt – zu denen auch beteiligungspflichtige innerdienstliche Maßnahmen zählen - durch das Erfordernis hinreichender demokratischer Legitimation Grenzen in Form der Schutzzweck- und Verantwortungsgrenze gesetzt. Nach der Schutzzweckgrenze darf sich die Mitbestimmung nur auf innerdienstliche Maßnahmen erstrecken und nur so weit gehen, als die spezifischen in dem Beschäftigungsverhältnis angelegten Interessen der Angehörigen der Dienststelle sie rechtfertigen. Ferner ist die Verantwortungsgrenze zu beachten, nach der das Demokratieprinzip für die Ausübung von Staatsgewalt bei Entscheidungen von Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags jedenfalls verlangt, dass die Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers gesichert ist.

Aus diesem Rahmen hat das Bundesverfassungsgericht abgeleitet, dass die Beteiligung der Personalvertretung umso weiter reichen kann, je weniger die zu treffende Entscheidung die Wahrnehmung des Amtsauftrags und je nachhaltiger sie die Interessen der Beschäftigten berührt. Hierzu hat das Bundesverfassungsgericht ein Stufenmodell mit unterschiedlichen Beteiligungs-tiefen ausgebildet und den Stufen typisierende Beteiligungstatbestände des BPersVG zugeordnet.

Die grundsätzliche Bindungswirkung der Beschlüsse der Einigungsstelle kann danach zwar erhalten bleiben (Absatz 1); durch die Absätze 2 und 3 werden jedoch die durch das Bundesverfassungsgericht entwickelten Grenzen personalvertretungsrechtlicher Mitbestimmung nachvollzogen.

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 71 Absatz 4 Satz 2 a.F.

Zu Absatz 2

In Angelegenheiten, die im Schwerpunkt den Binnen-bereich des Beschäftigungsverhältnisses betreffen, typischerweise aber nicht oder nur unerheblich die Wahrnehmung von Amtsaufgaben gegenüber dem Bürger berühren, kann die abschließende Entscheidung der Einigungsstelle überlassen werden. Jedoch verlangt das Erfordernis demokratischer Legitimation bei der Ausübung von Staatsgewalt, dass Entscheidungen, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben (BVerfG, Beschluss 24.5.1995 – 2 BvF 1/92).

Dieser „Stufe 1“ trägt der neu eingefügte Absatz 2 durch ein an Frist und Begründung gebundenes Aufhebungsrecht der obersten Dienstbehörde Rechnung.

Das Aufhebungsrecht ist auf außergewöhnliche Einzelfälle beschränkt. Betrifft die Entscheidung der Einigungsstelle ausnahmsweise eine Angelegenheit von besonderem politischen Gewicht oder beeinträchtigt oder gefährdet diese die Funktionsfähigkeit der öffentlichen

Verwaltung im Sinne der Fähigkeit zur zeitgerechten und ordnungsgemäßen Wahrnehmung und Erfüllung des Amtsauftrags, muss dem Leiter der obersten Dienstbehörde als demokratisch legitimiertem und parlamentarisch verantwortlichem Amtsträger ein Recht zur Letztentscheidung verbleiben.

Zu den grundsätzlich der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheiten zählen alle Maßnahmen, die nicht der eingeschränkten Mitbestimmung nach Absatz 3 zugewiesen sind. Soziale Angelegenheiten und viele organisatorische Angelegenheiten sind daher einer weitreichenden Mitbestimmung zugänglich.

Zu Absatz 3

Absatz 3 setzt die aufgrund der bundesverfassungsgerichtlichen Vorgaben zum Letztentscheidungsrecht parlamentarisch verantwortlicher Entscheidungsträger erforderliche Modifizierung des § 69 Absatz 4 Satz 3 und 4 a.F. um („Stufen 2 und 3“). Dies erfolgt in der Weise, dass die bestehende paritätische Besetzung der Einigungsstelle mit je drei von der obersten Dienstbehörde und der zuständigen Personalvertretung bestellten Beisitzern sowie einem unparteiischen Vorsitzenden erhalten bleibt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, Beschluss 24.5.1995 – 2 BvF 1/92) darf bei innerdienstlichen Angelegenheiten, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, die Entscheidung der Einigungsstelle nur den Charakter einer Empfehlung an die zuständige Dienstbehörde haben (eingeschränkte Mitbestimmung).

Hierzu gehören insbesondere Angelegenheiten der Personalpolitik und alle organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle, die für die Wahrnehmung des Amtsauftrags von erheblicher Bedeutung sind (BVerfG, Beschluss 24.5.1995 – 2 BvF 1/92).

Zu den Maßnahmen der Personalpolitik zählen personelle Angelegenheiten der Beamten und der Arbeitnehmer gleichermaßen. Die Formulierung des § 69 Absatz 4 Satz 3 a.F., der lediglich die Gruppe der Beamten erfasst, wird daher durch den Bezug auf § 78 Absatz 1 auf die die Arbeitnehmer betreffenden Personalmaßnahmen erweitert.

Bei den weiteren in Bezug genommenen Mitbestimmungstatbeständen handelt es sich um organisatorische Maßnahmen, die für die Wahrnehmung des Amtsauftrags von erheblicher Bedeutung sind. Erfasst werden die im Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, Beschluss 24.5.1995 – 2 BvF 1/92) der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfenen Angelegenheiten. Dies sind zum einen Personalangelegenheiten im weiteren Sinne (Bestellung von Betriebsärzten) und allgemeine Regelungen, die Maßnahmen der Personalpolitik entscheidend vorprägen und daher in untrennbaren Zusammenhang mit diesen stehen (Beurteilungsrichtlinien, Auswahlrichtlinien, allgemeine Fragen der Fortbildung). Zum anderen sind für die Erfüllung des Amtsauftrags grundlegende Maßnahmen der Technisierung und Digitalisierung der Verwaltung (Einführung technischer Einrichtungen zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle, Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung, Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden) erfasst. In den weitaus meisten der aufgeführten Angelegenheiten haben die Beschlüsse der Einigungsstelle bereits nach bislang geltender Rechtslage lediglich Empfehlungscharakter (§ 69 Absatz 4 Satz 3 i. V. m. § 76 Absatz 2 a.F.).

Hingegen sollen einige Maßnahmen, die bislang der eingeschränkten Mitbestimmungspflicht unterfallen, ausdrücklich der uneingeschränkten Mitbestimmung nach Absatz 1 und 2 unterworfen werden. Dies umfasst die Auswahl von Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen, den Inhalt von Personalfragebogen und Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (§ 69 Absatz 3 Satz 3 a.F. i. V. m. § 76 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1, 2 und 10 a.F.).

Der in § 69 Absatz 4 Satz 3 a.F. vorgenommene Verweis auf § 85 Absatz 1 Nummer 7 a.F. (Mitbestimmung bei der Berufsförderung von Polizeivollzugsbeamten) entfällt. Der in § 85 Absatz 1 Nummer 7 a.F. geregelte Sachverhalt ist gegenstandslos. Die Bezugsregelung in § 13 des Bundespolizeibeamtengesetzes a.F. wurde aufgehoben.

Zu § 76 (Vorläufige Maßnahmen)

Die Regelung entspricht inhaltlich § 69 Absatz 5 a.F.

Zu § 77 (Initiativrecht des Personalrats)

Das bislang in § 70 a.F. geregelte Initiativrecht des Personalrats wird aus Gründen der Lesbarkeit und Übersichtlichkeit neu strukturiert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt das Verfahren der Antragsstellung durch den Personalrat einheitlich für alle Maßnahmen, die der Mitbestimmung unterliegen. Es wird zudem klargestellt, dass der Antrag zu begründen ist, um der Dienststelle eine umfassende Beurteilungsgrundlage zu geben. Für die Möglichkeit der elektronischen Kommunikation zwischen Personalrat und Dienststelle wird auf die Begründung zu § 70 Absatz 3 Satz 4 verwiesen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt das weitere Verfahren nach der Antragstellung durch den Personalrat.

Mit Satz 1 wird eine Reaktionsfrist eingeführt, innerhalb der die Dienststelle über den ihr vorgelegten Initiativantrag entscheiden soll. Ziel der Regelung ist es, das Verfahren der Entscheidungsfindung zu beschleunigen, der Dienststelle jedoch zugleich die erforderliche Zeit zur umfassenden Prüfung und Entscheidung des Antrags einzuräumen.

