

GESETZENTWURF

der Landesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Personalvertretungsgesetzes

A Problem und Ziel

Das Personalvertretungsgesetz ist seit dem Inkrafttreten im Jahre 1993 fast unverändert geblieben und nur punktuell angepasst worden. Letztmalig erfolgte eine Anpassung mit dem Ersten Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes (GVOBl. M-V S. 606), welches am 11. Dezember 2024 in Kraft getreten ist. Dieses Änderungsgesetz beinhaltet vorrangig Anpassungen im Bildungsbereich und ermöglicht die Durchführung digitaler Personalratssitzungen.

Das derzeit geltende Personalvertretungsgesetz berücksichtigt nicht die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts von 1995 (und fortfolgend) zu den verfassungsrechtlichen Grenzen der Mitbestimmung (BVerfG, Beschluss vom 24.5.1995 – Az. 2 BvF 1/92). Danach kann die Beteiligung der Personalvertretung desto weiterreichen, je weniger eine Entscheidung den Amtsauftrag und je weiter sie die Interessen der Beschäftigten berührt.

Demgegenüber verlange das Demokratieprinzip, dass bei organisatorischen und personellen Maßnahmen, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, unvermeidlich aber auch die Interessen der Beschäftigten berühren, das Letztentscheidungsrecht des dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers gesichert sei.

Die Koalitionspartner in Mecklenburg-Vorpommern haben sich in der Koalitionsvereinbarung 2021 bis 2026 in folgenden Punkten auf eine Novellierung des Personalvertretungsgesetzes verständigt.

In den Randziffern 30 und 318 heißt es dazu:

„(30) Wir wollen das Personalvertretungsgesetz an die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts anpassen. Dabei wollen wir auch die demokratische Teilhabe junger Menschen stärken.“

„(318) [...] Gleichzeitig werden die Koalitionspartner die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung für alle Menschen, die mit den Hochschulen in einer Arbeitsbeziehung stehen, ausbauen.“

Über die Erforderlichkeit der Anpassung des Personalvertretungsgesetzes an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu den verfassungsrechtlichen Grenzen der Mitbestimmung hinaus besteht weiterer Änderungsbedarf. Dieser Änderungsbedarf wurde in den Eckpunkten für die Novellierung des Personalvertretungsgesetzes mit Beschluss des Kabinetts vom 3. Juni 2025 (Kabinettsvorlage 43/25) festgehalten.

Um den Koalitionsvereinbarung umzusetzen, ist auf Grundlage der Eckpunkte die Novellierung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern erforderlich.

B Lösung

Die Vorgaben aus der Koalitionsvereinbarung zur Novellierung des Personalvertretungsgesetzes werden unter Berücksichtigung der geeinten Eckpunkte mittels eines Ablösegesetzes umgesetzt. Die Erstellung des Gesetzentwurfes orientiert sich an den Gesetzen der norddeutschen Bundesländer, insbesondere an Hamburg und Schleswig-Holstein. Das Eckpunktepapier ist als Anlage dem Gesetzentwurf beigelegt. Zur Umsetzung der Eckpunkte im Einzelnen:

Zu Ziffer 1

Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat in seiner Entscheidung aus dem Jahre 1995 Vorgaben für die Beteiligung der Personalvertretung an Maßnahmen im Bereich Regierung und Verwaltung gemacht. Sofern der Gesetzgeber die Beschäftigten an Entscheidungen über innerdienstliche Maßnahmen mit Rücksicht auf deren spezifische Interessen als Dienst- und Arbeitnehmer beteiligen will, so sind ihm durch das Erfordernis hinreichender demokratischer Legitimation Grenzen gesetzt. Die Mitbestimmung darf sich einerseits nur auf innerdienstliche Maßnahmen erstrecken und nur so weit gehen, als die spezifischen, in dem Beschäftigungsverhältnis angelegten Interessen der Angehörigen der Dienststelle sie rechtfertigen (Schutzzweckgrenze). So sei bei Maßnahmen, die rein innerdienstliche Angelegenheiten betreffen und keine Außenwirkung haben, eine bindende personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung zulässig. Allerdings verlangt das Demokratieprinzip für die Ausübung von Staatsgewalt bei Entscheidungen von Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags jedenfalls, dass die Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers gesichert ist (Verantwortungsgrenze). Diese Vorgaben des BVerfG (a. a. O. Rz. 146) zu dem Erfordernis demokratischer Legitimation für die Ausübung von Staatsgewalt im Fall einer personalvertretungsrechtlichen Beteiligung setzt der vorliegende Entwurf um. Das Bundesverfassungsgericht hat hinsichtlich der Beteiligung der Personalvertretung unterschiedliche Möglichkeiten und Grenzen herausgearbeitet, je nachdem, wie stark die Angelegenheiten die Wahrnehmung von Amtsaufgaben gegenüber dem Bürger berühren (BVerfG a. a. O Rz. 146-148).

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben sind die alten Regelungen der Mitbestimmung und der sonstigen Beteiligung, bislang in den §§ 68 bis 70 normiert, neu strukturiert worden.

Mit dem Gesetzentwurf ist der Katalog von Maßnahmen, die der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegen, neu in § 82 geregelt. Entsprechend der Vorgabe des Gerichts beziehen sich diese Tatbestände ausschließlich auf innerdienstliche Maßnahmen, die nur unerhebliche Außenwirkung haben, z. B. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (Nummer 1) oder die Gestaltung der Arbeitsplätze (Nummer 5). Die Entscheidung der Einigungsstelle ist hier bindend. Jedoch besteht für außergewöhnliche Einzelfälle, sofern sie dennoch eine Auswirkung auf das Gemeinwohl haben, ein Eintrittsrecht (Evokationsrecht) der Dienststellenleitung (§ 78 Absatz 4), das Verfahren an sich zu ziehen und eine Letztentscheidung zu treffen.

Der Katalog von Maßnahmen, die nur der eingeschränkten Mitbestimmung unterfallen, ist neu in § 83 geregelt und umfasst in Absatz 1 personelle, z. B. die Einstellung (Nummer 1) oder die Versetzung (Nummer 5), und in Absatz 2 organisatorische Maßnahmen, z. B. den Inhalt von Personalfragebögen (Nummer 1). Bei diesen Maßnahmen, die den Binnenbereich des Beschäftigungsverhältnisses betreffen, die Wahrnehmung von Amtsaufgaben jedoch nicht nur unerheblich berühren, kann die Einigungsstelle nur eine Empfehlung aussprechen (§ 78 Absatz 5). Entsprechend den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts sind personelle oder organisatorische Maßnahmen, die den Rechtsstatus von Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betreffen, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, unvermeidlich aber auch die Interessen der Beschäftigten berühren, stets von so großer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrages, dass die parlamentarische Verantwortlichkeit der Regierung für sie keine substantielle Einschränkung erfahren darf. Sie sind daher in den Katalog der eingeschränkten Mitbestimmung aufzunehmen.

Bei Maßnahmen von besonderer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags ist die Mitbestimmung zum Teil ganz aufzuheben. So entfällt die Mitbestimmung bei Organisationsentscheidungen der Ministerpräsidentin oder des Ministerpräsidenten, der Landesregierung und der Ministerinnen und der Minister, die auf deren verfassungsmäßigen Rechten beruhen (§ 74 Absatz 6), sowie bei besonderen Einsatzlagen der Polizei nach § 74 Absatz 7. Bezüglich Absatz 7 kann eine Beteiligung des Personalrats nur bei besonderer Eilbedürftigkeit unterbleiben, sofern wegen dieser die Durchführung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens ohne Einsatzgefährdung nicht umsetzbar wäre. Ebenso entfällt nach § 74 Absatz 8 eine Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Abwehr von Gefahren für die informationstechnischen Systeme und Infrastrukturen gemäß Abschnitt 3 des Informationssicherheitsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Mit Blick auf die hierbei den öffentlichen Stellen zukommende Verantwortung muss ein ungehindertes Entscheidungsrecht Vorrang vor einer partnerschaftlichen Verhandlung mit der Personalvertretung haben.