Da eine § 66 Absatz 1 Satz 1 entsprechende Pflicht des Personalrats zur rechtzeitigen und umfassenden Information der Dienststelle nicht besteht, sind der Zeitpunkt, der Umfang und die mögliche Kumulation von Initiativanträgen für die Dienststelle ebenso wenig steuerbar wie die hiermit einhergehenden Bindungen personeller Kapazitäten für Sachverhaltsermittlungen und Abstimmungen. Daher ist eine im Vergleich zu der für den Personalrat im Mitbestimmungsverfahren geltenden Frist von 10 Arbeitstagen (§ 70 Absatz 3 Satz 1) deutlich längere und als Soll-Vorschrift ausgestaltete Frist geboten.

Für die Prüfung und Beantwortung des Antrags durch die Dienststelle ist eine Frist von sechs Wochen im Regelfall ausreichend. Jedoch kann die Komplexität der zu entscheidenden Angelegenheit sowie die Notwendigkeit umfassender Sachverhaltsklärungen und Abstimmungen im Einzelfall längere Zeit in Anspruch nehmen. Ist der Dienststelle die Einhaltung der Frist nicht möglich, soll sie den Personalrat hierüber informieren. In dem Sachstandshinweis sind die Gründe für die längere Prüfungsdauer und der voraussichtliche Zeitpunkt der Entscheidung über den Initiativantrag zu nennen.

Da es sich um eine Soll-Vorschrift handelt, geht von einer Fristüberschreitung keine Präklusions- oder Fiktionswirkung aus.

Die Verfahrensregelungen des Satzes 2 Nummer 1 und 2 entsprechen unter redaktioneller Anpassung der Verweise der bislang nach § 70 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 a.F. geltenden Rechtslage.

Zu Unterabschnitt 2 (Angelegenheiten der Mitbestimmung)

Zu § 78 (Mitbestimmung in Personalangelegenheiten)

Die Mitbestimmungstatbestände werden neu strukturiert. Hierzu werden die Regelungsgegenstände der §§ 75 bis 77 a.F. neu geordnet; die bisherige Differenzierung zwischen Arbeitnehmern und Beamten, die teils zu inhaltsgleichen Doppelungen der Mitbestimmungstatbestände führten, wird weitgehend aufgehoben. Die neue Systematik trennt nunmehr strikt nach Personalangelegenheiten, sozialen Angelegenheiten und organisatorischen Angelegenheiten und weist den jeweiligen Mitbestimmungsgegenständen eigene Paragraphen zu.

Zu Absatz 1

§ 78 strukturiert die bislang in § 75 Absatz 1 a.F. und § 76 Absatz 1 a.F. geregelten Mitbestimmungstatbestände in Personalangelegenheiten neu und ergänzt diese um neue Mitbestimmungstatbestände. Auch die bislang in § 75 Absatz 3 Nummer 7 a.F. bzw. § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 a.F. (Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen) und in § 76 Absatz 3 Satz 1 Nummer 9 a.F. (Geltendmachung von Ersatzansprüchen) geregelten Mitbestimmungstatbestände werden aufgrund ihrer Sachnähe ebenfalls thematisch in § 78 verortet.

Zu Nummer 1 (Einstellung)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 1 a.F. (Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 1 Nummer 1 a.F. (Beamte).

Im Vergleich zu § 76 Absatz 1 Nummer 1 a.F. wird das Wort „Anstellung“ gestrichen. Die Streichung trägt dem Umstand Rechnung, dass das Rechtsinstitut der Anstellung mit dem Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts vom 05.02.2009 (BGBl. I 160) und der Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung vom 12.02.2009 (BGBl. I 284) entfallen ist.

Zu Nummer 2 (Beförderung und gleichgestellte Maßnahmen)

Die Regelung entspricht inhaltlich § 76 Absatz 1 Nummer 2 a.F. Aus der Terminologie folgt, dass die Regelung weiterhin nur für Beamte gilt.

Die in § 76 Absatz 1 Nummer 2 a.F. gesondert erwähnte „Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung“ ist durch die Änderung des beamtenrechtlichen Beförderungsbegriffs gegenstandslos geworden. Die Maßnahme ist in der geltenden Fassung des [§ 2 Absatz 8 der Bundeslaufbahnverordnung](#) eine Beförderung und somit keine beförderungsgleiche Maßnahme mehr. Einer gesonderten Erwähnung bedarf es daher nicht mehr.

Zu Nummer 3 (Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 2 Fallgruppe 1 a.F. (Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 1 Nummer 3 a.F. (Beamte).

Zu Nummer 4 (Eingruppierung, Höher- oder Rückgruppierung)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 2 Fallgruppen 2 und 3 a. F. (Arbeitnehmer). Die Regelung gilt weiterhin nur für Arbeitnehmer.

Zu Nummer 5 (Versetzung)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 3 Fallgruppe 1 a.F. (Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 1 Nummer 4 Fallgruppe 1 a.F. (Beamte).

Zu Nummer 6 (Umsetzung mit Dienstortwechsel)

Die Neuregelung des Mitbestimmungstatbestands (§ 75 Absatz 1 Nummer 3 Fallgruppe 2 a.F. und § 76 Absatz 1 Nummer 4 Fallgruppe 2 a.F.) stellt klar, dass nur die dauerhafte beziehungsweise auf Dauer angelegte Umsetzung mit Dienstortwechsel der Mitbestimmung unterliegt. Die Dauerhaftigkeit der Maßnahme ist ein Wesensmerkmal des personalvertretungsrechtlichen Umsetzungsbegriffs. Dies folgt bereits aus der systematischen Nähe zu der ebenfalls auf Dauer angelegten Versetzung, die zusammen mit der Umsetzung in § 75 Absatz 1 Nummer 3 a.F. und § 76 Absatz 1 Nummer 4 a.F. innerhalb eines Mitbestimmungstatbestandes geregelt war, und in Abgrenzung zu den vorübergehenden Maßnahmen der Abordnung und Zuweisung (§ 75 Absatz 1 Nummer 4 und 4a a.F. sowie § 76 Absatz 1 Nummer 5 und 5a a.F.). Die Neuformulierung stellt dies klar.

Die Regelung reagiert auf die kürzlich erfolgte Änderung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Mitbestimmungspflichtigkeit von Umsetzungen mit Dienstortwechsel (BVerwG, Beschluss vom 16.9.2019 - 5 P 5.18). Unter einer Umsetzung ist nach der ständigen personalvertretungsrechtlichen Rechtsprechung die Übertragung eines neuen Dienstpostens oder die Neuprägung des Dienstpostens durch wesentliche Änderung im Aufgabenbereich zu verstehen (BVerwG, Beschluss vom 16.9.2019, 5 P 5.18 m. w. N.).

Das Bundesverwaltungsgericht erachtet nunmehr jede mit einem Dienstortwechsel verbundene Umsetzung innerhalb der Dienststelle unabhängig von ihrer Geltungsdauer als mitbestimmungspflichtig. Der Mitbestimmungstatbestand verfüge über keine zeitliche Begrenzung. Eine solche zu schaffen, sei dem Gesetzgeber unbenommen.

Zu Nummer 7 (Abordnungen, Zuweisungen, Personalgestaltung)

In Nummer 7 werden die Abordnung (§ 75 Absatz 1 Nummer 4 a.F. bzw. § 76 Absatz 1 Nummer 5 a.F.) und Zuweisung (§ 75 Absatz 1 Nummer 4a a.F. bzw. § 76 Absatz 1 Nummer 5a a.F.) als für Arbeitnehmer und Beamte gleichermaßen geltende (vorübergehende) Personalmaßnahmen zusammengefasst und um die bislang nicht im BPersVG enthaltene Maßnahme der Personalgestaltung erweitert.

Der Begriff der Abordnung und Zuweisung bestimmt sich wie bisher nach den §§ 27 und 29 des Bundesbeamtengesetzes und den entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen.

Personalgestaltung ist nach der Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch Änderungsstarifvertrag Nr. 16 vom 18. April 2018, die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Zu Nummer 8 (Erreichen der Altersgrenze)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 5 a.F. (Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus) bzw. § 76 Absatz 1 Nummer 9 a.F. (Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze).

Zu Nummer 9 (Einschränkung der Wohnungswahl)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 6 a.F. (Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 1 Nummer 6 a.F. (Beamte).

Zu Nummer 10 (Nebentätigkeiten)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 7 a.F. (Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 1 Nummer 7 a.F. (Beamte).

Zu Nummer 11 (Ablehnung von Anträgen auf Teilzeit, Reduzierung der Arbeitszeit und Urlaub)

Die Mitbestimmungspflicht bei der Ablehnung eines Antrags auf Gewährung von Teilzeitbeschäftigung, Arbeitszeitermäßigung oder auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge nach den Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes entspricht § 76 Absatz 1 Nummer 8 a.F., unter redaktioneller Anpassung der Verweise auf das Bundesbeamtengesetz.

Zu Nummer 12 (Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 14 a.F. Die Regelung wird im systematischen Kontext der Personalmaßnahmen verortet.

Zu Nummer 13 (Teilnehmerauswahl an Fortbildungen)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 7 a.F. (Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 a.F. (Beamte). Die Regelung wird im systematischen Kontext der Personalmaßnahmen verortet.

Zu Nummer 14 (Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 10 a.F. (Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 a.F. (Beamte). Die Regelung wird im systematischen Kontext der Personalmaßnahmen verortet.

Zu Nummer 15 (Geltendmachung von Ersatzansprüchen)

Die Regelung entspricht § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 9 a.F.; da es sich um eine Personalmaßnahme handelt, wurde die Regelung im systematisch zutreffenden Regelungskontext verortet.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 76 Absatz 2 Satz 2 a.F.

Zu Absatz 3, Absatz 4 und Absatz 5

Die Regelungen entsprechen § 77 a.F., unter redaktionellen Anpassungen.

Zu § 79 (Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten)

Die sozialen Angelegenheiten, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen, werden zur Verbesserung der Lesbarkeit und Übersichtlichkeit in einer eigenen Vorschrift verortet.

Zu Absatz 1

Zu Nummer 1 (Gewährung von sozialen Zuwendungen)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 a.F.

Zu Nummer 2 (Zuweisung und Kündigung von Wohnungen)

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 75 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 a.F. Es wird jedoch klargestellt, dass die Maßnahme auch dann mitbestimmungspflichtig ist, wenn die Beschäftigungsdienststelle verbindliche Belegungs- oder unverbindliche Vorschlagsrechte zur Belegung von Wohnungen hat. Dies trägt der Entwicklung Rechnung, dass die meisten Wohnungen, die Beschäftigten der Bundesverwaltung zugewiesen werden, mittlerweile nicht mehr von der Beschäftigungsdienststelle, sondern von der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben bewirtschaftet werden.

Zu Nummer 3 (Zuweisung von Dienst- und Pachtland)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 a.F.

Zu Nummer 4 (Sozialeinrichtungen)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 5 a.F. Die Regelung wird im systematischen Kontext der sozialen Angelegenheiten verortet.

Zu Nummer 5 (Sozialpläne)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 13 a.F. Die Regelung wird im systematischen Kontext der sozialen Angelegenheiten verortet.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 75 Absatz 2 Satz 2 bis 5 a.F.

Zu § 80 (Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten)

Die bislang in § 75 Absatz 3 a.F. und § 76 Absatz 2 a.F. geregelten organisatorischen Angelegenheiten werden zusammengeführt, systematisch geordnet und um weitere Mitbestimmungstatbestände erweitert.

Die Mitbestimmungstatbestände werden thematisch wie folgt geordnet: Bereich „Arbeitszeit und -formen“ (Nummer 1 bis 5), Bereich „Bezüge und Entgelt“ (Nummer 6 und 7), Bereich „Ausbildung, Fortbildung, Beurteilung, Auswahlrichtlinien“ (Nummer 8 bis 13), Bereich „Vorschlagswesen, Personalfragebogen“ (Nummer 14, 15), Bereich „Gesundheits- und Arbeitsschutz“ (Nummer 16, 17) sowie Bereich „Hebung Arbeitsleistung, Arbeitsmethoden, technische Einrichtungen“ (Nummer 18 bis 21).

Zu Absatz 1

Durch die in § 63 vorgenommene Neuregelung der Möglichkeiten zum Abschluss von Dienstvereinbarung entfällt der Eingangshalbsatz („gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen). § 63 regelt nunmehr zentral die Möglichkeiten und Grenzen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen.

Zu Nummer 1 (Arbeitszeit)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 1 a.F.

Zu Nummer 2 (Anordnung von Mehrarbeit, Überstunden und Dienstbereitschaft)

Die neu eingefügte Nummer 2 ist ein Unterfall zu Nummer 1 (Beginn, Ende und Verteilung der täglichen Arbeitszeit).

Die eigenständige Regelung zur Mitbestimmungspflicht bei der Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden dient der Klarstellung. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 30.6.2005 - 6 P 9.04) folgt die Mitbestimmungspflicht für vorhersehbare Anordnungen von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit oder Überstunden bereits aus der arbeitszeitbezogenen Regelung des Nummer 1 (§ 75 Absatz 3 Nummer 1 a.F.) und nicht erst aus der Sonderregelung des § 75 Absatz 4 a.F., nach welcher sich die Mitbestimmung bei unvorhersehbarer dienstlicher Notwendigkeit allein auf die Grundsätze für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden beschränkt. Für nicht vorhersehbare Heranziehungen zum Dienst führt Absatz 2 hingegen die Regelung des § 75 Absatz 4 a.F. fort.

Zu Nummer 3 (Arbeitszeitmodelle)

Der neu aufgenommene Mitbestimmungstatbestand steht im engen Zusammenhang mit den arbeitszeitbezogenen Regelungen der Nummer 1. Bereits nach bislang geltendem Recht hat die Rechtsprechung die Mitbestimmungspflichtigkeit der Einführung und Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle (vgl. u.a. BVerwG, Beschluss vom 9.10.1991 – 6 P 21.89 zur gleitenden Arbeitszeit) anerkannt und aus § 75 Absatz 3 Nummer 1 a.F. abgeleitet. Die Regelung in einer separaten Vorschrift dient der Klarstellung. Sie macht die Mitbestimmungspflichtigkeit sichtbarer und trägt der gewachsenen Bedeutung flexibler Arbeitszeitmodelle und -systeme für die Beschäftigten Rechnung. Die hierdurch ermöglichte Zeitautonomie ist ein wesentlicher kollektiver Belang der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (§ 62 Nummer 6).

Zu Nummer 4 (Gestaltung der Arbeitsplätze)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 16 a.F.

Zu Nummer 5 (Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle)

Die bereits nach geltendem Recht bestehende Mitbestimmungspflicht bei der Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle wird in einen eigenständigen Tatbestand überführt. Die gesetzliche Verankerung trägt der gestiegenen Bedeutung flexibler und mobiler Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle Rechnung.

Die technischen Entwicklungen zur Ermöglichung des flexiblen und ortsungebundenen Arbeitens außerhalb der Dienststelle wie der Telearbeit oder des mobilen Arbeitens während Dienstreisen waren bei der letzten Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes in den 1970er-Jahren nicht vorhersehbar. Mittlerweile ist die Nutzung solcher Arbeitsformen weit verbreitet und für viele Beschäftigte unerlässliche Voraussetzung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Nach § 62 Nummer 6 hat der Personalrat die allgemeine Aufgabe, die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern. Der Mitbestimmungstatbestand ist – ebenso wie Nummer 3 – die beteiligungsrechtliche Unterlegung dieser Aufgabe.

Die Einführung flexibler Arbeitsmodelle wie Telearbeit und mobiles Arbeiten ist schon nach geltender Rechtslage mitbestimmungspflichtig, insbesondere nach § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 7 a.F. (Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden), § 75 Absatz 3 Nummer 16 a.F. (Gestaltung der Arbeitsplätze) sowie § 75 Absatz 3 Nummer 17 a.F. (Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen).

Zu Nummer 6 (Urlaub)

Die Regelung entspricht mit der nachstehenden Erweiterung § 75 Absatz 3 Nummer 3 a.F.