Die Mitbestimmung für Personalangelegenheiten für Beamtenstellen der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts und vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleibt aufgehoben (§ 83 Absatz 9).

Zu Ziffer 2**Einführung einer innerdienstlichen Allzuständigkeit**

Entsprechend dieser Ziffer ist in Mecklenburg-Vorpommern eine innerdienstliche Allzuständigkeit der Personalvertretung eingeführt worden. Vergleichbare Regelungen finden sich in den Personalvertretungsgesetzen von Hamburg und Niedersachsen. Mit dieser Regelung wird der Grundsatz der Mitbestimmung bei allen personellen, sozialen, organisatorischen oder sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen statuiert.

Aus Gründen der Anwenderfreundlichkeit und zur Vermeidung eines zusätzlichen Verwaltungsaufwands ist der Anwendungsbereich der innerdienstlichen Allzuständigkeit klar geregelt. So bezieht sich die innerdienstliche Allzuständigkeit nur auf Maßnahmen, die die Beschäftigten nicht nur geringfügig berühren. Nicht unter den Anwendungsbereich der innerdienstlichen Allzuständigkeit fallen nach § 74 Absatz 2 nur vorbereitende Handlungen, Erläuterungen oder Weisungen an einzelne Beschäftigte zur Erledigung der zu leistenden Arbeit.

Darüber hinaus gilt die innerdienstliche Allzuständigkeit zwar für alle personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die in der Entscheidungshoheit der Dienststelle liegen (§ 74 Absatz 1 Satz 1), jedoch nur, soweit der betreffende Sachverhalt nicht in einem der Katalogtatbestände der uneingeschränkten (§ 82) oder eingeschränkten Mitbestimmung (§ 83) geregelt ist. Gemäß § 74 Absatz 3 Satz 3 regeln die Katalogtatbestände die dort aufgeführten Sachverhalte abschließend.

In den Anwendungsbereich der innerdienstlichen Allzuständigkeit fallen demnach vor allem zukünftige, derzeit noch nicht bekannte Sachverhalte, soweit sie in ihren Auswirkungen auf die Dienststelle und die Beschäftigten den in den Mitbestimmungskatalogen geregelten Maßnahmen gleichkommen.

Ein Beschluss der Einigungsstelle zu den Maßnahmen der innerdienstlichen Allzuständigkeit hat dabei stets den Charakter einer Empfehlung (§ 78 Absatz 6).

Die Mitbestimmung ist bei dem Erlass von Rechtsvorschriften, bei Regelungen durch Tarifvertrag und bei allgemeinen Regelungen im Rahmen der ressortübergreifenden Mitbestimmung nach § 74 Absatz 1 Satz 2 ausgeschlossen.

Zu Ziffer 3**Weiterentwicklung der vertrauensvollen Zusammenarbeit**

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit wird weiterentwickelt und bezieht sich auf alle beabsichtigten personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen nach § 74 Absatz 1 Satz 1. Einbezogen werden auch Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der zweckmäßigen Gestaltung des Dienstbetriebes sowie alle Vorgänge, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen. Auch kann der Personalrat Anregungen und Beschwerden von Personen vorbringen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für die Dienststelle tätig sind und innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden (§ 70 Absatz 1 Satz 5 und 6).

Zu Ziffer 4

Ressortübergreifende Mitbestimmung

Entsprechend der Festlegung im Eckpunktepapier Ziffer 4 ist in § 85 auf Landesebene eine Regelung für die ressortübergreifende Mitbestimmung für Angelegenheiten aufgenommen worden, die über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen. Nunmehr ist ein Beteiligungsrecht für die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte bei ressortübergreifenden Maßnahmen (allgemeine Regelungen), welche der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung unterliegen, geregelt. Falls eine Zustimmung innerhalb der Arbeitsgruppe der Hauptpersonalräte nicht zustande kommt, hat nach Absatz 4 Satz 2 das federführende Ressort nach Abstimmung mit den betroffenen Ressorts eine Letztentscheidungskompetenz, es sei denn die Entscheidung über die Letztentscheidung obliegt ausdrücklich oder aufgrund übergeordneter Bedeutung der Landesregierung.

Zu Ziffer 5

Digitalisierung des Personalvertretungsrechts

Die Umsetzung dieses Eckpunktes erfolgt in zahlreichen Regelungen des neu gefassten Gesetzes. So ist zusätzlich zu der letzten Änderung des § 26 alte Fassung zur Nichtöffentlichkeit und Durchführung der Sitzungen, Video- und Telefonkonferenz durch das Erste Änderungsgesetz vom 11. Dezember 2024 (GVObI. M-V S. 606) in § 9 eine Regelung zu den Veranstaltungsformaten aufgenommen worden. Weitere Änderungen wie die Reduzierung des Schriftformerfordernisses, die Ermöglichung von digitalen und hybriden Sitzungen der Personalräte und von Personalversammlungen in hybrider Form sind ebenfalls normiert.

Zu Ziffer 6

Stärkung der Beteiligung junger Menschen

In Umsetzung des Koalitionsvertrages Randziffer 30 werden die Jugend- und Ausbildungsververtretungen gestärkt: Das passive Wahlrecht wird für junge Beschäftigte bis zum 27. Lebensjahr eröffnet.

Damit auch jugendliche Beschäftigte einen Personalrat wählen können, ist das Mindestalter für die Wahlberechtigung von der Vollendung des 18. Lebensjahres auf das 16. Lebensjahr abgesenkt worden.

Um ungeachtet der Besonderheiten eine wirkungsvolle Vertretung für die Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst zu ermöglichen, ist in Abschnitt 6 ein Rat für Referendarinnen und Referendare eingefügt worden, welcher die Aufgaben eines Personalrats wahrnimmt, soweit ausschließlich Referendarinnen und Referendare betroffen sind. Eine Mitbestimmung bei der Einstellung nach § 83 Absatz 1 Nummer 1 ist ausgeschlossen; hinsichtlich der Zuweisung an die Ausbildungsstellen und die Arbeitsgemeinschaften beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Aufstellung von Grundsätzen (§ 60 Absatz 2).

Des Weiteren sind in Abschnitt 7 Sonderregelungen für die Anwärterinnen und Anwärter der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern, die personalbearbeitende Stelle ist, vorgesehen. Auch hier ist die Einrichtung eines Rates für Anwärterinnen und Anwärter vorgesehen, welcher die Aufgaben eines Personalrats wahrnimmt, soweit ausschließlich Anwärterinnen und Anwärter betroffen sind und soweit es nicht um Ausbildungs- und Studienbedingungen sowie um die Wahrnehmung fachhochschulpolitischer Belange an der Verwaltungsfachhochschule geht.

Zu Ziffer 7 Regelungen für den Hochschulbereich

Auch für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden Sonderregelungen neu eingefügt. Als Interessenvertretungsorgan für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte (§ 79 des Landeshochschulgesetzes) ist in § 91 eine „Vertretung für Hilfskräfte“ vorgesehen. Da die Bestimmungen über die Geschäftsführung und die Rechtsstellung von Personalräten nur begrenzt anwendbar sind und Besonderheiten bei der Beschäftigung von Hilfskräften bestehen, handelt es sich bei dieser Vertretung nicht um einen Personalrat im Sinne des § 10. Aufgrund dieser Besonderheiten gelten auch die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte nicht als Beschäftigte im Sinne von § 3 Absatz 4 Nummer 3.

Zu Ziffer 8 Anpassung der Freistellungsregelungen

Entsprechend der Vorgabe aus dem Eckpunktepapier sind die Freistellungsregelungen angepasst worden. So ist in § 38 Absatz 4 neu geregelt, dass Freistellungen für Personalratsmitglieder in Form von Teilfreistellungen erfolgen können. Die Regelung dient der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Zudem bietet die Form der Teilfreistellung auch vollzeitbeschäftigten Personalratsmitgliedern, die durch die Personalratsarbeit nicht den Bezug zu der dienstlichen Tätigkeit verlieren wollen, die Möglichkeit, sich von ihrer dienstlichen Tätigkeit nur teilweise freistellen zu lassen. Einer Entscheidung der Dienststelle über die Teilfreistellung, wie es § 38 Absatz 4 Satz 1 alter Fassung vorsieht, bedarf es nicht mehr, es sei denn, es handelt sich um Teilfreistellungen von Personalratsmitgliedern, die im Schicht- oder Wechselschichtdienst tätig sind (§ 38 Absatz 4 Satz 4) oder um Teilfreistellungen für die übrigen Personalvertretungsorgane. Bei diesen kann die Teilfreistellung nur im Einvernehmen mit der Dienststelle erfolgen.

Zu Ziffer 9 Aufnahme von Regelungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie im Hinblick auf Gleichstellungsfragen

Auch der Personalrat hat sich bei seiner Arbeit um die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu kümmern und Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, entgegenzuwirken (§ 73). Außerdem gehört nunmehr auch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zum Aufgabenspektrum des Personalrats. Dies sind Querschnittsthemen. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz bleiben davon unberührt.

Die Mitbestimmung umfasst neu in § 83 Absatz 2 Nummer 8 Maßnahmen zur Aufstellung oder wesentlichen Änderung von Plänen, die der Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen dienen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen.

Zu Ziffer 10

Vermeidung von personalratslosen Zeiten

Zur Verhinderung personalratsloser Zeiten ist in § 21 eine Regelung bei Umstrukturierungsmaßnahmen vorgesehen. Personalvertretungsrechtliche Schutzlücken können durch Organisationsveränderungen innerhalb des Geschäftsbereichs einer obersten Dienstbehörde entstehen. 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. Um eine einheitliche Anwendungspraxis zu schaffen, wird ein allgemeines Übergangs- und Restmandat des Personalrats verankert. Die Regelung greift typische Anwendungsfälle der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung bei Umstrukturierungsmaßnahmen auf.

Zu Ziffer 11

Statusgruppen

Die Statusgruppen sind in § 3 in der Hinsicht angepasst worden, dass es neben der Gruppe der Beamtinnen und Beamten nur noch die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt. Dies entspricht den vergleichbaren Regelungen der norddeutschen Bundesländer sowie des Bundes. Sie folgt der Vereinheitlichung des arbeitsrechtlichen Status der vormaligen Gruppen der Angestellten und Arbeiter zur Gruppe der „Arbeitnehmer“ nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Soweit Tarifverträge besondere Berufsgruppen vorsehen wie im Forstbereich, soll sich der Personalrat aus Vertretenden der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen (§ 14 Absatz 6).

Falls die nach § 14 Absatz 1 erforderliche Größe von mindestens drei Mitgliedern nicht erfüllt wird, besteht die Möglichkeit nach Absatz 5, in der anderen Gruppe mit zu wählen. Dies kann insbesondere im kommunalen Bereich wegen der oftmals geringen Anzahl von Beamtinnen und Beamten relevant werden.

Zu Ziffer 12

Wahlordnung

Die in § 105 gelisteten Vorschriften in der Wahlordnung ist in Nummer 8 um den Tatbestand „Möglichkeiten der elektronischen Stimmabgabe bei der Personalratswahl“ erweitert. Ansonsten erfolgt die Überarbeitung der Wahlordnung erst nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

Des Weiteren wurden die Regelungen des Gesetzes soweit möglich an die geschlechtergerechte Sprache angepasst. Die geschlechtergerechte Sprache kann bei dem Begriff „Vertrauensmann der Zivildienstleistenden“ in Abschnitt 11 (§ 101 des Gesetzentwurfes) nicht umgesetzt werden, da dieser aus dem Zivildienstvertrauensmann-Gesetz – ZDVG des Bundes stammt. Die Verwendung der männlichen Form ist hier rechtlich erforderlich, da die (ausgesetzte) Wehrpflicht nach wie vor nur für Männer gilt und somit der Zivildienst, welcher einen Ersatzdienst für den Wehrdienst darstellt, naturgemäß auch nur Männer betreffen kann.

C Alternativen

In Anbetracht der Notwendigkeit, die Rechtsprechung des BVerfG aus dem Jahre 1995 umzusetzen, ist die Novellierung des geltenden Gesetzes alternativlos. Auch besteht in verschiedenen Bereichen wie der ressortübergreifenden Mitbestimmung und Regelungen zur Digitalisierung ein Regelungsbedarf.

D Notwendigkeit (§ 3 Absatz 1 Satz 1 GGO II)

Die Regelungen des Personalvertretungsgesetzes können nur durch ein Parlamentsgesetz geändert werden.

E Finanzielle Auswirkungen auf die Haushalte des Landes und der Kommunen

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Keine.

2. Vollzugaufwand

Mit der Novellierung des Personalvertretungsgesetzes kann in der ersten Zeit wie auch bei anderen Gesetzesnovellierungen ein gewisser Mehraufwand bei den beteiligten Dienststellen entstehen. Die generelle Neustrukturierung der Mitbestimmungstatbestände erfolgt aufgrund höchstrichterlicher Rechtsprechung aus dem Jahre 1995, die auch in Mecklenburg-Vorpommern umzusetzen ist. Diese Neustrukturierung sowie die Einführung der innerdienstlichen Allzuständigkeit als Auffangtatbestand führen jedoch zu einer klaren Festlegung der Beteiligungsrechte und damit zu einer besseren Rechtsetzung, sodass abgesehen von einer Anfangszeit der Verwaltungsaufwand im Rahmen der bestehenden Aufgabenzuweisung zu bewältigen sein wird und zusätzliche Personalgestellungen nicht erfordert. Zudem führt die Regelung zur Ausnahme der Mitbestimmung in § 74 Absatz 7 und die neu aufgenommene Einschränkung in § 82 Absatz 2 sowie die geänderte Beteiligungsregelung in § 83 Absatz 1 Nummer 6 und 7 bei Umsetzungen und Abordnungen zu Arbeitserleichterungen bei den personalbearbeitenden Stellen. Auch die Regelungen zur Digitalisierung werden den Verwaltungsaufwand sowohl bei der Verwaltung als auch bei den Personalräten verringern. Insgesamt ist ein erhöhter Vollzugaufwand nicht anzunehmen.

F Sonstige Kosten (z. B. Kosten für die Wirtschaft, Kosten für soziale Sicherungssysteme)

Keine.