Durch die zusätzliche Aufnahme der Mitbestimmungspflicht bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze wird die Regelung vollständig an den Inhalt des [§ 87 Absatz 1 Nummer 5 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) angeglichen. Schon bislang unterlag die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, also abstrakt-generelle Regelungen, nach denen bei der Urlaubsplanung zu verfahren ist, als Grundlage für die Aufstellung des Urlaubsplans der Mitbestimmung. Die Ergänzung hat daher klarstellenden Charakter.

Zu Nummer 7 (Dienstbezüge, Arbeitsentgelte)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 2 a.F.

Zu Nummer 8 (Lohngestaltung)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 4 a.F.

Zu Nummer 9 (Berufsausbildung)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 6 a.F.

Zu Nummer 10 (Fortbildung)

Die Regelung entspricht § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 6.

Zu Nummer 11 (Beurteilungsrichtlinien)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 9 a.F. (Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 a.F. (Beamte).

Zu Nummer 12 (Auswachtlinien Einstellung, Versetzung, Umgruppierung, Kündigung)

Die Regelung entspricht § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 8 a.F.

Zu Nummer 13 (Familienfreundlichkeit, Gleichstellung)

Der Teilaspekt der Mitbestimmung zu Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern dienen, entspricht – unter terminologischer Anpassung an die Begrifflichkeiten des Bundesgleichstellungsgesetzes („Gleichstellung“ statt „Gleichberechtigung“) – § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 10 a.F.

Die Regelung wird um die Aspekte der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf als weitere Zielbestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes erweitert. Ergänzend wird auf die Begründung zu § 62 Nummer 5 und 6 verwiesen.

Zu Nummer 14 (Vorschlagswesen)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 12 a.F. Der erweiterte Sprachgebrauch („behördliches oder betriebliches Vorschlagswesen“) dient der Klarstellung.

Zu Nummer 15 (Personalfragebogen)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 8 a.F. (Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 a.F. (Beamte).

Zu Nummer 16 (Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen)

Die schon bislang nach § 75 Absatz 3 Nummer 11 a.F. bestehende Mitbestimmungspflicht zu Maßnahmen der Prävention von Dienstunfällen wird klarstellend um das Merkmal der Berufskrankheiten ergänzt (vgl. auch [§ 87 Absatz 1 Nummer 7 des Betriebsverfassungsgesetzes](#)). Hierdurch soll die Bedeutung der Mitbestimmung bei der Prävention anerkannter Berufskrankheiten klarer zum Ausdruck gebracht werden.

Zu Nummer 17 (Gesundheits- und Eingliederungsmanagement)

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sind angesichts der demographischen Entwicklung einer alternden Belegschaft und zunehmender Herausforderungen durch Arbeitsverdichtung, Rationalisierung und Digitalisierung der Arbeitsabläufe wichtige Prozesse zur langfristigen Erhaltung und Förderung der Gesundheit sowie zur Überwindung und Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit. Auch wenn über BGM und BEM in der Bundesverwaltung häufig Dienstvereinbarungen bestehen, ist der präventive und fürsorgliche Ansatz des BGM und BEM in den Mitbestimmungstatbeständen des BPersVG, insbesondere in § 75 Absatz 3 Nummer 11 a.F., bislang nur unzureichend abgebildet.

Die in Nummer 17 klargestellte und hervorgehobene Mitbestimmungspflicht der Personalvertretungen bei der Festlegung allgemeiner Grundsätze des betrieblichen oder behördlichen BGM und BEM ergänzt die Beteiligung der Personalvertretung bei der individuellen Eingliederung betroffener Beschäftigter nach [§ 167 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch](#).

Zu Nummer 18 (Regelung der Ordnung und des Ordnungsverhaltens)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 15 a.F.

Zu Nummer 19 (Hebung der Arbeitsleistung)

Die Regelung entspricht § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 a.F.

Zu Nummer 20 (Neue Arbeitsmethoden)

Die Regelung entspricht § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 7 a.F.

Zu Nummer 21 (technische Einrichtungen)

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 17 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 75 Absatz 4 a.F.

Zu Abschnitt 4 (Mitwirkung)

Zur Verbesserung der Lesbarkeit und Verständlichkeit werden die Beteiligungsformen der Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung in jeweils separate Abschnitte aufgeteilt. Abschnitt 4 regelt nunmehr allein den Umfang und das Verfahren der Mitwirkung.

Zu Unterabschnitt 1 (Verfahren der Mitwirkung)

Zu § 81 (Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 72 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Die Sätze 1 und 3 entsprechen § 72 Absatz 2 a.F.

Auch im Mitwirkungsverfahren sollen einvernehmliche Abreden über Fristen möglich sein. Dies wird in dem neu eingefügten Satz 2 verankert. Auf die Begründung zur entsprechenden Regelung des § 70 Absatz 3 Satz 3 im Mitbestimmungsverfahren wird verwiesen.

Satz 4 formuliert den bisherigen Verweis auf § 69 Absatz 2 Satz 6 a.F. zur Verbesserung der Verständlichkeit und Lesbarkeit aus.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 72 Absatz 3 a.F. Zur rechtssicher klargestellten Möglichkeit der elektronischen Kommunikation zwischen Personalrat und Dienststelle wird auf die Begründung zu § 70 Absatz 3 Satz 4 verwiesen.

Zu § 82 (Stufenverfahren)

Die Regelung entspricht unter redaktionellen Anpassungen im Wesentlichen § 72 Absatz 4 und 5 a.F.

In Ergänzung der bisherigen Rechtslage wird in Satz 1 die Möglichkeit rechtssicherer elektronischer Kommunikation im Gesetz verankert; auf die Begründung zu § 70 Absatz 3 Satz 4 wird verwiesen.

Durch die Erweiterung des Verweises in Satz 3 auch auf die Regelung des § 71 Absatz 1 Satz 2 ist auch die Vorlagefrist im Stufenverfahren der Mitwirkung der Vereinbarung abweichender Fristen zugänglich. Auf die Begründung zur entsprechenden Regelung des § 71 Absatz 1 Satz 2 im Mitbestimmungsverfahren wird verwiesen.

Zu § 83 (Vorläufige Maßnahmen)

Die Regelung entspricht inhaltlich § 72 Absatz 6 a.F. Zur Verbesserung der Verständlichkeit wird der Verweis auf § 76 ausformuliert; der Verweis auf § 69 Absatz 5 a.F. wird daher gestrichen.

Zu Unterabschnitt 2 (Angelegenheiten der Mitwirkung)

Die Regelungsgegenstände des § 78 a.F. und des § 79 a.F., werden, soweit es sich um Angelegenheiten der Mitwirkung handelt, in Unterabschnitt 2 geregelt und partiell erweitert. Die der Anhörung des Personalrats unterliegenden Angelegenheiten des § 78 Absatz 3 bis 5 a.F. werden in Abschnitt 5 geregelt.

Zu § 84 (Angelegenheiten der Mitwirkung)

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 78 Absatz 1 und 2 a.F., mit den nachstehend erläuterten Erweiterungen in Absatz 1.

Zu Absatz 1

Zu Nummer 1 (Verwaltungsanordnungen)

Nummer 1 entspricht § 78 Absatz 1 Nummer 1 a.F.

Zu Nummer 2 (Umstrukturierungsmaßnahmen)

Nummer 2 wird um die Fallgruppen der Aufspaltung (einer Dienststelle in eine oder mehrere neue Dienststellen) und die Ausgliederung (von wesentlichen Dienststellenteilen) ergänzt und hierdurch an die in [§ 111 Satz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) aufgeführten Fallgruppen angeglichen. Die Regelung steht im Zusammenhang mit dem in § 29 neu geschaffenen Übergangs- und Restmandats des Personalrats bei Umstrukturierungsmaßnahmen.

Zu Nummer 3 (Privatisierung)

Als weiterer Mitwirkungstatbestand wird in Nummer 3 die Privatisierung aufgenommen. Vergleichbar den in Nummer 2 erfassten Mitwirkungstatbeständen der Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder Dienststellenteilen berühren Privatisierungen die Belange der Beschäftigten der Dienststelle erheblich. Die Mitwirkung bei Privatisierungen eröffnet den Personalvertretungen die Möglichkeit, bereits bei der organisatorischen Grundentscheidung die Interessen der Beschäftigten einzubringen. Hier von unberührt bleiben die Beteiligungsrechte bei der Umsetzung der aus Privatisierungen resultierenden Folgemaßnahmen, insbesondere in personellen und organisatorischen Angelegenheiten.