G Bürokratiekosten

Keine. Die Neustrukturierung sowie die Einführung der innerdienstlichen Allzuständigkeit als Auffangtatbestand führt zu einer klaren Festlegung der Beteiligungsrechte und damit zu einer besseren Rechtsetzung. Die Neustrukturierung der Mitbestimmungstatbestände und die Implementierung einer klaren Systematik bei der Anwendung der innerdienstlichen Allzuständigkeit führen insgesamt zu einer Verwaltungserleichterung.

Zudem werden die Regelungen zur Digitalisierung der personalvertretungsrechtlichen Tätigkeiten und Verfahren und die Reduzierung des Schriftformerfordernisses die Arbeit erleichtern.

**DIE MINISTERPRÄSIDENTIN
DES LANDES
MECKLENBURG-VORPOMMERN**

Schwerin, 3. März 2026

An die
Präsidentin des Landtages
Mecklenburg-Vorpommern
Frau Birgit Hesse
Schloss
19053 Schwerin

Gesetzentwurf der Landesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Personalvertretungsgesetzes

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

als Anlage übersende ich Ihnen den von der Landesregierung am 3. März 2026 beschlossenen Entwurf des vorbezeichneten Gesetzes mit Begründung.

Ich bitte Sie, die Beschlussfassung des Landtages herbeizuführen.

Federführend ist das Ministerium für Inneres und Bau.

Mit freundlichen Grüßen

Manuela Schwesig

ENTWURF

eines Gesetzes zur Novellierung des Personalvertretungsgesetzes

Vom ...

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1 **Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern** **(Landespersonalvertretungsgesetz – PersVG M-V)**

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Zusammenarbeit, Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen
- § 3 Beschäftigte
- § 4 Bildung von Gruppen
- § 5 Dienststellen, Vertretung der Dienststellen
- § 6 Schweigepflicht
- § 7 Verbot der Behinderung, Benachteiligung und Begünstigung
- § 8 Unfallfürsorge
- § 9 Veranstaltungsformate

Abschnitt 2

Personalrat

Unterabschnitt 1

Wahl und Zusammensetzung

- § 10 Bildung von Personalräten
- § 11 Wahlberechtigung
- § 12 Wählbarkeit
- § 13 Anzahl der Mitglieder des Personalrats
- § 14 Vertretung der Gruppen
- § 15 Wahlverfahren
- § 16 Schutz der Wahlhandlung
- § 17 Kosten der Wahl
- § 18 Wahlanfechtung

Unterabschnitt 2
Amtszeit

- § 19 Regelmäßige Amtszeit, Zeitpunkt der Wahl
- § 20 Neuwahl aus besonderen Gründen
- § 21 Übergangsmandat und Restmandat bei Umstrukturierungsmaßnahmen
- § 22 Ausschluss und Auflösung
- § 23 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft
- § 24 Ersatzmitglieder

Unterabschnitt 3
Geschäftsführung

- § 25 Vorstand
- § 26 Einberufung und Leitung von Sitzungen
- § 27 Nichtöffentlichkeit, Format und Zeitpunkt der Sitzung
- § 28 Beschlussfassung und Beschlussfähigkeit
- § 29 Beratung und Abstimmung
- § 30 Aussetzung von Beschlüssen
- § 31 Teilnahme von Mitgliedern der Stufenvertretungen und Beauftragten der Gewerkschaften
- § 32 Teilnahme weiterer Personen
- § 33 Geschäftsordnung und Sitzungsprotokoll
- § 34 Sprechstunden
- § 35 Kosten
- § 36 Beiträge

Unterabschnitt 4
Rechtsstellung der Personalratsmitglieder

- § 37 Ehrenamt
- § 38 Dienstbefreiung, Freistellung
- § 39 Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, Verordnungsermächtigung
- § 40 Kündigung, Versetzung und Abordnung

Abschnitt 3
Personalversammlung

- § 41 Allgemeines
- § 42 Einberufung, Tätigkeitsbericht
- § 43 Zeitpunkt
- § 44 Aufgaben
- § 45 Teilnahme weiterer Personen

Abschnitt 4**Stufenvertretungen, Gesamtpersonalrat und Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene**

- § 46 Stufenvertretungen
- § 47 Gesamtpersonalrat
- § 48 Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene

Abschnitt 5**Jugend- und Ausbildungsvertretung**

- § 49 Errichtung
- § 50 Wahlberechtigung und Wählbarkeit
- § 51 Anzahl der Mitglieder der Jugend- und Ausbildungsvertretung
- § 52 Wahlverfahren, Amtszeit, Vorsitz
- § 53 Befugnisse und Tätigkeit
- § 54 Jugendversammlung
- § 55 Jugend- und Ausbildungsstufenvertretungen

Abschnitt 6**Vertretung der Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst (Rat der Referendarinnen und Referendare)**

- § 56 Errichtung
- § 57 Wahlberechtigung und Wählbarkeit
- § 58 Anzahl der Mitglieder des Rates der Referendarinnen und Referendare
- § 59 Wahlverfahren, Amtszeit
- § 60 Geschäftsführung und Rechtsstellung
- § 61 Versammlung der Referendarinnen und Referendare

Abschnitt 7**Vertretung der Anwärtnerinnen und Anwärter der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Rat der Anwärtnerinnen und Anwärter)**

- § 62 Errichtung
- § 63 Wahlberechtigung und Wählbarkeit
- § 64 Anzahl der Mitglieder des Rates der Anwärtnerinnen und Anwärter
- § 65 Wahlverfahren, Amtszeit
- § 66 Geschäftsführung und Rechtsstellung
- § 67 Versammlung der Anwärtnerinnen und Anwärter

Abschnitt 8**Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten und des Krankenpflegepersonals**

- § 68 Nicht ständige Beschäftigte
- § 69 Krankenpflegepersonal

Abschnitt 9
Beteiligung des Personalrats**Unterabschnitt 1**
Allgemeines

- § 70 Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat
- § 71 Sachliche Amtsführung
- § 72 Unterrichtung des Personalrats
- § 73 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

Unterabschnitt 2
Beteiligungsverfahren, Initiativrecht, Dienstvereinbarung

- § 74 Umfang der Mitbestimmung
- § 75 Mitbestimmungsverfahren
- § 76 Stufenverfahren
- § 77 Bildung der Einigungsstelle, Kosten
- § 78 Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle
- § 79 Initiativrecht des Personalrats
- § 80 Dienstvereinbarungen
- § 81 Durchführung von Entscheidungen

Unterabschnitt 3
Umfang der Beteiligung des Personalrats

- § 82 Uneingeschränkte Mitbestimmung
- § 83 Eingeschränkte Mitbestimmung und sonstige Beteiligung
- § 84 Vorrang der Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften
- § 85 Ressortübergreifende Mitbestimmung
- § 86 Arbeitsschutz und Unfallverhütung

Unterabschnitt 4
Zuständigkeiten der Personalvertretungen

- § 87 Personalräte und Stufenvertretungen
- § 88 Gesamtpersonalrat
- § 89 Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene

Abschnitt 10
Vorschriften für besondere Verwaltungszweige und die Behandlung von Verschlussachen**Unterabschnitt 1**
Besondere Vorschriften für die Hochschulen

- § 90 Hochschulen und Universitätsmedizin
- § 91 Vertretung der Hilfskräfte

Unterabschnitt 2
Besondere Vorschriften für Schulen

- § 92 Bildung von Personalräten an Schulen
- § 93 Jugend- und Ausbildungsvertretung der Referendarinnen und Referendare
- § 94 Stufenvertretungen Schulen im Bereich des für Bildung zuständigen Ministeriums
- § 95 Sondervorschriften, Verordnungsermächtigung

Unterabschnitt 3
Andere Verwaltungszweige und Behandlung von Verschlussachen

- § 96 Theater und Orchester
- § 97 Gemeinden, Ämter, Landkreise und Zweckverbände
- § 98 Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, rechtsfähige Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts
- § 99 Behandlung von Verschlussachen

Abschnitt 11
Schwerbehindertenvertretung und Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

- § 100 Schwerbehindertenvertretung
- § 101 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

Abschnitt 12
Gerichtliche Entscheidungen

- § 102 Entscheidungen der Verwaltungsgerichte
- § 103 Fachkammern und Fachsenate bei den Verwaltungsgerichten

Abschnitt 13
Schlussvorschriften

- § 104 Unzulässigkeit von abweichenden Regelungen
- § 105 Wahlordnung, Verordnungsermächtigung
- § 106 Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
- § 107 Erstmalige Wahlen nach diesem Gesetz

Abschnitt 1
Allgemeine Vorschriften**§ 1**
Anwendungsbereich

Personalvertretungen nach diesem Gesetz werden gebildet in den Dienststellen (§ 5)

1. des Landes, der Gemeinden, der Ämter und der Landkreise und
2. der Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit und der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die jeweils der Aufsicht des Landes unterstehen.

§ 2
Zusammenarbeit, Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen

(1) Dienststelle und Personalvertretung arbeiten im Rahmen der Rechtsvorschriften vertrauensvoll sowie im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der Dienststelle obliegenden Aufgaben vertrauensvoll zusammen.

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

§ 3
Beschäftigte

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der in § 1 bezeichneten Träger der öffentlichen Verwaltung einschließlich der in der Ausbildung befindlichen Personen. Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie in einer der in § 1 bezeichneten Dienststellen zur Wahrnehmung einer nicht richterlichen oder nicht staatsanwaltschaftlichen Tätigkeit beschäftigt werden.

(2) Wer Beamtin oder Beamter ist, bestimmt sich nach den beamtenrechtlichen Vorschriften. Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehen Personen im Beamtenverhältnis gleich.

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

- (4) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht Personen,
1. die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, Besserung oder Erziehung beschäftigt werden,
 2. deren Beschäftigung überwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist,
 3. die als wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte nach § 79 des Landeshochschulgesetzes an einer Hochschule beschäftigt sind,
 4. die als Ehrenbeamtinnen oder Ehrenbeamte tätig sind oder
 5. die Bundesfreiwilligendienste nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten.

§ 4 Bildung von Gruppen

Die Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe. Die in § 3 Absatz 1 Satz 2 genannten Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte treten zur Gruppe der Beamtinnen und Beamten hinzu.

§ 5 Dienststellen, Vertretung der Dienststellen

- (1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, andere organisatorische Einheiten und Betriebe der in § 1 bezeichneten Träger der öffentlichen Verwaltung sowie die Gerichte. Eigenbetriebe und Krankenanstalten gelten als selbstständige Dienststellen.
- (2) Nebenstellen oder Teile von Dienststellen, die räumlich weit von diesen entfernt liegen, durch Organisation eigenständig sind oder einen besonderen Aufgabenbereich wahrnehmen, sind von der obersten Dienstbehörde zu Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes zu erklären, wenn es
1. die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten in geheimer Abstimmung beschließt oder
 2. die oberste Dienstbehörde mit Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten die Erklärung für erforderlich hält. Der Personalrat kann einen entsprechenden Antrag stellen.
- (3) Dienststellen, in denen die Voraussetzungen für die Bildung eines Personalrats nach § 10 nicht vorliegen, sind zur Bildung eines gemeinsamen Personalrats mit Dienststellen des gleichen Verwaltungszweigs durch die gemeinsame oberste Dienstbehörde zusammenzufassen. Ist eine gemeinsame oberste Dienstbehörde nicht vorhanden, so trifft die gemeinsame Aufsichtsbehörde die Entscheidung.
- (4) Für die Dienststelle handelt die Dienststellenleitung. Diese kann sich durch eine ständige Vertretung oder in der Sache entscheidungsbefugte Beschäftigte vertreten lassen.

§ 6 Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind zur Verschwiegenheit über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen verpflichtet. Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind, ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen oder die die Dienststelle als nicht geheimhaltungsbedürftig bezeichnet hat.

(2) Abgesehen von Fällen der Einsichtnahme in Personalakten gemäß § 72 Absatz 3 Satz 3 und in Verschlussachen nach § 99 gilt die Schweigepflicht nicht für Mitglieder des Personalrats untereinander sowie gegenüber der Jugend- und Ausbildungsvertretung, den Ersatzmitgliedern sowie Vertrauensleuten nach diesem Gesetz. Sie entfällt ferner gegenüber den vorgesetzten Dienststellen, den bei ihnen gebildeten Stufenvertretungen, gegenüber der Einigungsstelle und gegenüber dem Gesamtpersonalrat, wenn der Personalrat sie im Rahmen ihrer Befugnisse anruft.

(3) Die Schweigepflicht gilt entsprechend für protokollführende Personen, die dem Personalrat nicht angehören, und Ersatzmitglieder. Sie gilt ferner für die Dienststellenleitung und alle Personen, die an der Sitzung teilnehmen.

§ 7 Verbot der Behinderung, Benachteiligung und Begünstigung

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.

§ 8 Unfallfürsorge

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

§ 9 Veranstaltungsformate

(1) Präsenzveranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes sind alle Sitzungen, Besprechungen, Versammlungen oder vergleichbare Formate, die in physischer Anwesenheit aller Teilnehmenden an einem Ort durchgeführt werden.

(2) Digitale Veranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes sind alle Sitzungen, Besprechungen, Versammlungen oder vergleichbare Formate, die vollständig mittels Video- oder Audio-Konferenz durchgeführt werden.

(3) Hybride Veranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes sind alle Sitzungen, Besprechungen, Versammlungen oder vergleichbare Formate, die teilweise in physischer Anwesenheit an einem Ort und teilweise unter Zuschaltung Teilnehmender mittels Video- oder Audiokonferenz durchgeführt werden.

(4) Digitale und hybride Veranstaltungen sind nur zulässig, wenn

1. geeignete vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind, und
2. geeignete organisatorische und technische Maßnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Veranstaltungen keine Kenntnis nehmen können.

Personen, die mittels Video- oder Audiokonferenz an digitalen oder hybriden Veranstaltungen teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne dieses Gesetzes.

(5) Video-, Bild- oder Audioaufzeichnungen sind bei allen Veranstaltungsformaten unzulässig.

(6) Für alle Veranstaltungsformate ist soweit erforderlich Barrierefreiheit zu gewährleisten.

Abschnitt 2 Personalrat

Unterabschnitt 1 Wahl und Zusammensetzung

§ 10 Bildung von Personalräten

In allen Dienststellen, die in der Regel mindestens 5 Wahlberechtigte beschäftigen, von denen 3 wählbar sind, werden Personalräte gebildet.

§ 11 Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten der Dienststelle, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, sie besitzen infolge Richterspruchs nicht das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen oder Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen. Das Gleiche gilt für ausländische Beschäftigte, wenn durch Richterspruch festgestellt ist, dass die Verurteilung bei deutschen Staatsangehörigen zum Verlust der in Satz 1 genannten Rechte führen würde.

(2) Nicht wahlberechtigt sind Beschäftigte, die am Wahltag seit mehr als 12 Monaten beurlaubt sind oder sich am Wahltag in der Freistellungsphase einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell befinden, wenn feststeht, dass sie nach dem Ende der Freistellung nicht in die Dienststelle zurückkehren werden.