Erfasst werden jene Übertragungen von Aufgaben der Dienststelle, bei denen es durch einen Rechtsträger-wechsel zu einem Übergang vom Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes in den des Betriebsverfassungsgesetzes kommt. Dies ist bei der Übertragung von Aufgaben von einer Dienststelle auf eine andere, etwa in Folge von Umstrukturierungsmaßnahmen, nicht der Fall. Es wird ergänzend auf die Begründung zu § 29 Absatz 6 verwiesen.

Zu Nummer 4 (Erhebung der Disziplarklage)

Nummer 4 entspricht § 78 Absatz 1 Nummer 3 a.F.

Zu Nummer 5 (Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf)

Nummer 5 entspricht § 78 Absatz 1 Nummer 4 a.F.

Zu Nummer 6 (vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, begrenzte Dienstfähigkeit)

Nummer 6 (vorzeitige Versetzung in den Ruhestand) wird aus Klarstellungsgründen um die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ergänzt. Es handelt sich um einen Unterfall der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand (vgl. dazu Nr. 3.6 des Rundschreibens des Bundesministeriums des Innern vom 4.11.2013 – D 130101/5#6, GMBL 2013, S. 1222.).

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise sowie Umstellung der Satzfolge § 78 Absatz 2 a.F.

Zu § 85 (Ordentliche Kündigung)

Die Regelung zur Mitwirkung des Personalrats bei der ordentlichen Kündigung von Arbeitnehmern entspricht unter redaktioneller Anpassung § 79 Absatz 1, 2 und 4 a.F.

Die in § 79 Absatz 3 a.F. geregelte Anhörung bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen wird in Abschnitt 5 (Anhörung) verortet.

Zu Abschnitt 5 (Anhörung)

Zur Verbesserung der Lesbarkeit und Verständlichkeit werden die Beteiligungsformen der Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung in jeweils separaten Abschnitten geregelt. Abschnitt 5 regelt die Beteiligungsform der Anhörung.

Zu § 86 (Außerordentliche Kündigung und fristlose Entlassung)

Die Anhörung des Personalrats vor außerordentlichen Kündigungen von Arbeitnehmern und fristlosen Entlassungen von Beamten entspricht unter redaktioneller Anpassung § 79 Absatz 3 und 4 a.F.

Zu der nach Satz 3 vorgesehenen Möglichkeit der elektronischen Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung wird auf die Begründung zu § 70 Absatz 3 Satz 4 verwiesen.

Zu § 87 (Weitere Angelegenheiten der Anhörung)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 78 Absatz 3 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 78 Absatz 4 a.F.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 78 Absatz 5 a.F.

Zu Kapitel 5 (Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat)

Zur Verbesserung der Lesbarkeit und Verständlichkeit werden die bislang verstreuten Regelungen zur Einrichtung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats (§§ 53 bis 56 a.F.) und deren Beteiligung (§ 82 a.F.) in Kapitel 5 zusammengeführt.

Abschnitt 1 umfasst die Regelungen für die Stufenvertretungen, Abschnitt 2 die Regelungen für den Gesamtpersonalrat.

Zu Abschnitt 1 (Bildung und Beteiligung der Stufenvertretungen)

Zu § 88 (Errichtung)

Die Regelung entspricht § 53 Absatz 1 a.F.

Zu § 89 (Wahl und Zusammensetzung)

Die Regelung entspricht unter redaktionellen Anpassungen der Verweise § 53 Absatz 2 bis 5 a.F.

Zu § 90 (Amtszeit und Geschäftsführung)

Die Regelung des § 54 a.F. zur Amtszeit und Geschäftsführung des Personalrats wird unter redaktioneller Anpassung der Verweise übernommen. Soweit § 54 Absatz 1 a.F. zugleich

auf die Rechtsstellung der Personalratsmitglieder Bezug nahm, werden die Regelungen in § 91 verortet.

In Satz 1 wird die bisherige Aufzählung der Einzelverweise durch den Verweis auf Kapitel 2 Abschnitt 2 und 3 (§§ 27 bis 49) vereinfacht und anwenderfreundlich ausgestaltet. Wie bisher führen die Stufenvertretungen keine Sprechstunden nach § 45 durch. Dies entspricht der bisherigen Rechtslage, da § 43 a.F. nicht Gegenstand des Verweises des § 54 a.F. war.

Satz 2 entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 54 Absatz 2 a.F. Aufgrund der in § 36 Absatz 1 vorgenommenen Verkürzung der Einberufungsfrist von sechs auf fünf Arbeitstage wird die für die Stufenvertretungen geltende Verdoppelung der Frist ebenfalls an die Fünf-Tage-Woche angepasst (10 statt bislang 12 Arbeitstage).

Zu § 91 (Rechtsstellung)

Die Regelung enthält die auf die Rechtsstellung der Personalratsmitglieder Bezug nehmenden Verweise des § 54 Absatz 1 a.F. (§§ 46 Absatz 1 bis 3 und 5 bis 7 a.F. sowie § 47 a.F.) und vereinfacht die Verweisung.

Zu § 92 (Zuständigkeit)

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 82 Absatz 1, 2, 4 und 5 a.F. Soweit § 82 Absatz 3 und 4 a.F. Regelungen für den Gesamtpersonalrat enthalten, werden diese in Abschnitt 2 verortet.

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 82 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 82 Absatz 2 a.F.

Die Fristverdoppelung im Fall der Anhörung des zuständigen Personalrats nach Satz 2 gilt wie bislang im Mitbestimmungs- und Mitwirkungsverfahren und erfasst die Äußerungsfristen nach § 70 Absatz 3 Satz 1 und § 81 Absatz 2 Satz 1, die abgekürzte Äußerungsfrist nach § 70 Absatz 3 Satz 2 sowie die Vorlagefristen des § 71 Absatz 1 Satz 1 und des § 82 Absatz 1 Satz 1. Da eine zwingende Verdoppelung der Fristen insbesondere in einfach gelagerten Fällen nicht immer sachgerecht ist, wird die Möglichkeit einvernehmlicher Fristabreden geschaffen.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 82 Absatz 4 a.F. Der Verweis erstreckt sich nunmehr nicht mehr nur auf die Vorschriften über die Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung (§§ 69 bis 81 a.F.), sondern auf das Kapitel 4 insgesamt. Der Verweis erstreckt sich daher insbesondere auch auf die §§ 62, 65 und 66. Die Einbeziehung dieser Normen beruht darauf, dass in den genannten Normen im Unterschied zur bisherigen Rechtslage (§§ 66 bis 69 a.F.) aus systematischen Gründen nicht mehr von „Personalvertretungen“ gesprochen wird, sondern von „Personalrat“. Die Erstreckung des Verweises ist daher notwendig, um die Regelungen auch auf die Stufenvertretungen anzuwenden. Im Ergebnis ist hiermit jedoch keine Änderung der Rechtslage verbunden.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 82 Absatz 5 a.F.

Zu Abschnitt 2 (Bildung und Beteiligung des Gesamtpersonalrats)

Zu § 93 (Errichtung)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 55 a.F.

Zu § 94 (Anzuwendende Vorschriften)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 56 a.F.

Zu § 95 (Zuständigkeit)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 82 Absatz 3 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 82 Absatz 4 a.F. Ergänzend wird auf die Begründung zu § 92 Absatz 3 verwiesen.

Zu Kapitel 6 (Jugend- und Auszubildendenvertretung, Jugend- und Auszubildendenversammlung)

Zu § 96 (Errichtung)

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 57 a.F. Um den Charakter der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) als Vertretung aller jugendlichen Beschäftigten und sich in der beruflichen Ausbildung befindlichen Beschäftigten zu stärken, wird die bislang bestehende Altersgrenze für Auszubildende aufgehoben. Auch Auszubildende, die älter als 25 Jahre sind, haben somit künftig die Möglichkeit, die JAV zu wählen oder sich in ihr zu engagieren (vgl. § 97).

Zu § 97 (Wahlberechtigung und Wählbarkeit)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 58 a.F.