(3) Zu einer Dienststelle abgeordnete Beschäftigte werden in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als 3 Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle. Abweichend von Satz 1 verbleiben wahlberechtigt bei der abgebenden Dienststelle diejenigen Beschäftigten,

1. die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats von ihren dienstlichen Aufgaben freigestellt sind,
2. die an Lehrgängen teilnehmen und
3. für die feststeht, dass sie spätestens innerhalb von weiteren 9 Monaten in die bisherige Dienststelle zurückkehren werden.

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

(5) Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in entsprechender Berufsausbildung sind nur bei ihrer Stammdienststelle wahlberechtigt.

(6) Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst sind nur zu der Wahl des Rates der Referendarinnen und Referendare nach Abschnitt 6 wahlberechtigt. Ein Wahlrecht zur Jugend- und Ausbildungsvertretung besteht nicht.

(7) In der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern personalrechtlich geführte Anwärtnerinnen und Anwärter sind nur zu der Wahl des Rates der Anwärtnerinnen und Anwärter nach Abschnitt 7 wahlberechtigt. Ein Wahlrecht zur Jugend- und Ausbildungsvertretung besteht nicht.

(8) Nicht ständige Beschäftigte und das Krankenpflegepersonal sind nur zu den Wahlen ihrer jeweiligen Vertretungen gemäß den §§ 68 und 69 wahlberechtigt. Ein Wahlrecht zur Jugend- und Ausbildungsvertretung besteht nicht.

(9) Hilfskräfte sind nur zu den Wahlen ihrer Vertretung nach § 91 wahlberechtigt.

§ 12 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag

1. seit mindestens 6 Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören und
2. seit mindestens einem Jahr im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

Besteht eine Dienststelle weniger als ein Jahr oder werden Dienststellen neu geordnet, so sind alle wählbar, die in ihren bisherigen Dienststellen wählbar waren.

(2) Nicht wählbar sind

1. Beschäftigte, die am Wahltag noch länger als 12 Monate beurlaubt sind, oder
2. für die Wahl der Personalräte ihrer Dienststellen: die Dienststellenleitung und deren ständige Vertretung sowie Beschäftigte, die zu Entscheidungen in Personalangelegenheiten nach § 83 Absatz 1 der Dienststelle befugt sind.

(3) Wahlberechtigte nach § 11 Absatz 5 bis 9 sind nicht in eine Stufenvertretung oder einen Gesamtpersonalrat wählbar.

§ 13 Anzahl der Mitglieder des Personalrats

Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel

1. 5 bis 20 Wahlberechtigten aus einem Mitglied,
2. 21 bis 50 Wahlberechtigten aus 3 Mitgliedern,
3. 51 bis 150 Wahlberechtigten aus 5 Mitgliedern,
4. 151 bis 300 Wahlberechtigten aus 7 Mitgliedern,
5. 301 bis 600 Wahlberechtigten aus 9 Mitgliedern,
6. 601 bis 1 200 Wahlberechtigten aus 11 Mitgliedern,
7. 1 201 und mehr Wahlberechtigten aus 13 Mitgliedern.

Maßgebend ist die Anzahl der Wahlberechtigten am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens. § 14 bleibt unberührt.

§ 14 Vertretung der Gruppen

(1) Sind in der Dienststelle Angehörige beider Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens 3 Mitgliedern besteht. Wenn eine Gruppe in der Regel 5 oder mehr Wahlberechtigte umfasst, von denen 3 oder mehr wählbar sind, so muss sie unabhängig von Satz 1 mit mindestens einem Mitglied im Personalrat berücksichtigt werden. Über die Vergabe der letzten Personalratssitze in den Grenzen des § 13 entscheidet bei gleichen Höchstzahlen nach dem Höchstzahlenverfahren das Los. Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung für die Dauer der Amtszeit des Personalrats. Die auf sie entfallenden Sitze bleiben unbesetzt.

(2) Der Wahlvorstand errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

(3) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann von den Vorschriften der Absätze 1 und 2 abweichen, wenn die Mehrheit der Wahlberechtigten jeder Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt.

(4) Jede Gruppe kann auch Angehörige der jeweils anderen Gruppe vorschlagen und wählen. Die Gewählten gelten als Angehörige der Gruppenvertretung, für die sie vorgeschlagen sind.

(5) Erfüllt eine Gruppe die in Absatz 1 geforderte Größenordnung nicht, so können sich ihre Angehörigen innerhalb von 10 Arbeitstagen nach Aufforderung durch den Wahlvorstand durch Erklärung gegenüber diesem einzeln entscheiden, dass sie in der anderen Gruppe mitwählen wollen.

(6) Der Personalrat soll sich aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.

§ 15 Wahlverfahren

- (1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- (2) Besteht der Personalrat aus mehr als einem Mitglied, wählen die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Vertretung (§ 14) in getrennten Wahlgängen. Abweichend von Satz 1 kann eine gemeinsame Wahl durchgeführt werden, wenn der Wahlvorstand dies auf Antrag mindestens eines Zehntels einer der Gruppen zur Abstimmung stellt und die gemeinsame Wahl mit der Stimmenmehrheit der Wahlberechtigten beider Gruppen in getrennten geheimen Abstimmungen beschlossen wird.
- (3) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, findet Mehrheitswahl statt. Besteht der Personalrat aus nur einem Mitglied oder steht einer Gruppe nur ein Sitz im Personalrat zu, erfolgt die Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit.
- (4) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von 3 Wahlberechtigten, unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. Jeder Wahlvorschlag der Gewerkschaften muss von einer oder einem Beauftragten der jeweiligen Gewerkschaft unterzeichnet sein. Die nach § 12 Absatz 2 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge einreichen oder unterzeichnen.
- (5) Ist die gemeinsame Wahl beschlossen worden, muss jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein. Absatz 4 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.
- (6) Jede und jeder Beschäftigte kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.
- (7) Der Dienststellenleitung und den Gewerkschaften, die Wahlvorschläge eingereicht haben, ist eine Kopie des Wahlprotokolls zu übersenden.

§ 16 Schutz der Wahlhandlung

- (1) Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise, insbesondere durch Zufügen oder Androhen von Nachteilen oder Versprechen von Vorteilen, beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte nicht in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.
- (2) Die Vorschriften zur Kündigung und Versetzung nach § 40 Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 und 2 gelten für Mitglieder des Wahlvorstands sowie für Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber entsprechend, Absatz 2 Satz 1 und 2 mit der Maßgabe, dass die Abordnung oder Versetzung bis zur Dauer von 3 Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses auf dienstlich unabweisbare Fälle beschränkt wird.

§ 17 Kosten der Wahl

Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendiges Versäumen von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand führt nicht zur Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts. Für die Mitglieder des Wahlvorstands gelten die Kosten- und Freistellungsvorschriften nach § 35 Absatz 1 Satz 2 und § 38 Absatz 2 entsprechend. Wahlvorstandsmitglieder sind unter Fortzahlung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts und Übernahme der Kosten bis zu 3 Arbeitstage für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von ihrer Dienst- oder Arbeitspflicht freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Wahlvorstand erforderlich sind. Über den Umfang der notwendigen Dienst- oder Arbeitsbefreiung entscheidet der Wahlvorstand unter Ausschluss des betroffenen Mitglieds.

§ 18 Wahlanfechtung

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

(2) Alle Wahlberechtigten und jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft können die Wahl anfechten. Zur Anfechtung ist auch die Dienststelle berechtigt. Die Anfechtung hat binnen einer Frist von 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch Klage gegen den Personalrat beim Verwaltungsgericht zu erfolgen.

(3) Bis zur rechtskräftigen Entscheidung nimmt der gewählte Personalrat die Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz wahr, es sei denn, das Verwaltungsgericht trifft auf Antrag der die Wahl Anfechtenden einstweilig eine andere Regelung. Satz 1 gilt bei Anfechtung der Wahl einer Gruppe entsprechend.

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

Unterabschnitt 2 Amtszeit

§ 19 Regelmäßige Amtszeit, Zeitpunkt der Wahl

(1) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt 4 Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Konstituierung des neu gewählten Personalrats und verlängert sich bis längstens zum 31. Mai des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, wenn diese vorher noch nicht abgeschlossen sind.

(2) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle 4 Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.

§ 20**Neuwahl aus besonderen Gründen**

(1) Außerhalb des in § 19 Absatz 2 genannten Zeitraums ist der Personalrat neu zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von 18 Monaten, vom Tag der Wahl gerechnet, die Anzahl der Wahlberechtigten gemäß § 11 um die Hälfte, mindestens aber um 50 Wahlberechtigte gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats gemäß § 13 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 Wahl mit Erfolg gemäß § 18 angefochten ist oder
5. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung nach § 22 aufgelöst ist.

(2) Bis der neue Personalrat gewählt ist und die Wahlen nach § 24 Absatz 1 durchgeführt sind, nehmen die Aufgaben und Befugnisse des Personalrats nach diesem Gesetz wahr:

1. der bestehende Personalrat in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 und 2,
2. der zurückgetretene Personalrat im Fall des Absatzes 1 Nummer 3 und
3. der die Neuwahl durchführende Wahlvorstand in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 4 und 5.

(3) Für die Neuwahl der Gruppenvertretung gilt Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 bis 5 entsprechend. Außerdem ist eine Neuwahl innerhalb der Gruppe einzuleiten, wenn die Gesamtzahl der Mitglieder einer Gruppenvertretung auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel gesunken ist oder eine Gruppenvertretung nicht mehr besteht. Die Aufgaben einer nicht mehr bestehenden Gruppenvertretung nimmt bis zur Neuwahl der Personalrat mit seinen verbleibenden Mitgliedern wahr.

(4) Hat eine Neuwahl des Personalrats nach Absatz 1 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 Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.

§ 21**Übergangsmandat und Restmandat bei Umstrukturierungsmaßnahmen**

(1) Wird im Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde eine Dienststelle in mehrere Dienststellen aufgespalten oder werden Teile einer Dienststelle in eine neue Dienststelle ausgegliedert, führt der Personalrat die Geschäfte auch für diese neuen Dienststellen weiter (Übergangsmandat). Der Personalrat hat unverzüglich nach Wirksamwerden der Organisationsmaßnahme einen Wahlvorstand in der neuen Dienststelle zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat, spätestens jedoch 6 Monate nach Wirksamwerden der Organisationsmaßnahme. Durch Vereinbarung zwischen der neuen Dienststelle und dem Personalrat kann das Übergangsmandat um weitere 6 Monate verlängert werden.

- (2) Werden im Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde Dienststellen oder Teile mehrerer Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengelegt, nimmt der Personalrat derjenigen Dienststelle, aus der die meisten Beschäftigten zu der neuen Dienststelle übergegangen sind, das Übergangsmandat wahr. Die Vorschriften zum Wahlvorstand gemäß Absatz 1 Satz 2 sowie zur Geltungsdauer von Übergangsmandaten nach Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten 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 und steigt oder sinkt hierdurch in der abgebenden oder in der aufnehmenden Dienststelle die Anzahl der Wahlberechtigten gemäß § 11 um mindestens ein Viertel, mindestens aber um 50 Wahlberechtigte, ist der Personalrat der hiervon betroffenen Dienststelle abweichend von § 20 Absatz 1 Nummer 1 neu zu wählen. Dies gilt nicht, wenn die Eingliederung weniger als 12 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.
- (6) Auf Wahlen nach den Absätzen 1 bis 4 ist § 20 Absatz 4 anzuwenden.

§ 22 Ausschluss und Auflösung

- (1) Auf Antrag mindestens eines Viertels der Wahlberechtigten, der Dienststellenleitung oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung der Gruppenvertretung oder des Personalrats wegen grober Vernachlässigung oder grober Verletzung gesetzlicher Befugnisse oder Pflichten beschließen. Die Verpflichtung einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft, gemäß § 26 Absatz 3 Nummer 12 zunächst eine Personalratssitzung anzuberaumen, wenn sie beabsichtigt, die Auflösung des Personalrats oder den Ausschluss eines Mitglieds des Personalrats zu beantragen, bleibt unberührt. Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitglieds beantragen.
- (2) Bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Klage nehmen der Personalrat, die Gruppenvertretung oder das Mitglied die Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz wahr, es sei denn, das Verwaltungsgericht trifft auf Antrag einstweilig eine andere Regelung.
- (3) Ist der Personalrat oder die Gruppenvertretung aufgelöst, setzt die oder der Vorsitzende der für Personalvertretungssachen zuständigen Kammer des Verwaltungsgerichts einen Wahlvorstand ein. Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten.

§ 23 **Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft**

(1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit,
2. Niederlegung des Amtes,
3. Beendigung des Dienstverhältnisses,
4. Ausscheiden aus der Dienststelle,
5. Verlust der Wählbarkeit,
6. Eintritt in eine mehr als zwölfmonatige Beurlaubung,
7. Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell oder eines Sabbaticals, wenn feststeht, dass das Mitglied nach dem Ende der Freistellungsphase des Sabbaticals nicht in die Dienststelle zurückkehren wird,
8. gerichtliche Entscheidung nach § 22 oder
9. Feststellung nach Ablauf der in § 18 Absatz 2 bezeichneten Frist, dass das Personalratsmitglied nicht wählbar war.

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

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

(3) Solange Beschäftigten nach § 39 des Beamtenstatusgesetzes die Führung der Dienstgeschäfte verboten ist oder sie nach § 40 des Landesdisziplinargesetzes vorläufig des Dienstes enthoben sind, ruht ihre Mitgliedschaft im Personalrat.

(4) Das Erlöschen der Mitgliedschaft nach Absatz 1 oder das Ruhen der Mitgliedschaft nach Absatz 3 stellt der Personalrat fest.

§ 24 **Ersatzmitglieder**

(1) Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, tritt ein Ersatzmitglied ein. Das Gleiche gilt, wenn ein Mitglied des Personalrats zeitweilig verhindert ist oder seine Mitgliedschaft ruht. Das Mitglied ist in diesen Fällen verpflichtet, dies dem Personalratsvorsitz unverzüglich mitzuteilen, der für die Ladung des Ersatzmitglieds sorgt.

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

(3) § 23 Absatz 2 gilt entsprechend bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit vor Eintritt des Ersatzmitglieds in den Personalrat.

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

Unterabschnitt 3 Geschäftsführung

§ 25 Vorstand

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

(2) Der Personalrat bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches Mitglied des Personalrats den Vorsitz und sodann welches Mitglied die Stellvertretung des Vorsitzes übernimmt. Bei der Bestimmung der Stellvertretung ist die den Vorsitz nicht stellende Gruppe zu berücksichtigen, es sei denn, dass die Vertreter dieser Gruppe darauf verzichten. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.