Zu Absatz 2

Durch die Neufassung des Satzes 1 wird die bisher für Auszubildende geltende Altersgrenze (Vollendung des 26. Lebensjahres) aufgehoben. Künftig sollen alle Auszubildenden das aktive und passive Wahlrecht zur JAV haben. Deren Interessenlage gründet sich auf dem gemeinsamen Status als Auszubildende und ist unabhängig von ihrem Alter. Für Beschäftigte, die keine Auszubildenden (mehr) sind, bleibt die bisherige Altersgrenze für die Wählbarkeit erhalten, um den Charakter der JAV als (auch) einer Jugendvertretung weiterhin zu wahren.

Der Verweis in Satz 2 wird redaktionell angepasst und entspricht im Wesentlichen § 58 Absatz 2 Satz 2 a.F.

Satz 3 entspricht inhaltlich [§ 61 Absatz 2 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) und schließt die bislang nicht ausdrücklich geregelte Doppelmitgliedschaft in der JAV und im Personalrat nun auch im Anwendungsbereich.

Zu § 98 (Größe und Zusammensetzung)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 59 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 59 Absatz 2 a.F.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 59 Absatz 3 a.F.

Zu § 99 (Wahl, Amtszeit und Vorsitzender)

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 60 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Satz 1 entspricht § 60 Absatz 2 Satz 3 a.F.

In Abweichung zu dem bisherigen Amtszeitbeginn und -ende wird die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend dem Amtszeitbeginn und -ende des Personalrats (§ 27) stichtagsbezogen ausgestaltet (Satz 2). Die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beginnt somit stets am 1. Juni des Wahljahres und endet stichtagsgenau nach Ablauf von zwei Jahren am 31. Mai des übernächsten Jahres. Auf die Begründung zu § 27 wird verwiesen.

Über den Verweis in Satz 3 auf § 27 Absatz 2 Satz 2 sind die Regelungen zum Übergangsmandat des im Amt befindlichen Personalrats auf die Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend anwendbar.

Satz 4 entspricht im Wesentlichen § 60 Absatz 2 Satz 5 a.F., unter sprachlicher Anpassung sowie redaktioneller Anpassung der Verweise.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 60 Absatz 3 a.F.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht, unter redaktioneller Anpassung der Verweise, § 60 Absatz 4 a.F. Die neu geschaffene Regelung zum Übergangsmandat und Restmandat bei Umstrukturierungsmaßnahmen (§ 29) erstreckt sich über den Verweis auch auf die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Zu § 100 (Aufgaben)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 61 Absatz 1 a.F.

Zu § 101 (Zusammenarbeit mit dem Personalrat)

Zu Absatz 1, Absatz 2 und Absatz 3

Die Regelungen der Absätze 1 bis 3 zur Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Personalrat entsprechen unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 61 Absatz 2 bis 4 a.F. Die Ergänzung des Informationsanspruchs auf die zur Aufgabenerfüllung erforderlichen personenbezogenen Daten ist eine Folgeänderung zu § 66 Absatz 1 Satz 2, auf dessen Begründung verwiesen wird.

Zu Absatz 4

Der bisherige Verweis allein auf die Vorschrift zur Einberufung und Ladung zu Sitzungen (§ 34 Absatz 1 und 2 a.F.) wird auf weitere Vorschriften, die die Sitzungen und Beschlussfassungen des Personalrats betreffen, erweitert. Die bisherige Verweisung griff zu kurz und ließ wesentliche Bereiche ungeregelt und daher unklar.

Zu § 102 (Anzuwendende Vorschriften)

Die Regelung entspricht in Satz 1 bis 3 unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 62 a.F. Satz 4 stellt über den Verweis in § 56 die Geltung des besonderen Schutzes von Auszubildenden sicher. Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung, die aus der Verschiebung des Regelungsgehaltes des § 9 a.F. nach § 56 resultiert.

Zu § 103 (Jugend- und Auszubildendenversammlung)

Die Regelung entspricht § 63 a.F.

Zu § 104 (Stufenvertretungen)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 64 a.F.

Zu Kapitel 7 (Gerichtliche Entscheidungen)

Zu § 105 (Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte, Anwendung des Arbeitsgerichtsgesetzes)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 83 a.F. Der Eingangsteil des Absatzes 1 wird neu gefasst, da die bisherige Formulierung („außer in den Fällen“) missverständlich war. Die Neuformulierung stellt klar, dass die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte auch die Entscheidungen nach § 26 (Wahlanfechtung), § 30 (Ausschluss eines Mitglieds und Auflösung des Personalrats), § 55 Absatz 1 (Kündigungsschutz von Personalratsmitgliedern) und § 56 (Besonderer Schutz der Auszubildenden) erfasst („außer“ im Sinne von „neben“).

Die Neuformulierung der Nummer 2 und 3 ist eine Folgeänderung zur Streichung der Vertretung der nichtständig Beschäftigten (§ 65 a.F.).

Zu § 106 (Bildung von Fachkammern und Fachsenaten)

Die Regelung entspricht inhaltlich § 84 a.F.

Zu Kapitel 8 (Sondervorschriften)

Zu Abschnitt 1 (Vorschriften für besondere Verwaltungszweige)

Zu § 107 (Grundsatz)

Die Regelung verdeutlicht das Regel-Ausnahme-Verhältnis, nach welchem dieses Gesetz umfassend auch auf die nachstehend aufgeführten besonderen Verwaltungszeige Anwendung findet, soweit nicht nach Maßgabe der Sondervorschriften dieses Abschnitts Ausnahmen oder Modifikationen vorgesehen sind.

Zu § 108 (Bundespolizei)

Die Regelungen für die Bundespolizei (§ 85 a.F.) sind zum Teil überholt und werden bereinigt.

Die Einschränkungen der Wahlberechtigung und Wählbarkeit der Polizeivollzugsbeamten (§ 85 Absatz 1 Nr. 2 und Nr. 4 a.F.) und die hiermit im Zusammenhang stehende Vertretung der Interessen durch eine Vertrauensperson (§ 85 Absatz 1 Nr. 3 und Absatz 2 a.F.) entfallen.

Ebenfalls entfällt die gegenstandslos gewordene Sondervorschrift für den Bundesgrenzschutz (Absatz 3).

Auch die Regelung zur Mitbestimmung der Bundespolizeipersonalvertretung bei der Berufsförderung von Polizeivollzugsbeamten (§ 85 Absatz 1 Nummer 7 a.F.) ist gegenstandslos, da die entsprechende Regelung in § 13 des Bundespolizeibeamtengesetzes aufgehoben ist.

In den Absätzen 1 bis 3 bleiben drei der bisherigen Regelungstatbestände (§ 85 Absatz 1 Nummer 1, 5 und 6 a.F.) unverändert erhalten.

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht § 85 Absatz 1 Nummer 1 a.F.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht § 85 Absatz 1 Nummer 5 a.F.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 85 Absatz 1 Nummer 6 a.F.

Zu § 109 (Bundesnachrichtendienst)

Der Regelungsinhalt entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 86 a.F. Die Struktur der Regelung wird aus Gründen der Rechtsförmlichkeit und Übersichtlichkeit überarbeitet.

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht § 86 Nr. 1 a.F.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 86 Nr. 2 a.F.

Zu Absatz 3

Absatz 3 entspricht § 86 Nr. 3 bis 5 a.F.

Zu Absatz 4

Absatz 4 entspricht § 86 Nr. 6 und 7 a.F.

Zu Absatz 5

Absatz 5 entspricht § 86 Nr. 8 und 11 a.F.

Zu Absatz 6

Absatz 6 entspricht § 86 Nr. 9 a.F.

Zu Absatz 7

Absatz 7 entspricht § 86 Nr. 10 a.F.

Zu Absatz 8

Absatz 8 entspricht § 86 Nr. 12

Zu Absatz 9

Absatz 9 entspricht § 86 Nr. 13.

Zu § 110 (Bundesamt für Verfassungsschutz)

Der Regelungsinhalt entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 87 a.F.

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht § 87 Nr. 1 a.F.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 87 Nr. 2 a.F.

Zu Absatz 3

Absatz 3 entspricht § 87 Nr. 3 a.F.

Zu § 111 (Bundesunmittelbare Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung und Bundesagentur für Arbeit)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 88 a.F.

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht § 88 Nr. 1 a.F.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 88 Nr. 2 a.F.

Zu Absatz 3

Absatz 3 entspricht § 88 Nr. 3 a.F.

Zu § 112 (Deutsche Bundesbank)

Die Neuregelung berücksichtigt in Absatz 1 die geänderte Organisationsstruktur der Deutschen Bundesbank durch das Siebente Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die Deutsche Bundesbank vom 23. März 2002 (BBankG), BGBl. I S. 1159, und enthält in Absatz 2 eine Klarstellung.

Zu Absatz 1

Absatz 1 trägt dem Umstand Rechnung, dass für alle dienst- und verwaltungsrechtlichen Angelegenheiten die Zuständigkeit einer obersten Dienstbehörde festgelegt werden muss. Der Präsident der Deutschen Bundesbank ist nach § 31 Absatz 2 Satz 2 BBankG weiterhin nur oberste Dienstbehörde in beamtenrechtlichen Angelegenheiten. In allen anderen personalvertretungsrechtlich relevanten Angelegenheiten ist daher der Vorstand, der nach § 29 Absatz 1 BBankG die Stellung einer obersten Bundesbehörde hat, die oberste Dienstbehörde. Wie bisher – und analog zu § 89 Nummer 2 Satz 2 a.F. – ist § 71 Absatz 1 Satz 3 nicht anzuwenden.

§ 89 Nummer 1 a.F. ist hingegen gegenstandslos, da die Hauptverwaltungen nach Wegfall der Vorstände der Landeszentralbanken und deren Vorbehaltszuständigkeiten ohne gesetzliche Sonderregelung entsprechend dem klassischen dreistufigen Behördenaufbau Mittelbehörden im Sinne von § 6 Absatz 1 Satz 2 sind.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass – wie seither – lediglich § 8 Satz 1 modifiziert werden soll. Diese Bestimmung ist erforderlich, weil nach § 8 Satz 1 für die Dienststelle „ihr Leiter“ handelt, der Leiter im Sinne einer für die Personalvertretung zuständigen (Einzel-)Person bei einem Kollegialorgan wie dem Vorstand der Deutschen Bundesbank jedoch nicht ohne weiteres bestimmt werden kann (vgl. insoweit auch die Parallele in § 88 Nummer 2 a.F.).

§ 8 Satz 2, 3 und 4 findet unverändert Anwendung. Denn da § 112 als Sondervorschrift nur „Abweichungen“ von den allgemeinen Regelungen dieses Gesetzes regelt, ist die bisherige Klarstellung in § 89 Nummer 3 Satz 2 a.F. mit dem Hinweis „§ 7 Satz 2 [a.F.] bleibt unberührt“ entbehrlich.

Zu § 113 (Deutsche Welle)

Der Regelungsinhalt entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise im Wesentlichen § 90 a.F. Die Struktur der Regelung wird aus Gründen der Rechtsförmlichkeit und Übersichtlichkeit überarbeitet.

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht § 90 Nr. 1 und 4 a.F. In Satz 1 wird die Verlegung des Sitzes der Deutschen Welle von Köln nach Bonn im Gesetzestext nachvollzogen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 90 Nr. 2 a.F.

Zu Absatz 3

Absatz 3 entspricht § 90 Nr. 3 a.F.

Zu Absatz 4

Absatz 4 entspricht § 90 Nr. 5 a.F.

Zu Absatz 5

Absatz 5 entspricht § 90 Nr. 6 a.F.

Zu Absatz 6

Absatz 6 entspricht § 90 Nr. 7 a.F.

Zu § 114 (Dienststellen des Bundes im Ausland)

Der Regelungsinhalt entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 91 a.F. Die Struktur der Regelung wird aus Gründen der Rechtsförmlichkeit und Übersichtlichkeit überarbeitet.

Der Ausschluss der lokalen Beschäftigten (§ 91 Absatz 1 Nummer 1 a.F., vormals „Ortskräfte“) wird nun in Absatz 5 im unmittelbaren Zusammenhang mit der Vertrauensperson der lokal Beschäftigten geregelt.

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht § 91 Absatz 1 Nr. 2 a.F.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 91 Absatz 1 Nr. 3 a.F.

Zu Absatz 3

Absatz 3 entspricht § 91 Absatz 1 Nr. 4 a.F.

Zu Absatz 4

Absatz 4 entspricht § 91 Absatz 1 Nr. 5 a.F.

Zu Absatz 5

Absatz 5 entspricht § 91 Absatz 1 Nr. 1 und Absatz 2 a.F.

Zu § 115 (Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 92 a.F. Die Struktur der Regelung wird aus Gründen der Rechtsförmlichkeit und Übersichtlichkeit überarbeitet

Absatz 1 entspricht dem Einleitungssatz des § 92.

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht dem Einleitungssatz des § 92 a.F.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 92 Nr. 1 a.F.

Zu Absatz 3

Absatz 3 entspricht § 92 Nr. 2 a.F.

Zu Abschnitt 2 (Behandlung von Verschlusssachen)

Zu § 116 (Ausschuss für Verschlusssachen und Verfahren)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 93 a.F.

Zu Teil 2 (Für die Länder geltende Vorschriften)

Infolge der am 1.9.2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform (Gesetz vom 28. August 2006, BGBl. I 2034, „Föderalismusreform I“) sind die Kompetenzen zur Gesetzgebung für das Personalvertretungsrecht der Länder weitgehend auf die Länder übergegangen. Insbesondere ist der Typus der Rahmengesetzgebung des Bundes (Artikel 75 des Grundgesetzes a.F.), auf welche der überwiegende Teil der bislang in Teil 2 (§§ 94 bis 109 a.F.) geregelten Vorschriften für die Personalvertretungen in den Ländern gestützt wurde, entfallen.

Zwar gelten diese Regelungen gemäß [Artikel 125a Absatz 1 des Grundgesetzes](#) als Bundesrecht fort, sie können jedoch durch Landesrecht ersetzt werden. Durch die Befugnis der Länder, ihr jeweiliges Personalvertretungsrecht in eigener Verantwortung und ohne Bindung an rahmenrechtliche Vorgaben zu gestalten, sind die bislang auf die Rahmengesetzgebung des Bundes gestützten Regelungen entbehrlich. Sie werden angesichts der mittlerweile langjährig bestehenden Kompetenzzuweisung an die Länder aufgehoben.

Die in Artikel 24 vorgesehene Übergangsfrist von zwei Jahren räumt den Ländern eine ausreichende Frist für gegebenenfalls notwendige Regelungen in den Landesgesetzen ein.

Fortgeführt werden in Teil 2 diejenigen Vorschriften, für die nach der Föderalismusreform weiterhin die Gesetzgebungskompetenz des Bundes besteht.

Zu § 117 (Besonderer Schutz von Funktionsträgern)

Der bislang in § 108 Absatz 1 a.F. und § 107 Satz 2 a.F. geregelte Schutz personalvertretungsrechtlicher Funktionsträger in Form des Übernahmeschutzes Auszubildender und des Kündigungsschutzes von Funktionsträgern und Wahlbewerbern bleibt als Vorgabe für die Länder erhalten. Es handelt sich um arbeitsrechtliche Regelungen, für die dem Bund auch nach der Föderalismusreform die Gesetzgebungskompetenz in Form konkurrierenden Gesetzgebungszuständigkeit ([Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 i. V. m. Artikel 72 Absatz 1 des Grundgesetzes](#)) zusteht.

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht § 108 Absatz 1 a.F.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht inhaltlich § 107 Satz 2 a.F.

Zu § 118 (Beteiligung bei Kündigungen)

Die Regelung entspricht § 108 Absatz 2 a.F. Die Unwirksamkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Beteiligung der Personalvertretung ist ebenfalls eine arbeitsrechtliche Regelung, die der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus [Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 i. V. m. Artikel 72 Absatz 1 des Grundgesetzes](#) unterliegt.

Zu Teil 3 (Schlussvorschriften)

Zu § 119 (Verordnungsermächtigung)

Die Verordnungsermächtigung der Bundesregierung zum Erlass der Vorschriften zur Durchführung der im Gesetz vorgesehenen Wahlen entspricht inhaltlich § 115 a.F. Die in § 115 a.F. vorgesehenen Normverweise der Wahlvorschriften sind für die Bestimmtheit der Norm nicht notwendig und entfallen. Der Verweis in § 115 a.F. auf § 89a a.F. ist darüber hinaus gegenstandslos und entfällt. Die Ermächtigung ist Grundlage der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVWO).

Zu § 120 (Übergangsregelungen)

Durch die Übergangsregelung wird sichergestellt, dass die neuen Regelungen zur stichtagsbezogenen Amtszeit (§ 27 Absatz 2 Satz 1), zum Mindestfreistellungsumfang (§ 52 Absatz 3 Satz 3) und zur Verteilung der Freistellungen durch die jeweilige Vorschlagsliste (§ 53 Absatz 3) erst bei der Neuwahl, bei der es sich um eine regelmäßige oder eine außerhalb der regelmäßigen Amtszeit stattfindende Wahl handeln kann, Anwendung finden.

Zu Artikel 2 (Änderung des Soldatengesetzes)

Die Anpassungen der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 3 (Änderung des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes)

Die Anpassungen der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 4 (Änderung der Streitkräfte-Bezirkspersonalräteverordnung)

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 5 (Änderung des Kooperationsgesetzes der Bundeswehr)

Die Anpassung des Verweises in Satz 1 ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Satz 2 wird aufgehoben. Der Verweis auf § 14 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 BPersVG a.F. ist gegenstandslos, da die Regelung zur Mindestzugehörigkeit von einem Jahr zur öffentlichen Verwaltung als Voraussetzung der Wählbarkeit in den Personalrat nicht in die Neuregelung des BPersVG übernommen wurde.

Zu Artikel 6 (Änderung des Gesetzes zur Übernahme der Beamten und Arbeitnehmer der Bundesanstalt für Flugsicherung)

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 7 (Änderung des Gesetzes über die Errichtung eines Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung)

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 8 (Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes)

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 9 (Änderung des Gesetzes zur Errichtung einer Stiftung Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland, Bonn)

Zu Nummer 1

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Nummer 2

Der neue Satz 2 nimmt lokal Beschäftigte der Stiftung mit EU-Staatsbürgerschaft von der Regelung des § 114 Absatz 5 Satz 1 BPersVG (§ 91 Absatz 1 Nummer 1 BPersVG a.F.) aus. Nach § 114 Absatz 5 Satz 1 BPersVG sind in Auslandsdienststellen des Bundes lokal Beschäftigte keine Beschäftigten im Sinne des BPersVG. Die Herausnahme lokal Beschäftigter aus dem Schutzbereich des BPersVG erfolgt bei Auslandsdienststellen, die hoheitliche Befugnisse ausüben oder Aufgaben zur Wahrung der allgemeinen Belange des Staates oder anderer öffentlicher Körperschaften ausführen, aus Gründen der öffentlichen Sicherheit noch aus anderen zwingenden Gründen des Allgemeininteresses.

Bei staatlichen Einrichtungen mit einem rein zivilen, wissenschaftlichen Forschungszweck oder vergleichbaren Zweckrichtungen besteht für eine Herausnahme lokal beschäftigter EU-Bürger aus dem Schutzbereich des BPersVG hingegen keine Notwendigkeit. Die Regelung dient der Schaffung von Unionskonformität durch Vermeidung faktischer Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit.

Zu Artikel 10 (Änderung des Deutschen Richtergesetzes)

Die Anpassungen der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 11 (Änderung des Bundeswertpapierverwaltungsgesetzes)

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 12 (Änderung des BfAI-Personalgesetzes)

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 13 (Änderung des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch)

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 14 (Änderung des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch)

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 15 (Änderung des Sechsten Buchs Sozialgesetzbuch)

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 16 (Änderung des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch)

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 17 (Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes)

Die Anpassung der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 18 (Änderung des Fernstraßen-Überleitungsgesetzes)

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 19 (Änderung des Bundeseisenbahnneugliederungsgesetzes)

Die Anpassung der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 20 (Änderung des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes)

Die Anpassung der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 21 (Änderung des Bundeseisenbahnverkehrsverwaltungsgesetzes)

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 22 (Änderung der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Aufhebung des § 31 in Nummer 9.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Aufhebung des § 48 in Nummer 14.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Änderung der Überschrift des § 51 in Nummer 16.

Zu Nummer 2 bis 8

Die Anpassungen der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG. Aufgrund des Umfangs der Änderungen werden § 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 (Nummer 4 Buchstabe a) und § 5 Absatz 1 Nummer 2 (Nummer 5) neu gefasst.

Zu Nummer 9

§ 31 ist als Folge der Nichtfortführung des § 65 BPersVG a.F (Vertretung der nichtständig Beschäftigten) gegenstandslos und wird aufgehoben. Die Vertretung der nichtständig Beschäftigten hat keine praktische Relevanz und wird daher nicht im BPersVG fortgeführt.

Durch die Aufhebung des § 31 entsteht in § 46 Absatz 1, der bislang auf § 31 Absatz 1 Satz 2 Bezug genommen hat, Folgeänderungsbedarf (Nummer 12 Buchstabe a).

Zu Nummer 10 und 11

Die Anpassungen der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Nummer 12

Zu Buchstabe a

Die Anpassungen der Verweise in Satz 1 sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG. Aufgrund des Umfangs der Änderungen wird Absatz 1 Satz 1 neu gefasst.

Die Einfügung des neuen Satzes 2 ist Folge der Streichung des § 31 in Nummer 9 (Wahl der Vertreter der nichtständig Beschäftigten). § 46 Absatz 1 a.F. verwies auch auf § 31 Absatz 1 Satz 2 a.F. Der Regelungsgehalt des § 31 Absatz 1 Satz 2 a.F. wird nunmehr unmittelbar in § 46 Absatz 1 als neuer Satz 2 übernommen.

Zu Buchstabe b

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Nummer 13

Zu Buchstabe a

Die Anpassungen der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG. Aufgrund des Umfangs der Änderungen wird Absatz 1 neu gefasst.

Zu Buchstabe b

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Nummer 14

§ 48 ist als Folge der Nichtfortführung des § 85 Absatz 2 Nummer 3 Satz 4 BPersVG a.F. (Vertrauensperson der nicht wahlberechtigten Polizeivollzugsbeamten) gegenstandslos und wird aufgehoben. Es handelt sich um eine Folgeänderung der Neufassung des BPersVG. Auf die Begründung zu § 108 in Artikel 1 wird verwiesen.

Zu Nummer 15

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Nummer 16

Zu Buchstabe a

In der Überschrift wird der Wortlaut an die Terminologie des § 114 der in Artikel 1 vorgesehenen Neufassung des BPersVG (§ 91 BPersVG a.F.) und der Verweis an die Neugliederung des § 114 BPersVG angepasst.

Zu Buchstabe b

Der Wortlaut des Absatzes 1 wird an die Begrifflichkeiten des § 114 BPersVG (Vertrauensperson statt Vertrauensmann; lokal Beschäftigte statt Ortskräfte) angepasst. Aufgrund des Umfangs der Änderungen wird Absatz 1 neu gefasst.

Zu Buchstabe c

Der Wortlaut des Absatzes 2 wird an die Begrifflichkeiten des § 114 BPersVG (Vertrauensperson statt Vertrauensmann; lokal Beschäftigte statt Ortskräfte) angepasst. Aufgrund des Umfangs der Änderungen wird Absatz 2 neu gefasst.

Zu Buchstabe d

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Buchstabe e

Der Wortlaut des Absatzes 4 wird an die Begrifflichkeiten des § 114 BPersVG (Vertrauensperson statt Vertrauensmann) angepasst.

Zu Artikel 23 (Änderung des BGA-Nachfolgegesetzes)

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Zu Artikel 24 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Zu Absatz 1

Das Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Zu Absatz 2

Das geltende Bundespersonalvertretungsgesetz tritt weitgehend mit der Verkündung des Ablösungsgesetzes außer Kraft. Absatz 3 enthält eine Sonderregelung.

Zu Absatz 3

Die Rahmenvorschriften und die unmittelbar für die Länder geltenden Vorschriften des abgelösten BPersVG (§§ 94 bis 109 a.F.) treten, soweit sie in der Neufassung nicht übernommen wurden, erst zwei Jahre nach der Verkündung außer Kraft. Unter Berücksichtigung des Grundsatzes der wechselseitigen Bundestreue verschafft diese gestufte Außerkrafttrittsregelung den Ländern einen ausreichend bemessenen Zeitraum, um gegebenenfalls entstehende Regelungslücken in den Landespersonalvertretungsgesetzen zu schließen.