(3) Der Vorsitz vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt der Vorsitz oder, falls dieser der betroffenen Gruppe nicht angehört, der Vorsitz und ein dieser Gruppe angehörendes Vorstandsmitglied gemeinsam den Personalrat.

§ 26 Einberufung und Leitung von Sitzungen

(1) Spätestens 10 Arbeitstage nach der Feststellung des Wahlergebnisses beruft der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zur konstituierenden Sitzung ein und leitet diese bis zum Abschluss der in dieser Sitzung vorzunehmenden Vorstandswahlen gemäß § 25. Die konstituierende Sitzung findet in der Regel als Präsenzveranstaltung statt, kann jedoch im Einvernehmen mit dem Personalrat auch als digitale oder hybride Veranstaltung durchgeführt werden.

(2) Der Personalratsvorsitz beraumat die weiteren Sitzungen an, setzt die Tagesordnung fest, lädt die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung ein und leitet die Sitzung. Satz 1 gilt auch für die Ladung der Mitglieder der Jugend- und Ausbildungsvertretung, der Mitglieder des Rates der Referendarinnen und Referendare, der Mitglieder des Rates der Anwärtnerinnen und Anwärter, der Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten, der Vertretung der Hilfskräfte, der Vertretung des Krankenpflegepersonals, der Schwerbehindertenvertretung und des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden, soweit ein Teilnahmerecht an der Sitzung besteht.

(3) Der Personalratsvorsitz hat innerhalb von 10 Arbeitstagen eine Sitzung anzuberaumen und das Thema einer beantragten Beratung auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies beantragt wird durch

1. ein Viertel der Mitglieder des Personalrats,
2. die Mehrheit einer Gruppenvertretung,
3. die Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Ausbildungsvertretung in Angelegenheiten, die besonders die jugendlichen Beschäftigten betreffen,
4. die Mehrheit der Mitglieder des Rates der Referendarinnen und Referendare in Angelegenheiten, die besonders die Referendarinnen und Referendare betreffen,
5. die Mehrheit der Mitglieder des Rates der Anwärterinnen und Anwärter in Angelegenheiten, die besonders die Anwärterinnen und Anwärter betreffen,
6. die Mehrheit der Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten in Angelegenheiten, die besonders die nicht ständigen Beschäftigten betreffen,
7. die Mehrheit der Vertretung der Hilfskräfte in Angelegenheiten, die besonders die Hilfskräfte betreffen,
8. die Mehrheit der Vertretung des Krankenpflegepersonals in Angelegenheiten, die besonders das Krankenpflegepersonal betreffen,
9. die Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten, die besonders schwerbehinderte Beschäftigte treffen,
10. den Vertrauensmann der Zivildienstleistenden in Angelegenheiten, die besonders die Zivildienstleistenden betreffen,
11. die Dienststellenleitung oder
12. die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften, wenn sie beabsichtigen, die Auflösung des Personalrats oder den Ausschluss eines Mitglieds des Personalrats nach § 22 Absatz 1 Satz 1 zu beantragen.

§ 27

Nichtöffentlichkeit, Format und Zeitpunkt der Sitzung

(1) Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich. Der Personalrat kann eine ihm nicht als Mitglied angehörende Person zur Protokollführung hinzuziehen. Die Sitzungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse und die Verteilung und Lage der Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Mitgliedern Rücksicht zu nehmen. Die Dienststellenleitung ist vom Zeitpunkt der Sitzung rechtzeitig zu verständigen. Die Beendigung der Sitzung ist ihr in geeigneter Weise anzuzeigen.

(2) Personalratssitzungen finden in der Regel als Präsenzveranstaltungen statt. Der Personalrat kann allgemein in seiner Geschäftsordnung nach § 33 Absatz 1 oder im Einzelfall durch Beschluss festlegen, die Sitzungen als digitale oder hybride Veranstaltungen durchzuführen. Das Recht eines Personalratsmitglieds auf Teilnahme an der Sitzung vor Ort bleibt durch die Durchführung der Sitzung in Gestalt einer digitalen oder hybriden Veranstaltung unberührt.

§ 28**Beschlussfassung und Beschlussfähigkeit**

- (1) Der Personalrat beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung der Mehrheit außer Betracht. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.
- (2) Der Personalrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner in der Angelegenheit stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.
- (3) Für die Gruppenvertretung gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.
- (4) An der Beratung und Beschlussfassung über Angelegenheiten, die die persönlichen Interessen eines Personalratsmitglieds berühren, nimmt dieses Mitglied nicht teil. Entsprechendes gilt für diejenigen Personen, die berechtigt sind, an den Personalratssitzungen teilzunehmen.
- (5) In personellen Angelegenheiten, die sich auf die betroffenen Beschäftigten nachteilig auswirken, kann der Personalrat beschließen, dass diese vor seiner Beschlussfassung vom Personalrat gehört werden. Auf die dienstlichen Verhältnisse ist Rücksicht zu nehmen.

§ 29**Beratung und Abstimmung**

- (1) Über gemeinsame Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird vom Personalrat gemeinsam beraten und abgestimmt.
- (2) In Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, sind nach gemeinsamer Beratung im Personalrat nur die Vertreterinnen und Vertreter dieser Gruppe zur Beschlussfassung berufen. Dies gilt nicht für eine Gruppe, die im Personalrat nicht vertreten ist.

§ 30**Aussetzung von Beschlüssen**

- (1) Der Beschluss des Personalrats ist, soweit durch diesen wichtige Interessen der jeweils vertretenen Beschäftigten erheblich beeinträchtigt werden, für die Dauer von 10 Arbeitstagen auszusetzen, wenn dies beantragt wird durch
1. die Mehrheit einer Gruppenvertretung,
 2. den Vertrauensmann der Zivildienstleistenden oder
 3. die Mehrheit der Mitglieder oder das an der Sitzung teilnehmende Mitglied
 - a) der Jugend- und Ausbildungsvertretung,
 - b) des Rates der Referendarinnen und Referendare,
 - c) des Rates der Anwärterinnen und Anwärter,
 - d) der Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten,
 - e) der Vertretung des Krankenpflegepersonals oder
 - f) der Schwerbehindertenvertretung.

Die Dauer der Aussetzung nach Satz 1 kann durch Beschluss des Personalrats auf 5 Arbeitstage abgekürzt werden. Innerhalb der Frist soll eine Verständigung gesucht werden. Der Personalrat oder die Antragstellenden können zu ihrer Unterstützung die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften hinzuziehen. Die Aussetzung eines Beschlusses führt zu einer Verlängerung der in § 75 Absatz 2 und 4 genannten Beteiligungsfristen um 10 Arbeitstage, bei Abkürzung nach Satz 2 um 5 Arbeitstage. Die Dienststelle ist unverzüglich zu unterrichten.

(2) Nach Ablauf der Beschlussaussetzung nach Absatz 1 ist unverzüglich über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt oder nur unerheblich geändert, kann ein Antrag auf Aussetzung nicht erneut gestellt werden.

(3) Für Beschlüsse der Gruppenvertretung gelten Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 3, Satz 2 bis 5 sowie Absatz 2 entsprechend.

§ 31

Teilnahme von Mitgliedern der Stufenvertretungen und Beauftragten der Gewerkschaften

(1) Der Personalrat kann bei Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung beschließen, dass beauftragte Mitglieder der Stufenvertretungen, die bei den übergeordneten Dienststellen bestehen, beratend an seinen Sitzungen teilnehmen.

(2) Auf Antrag mindestens eines Viertels der Personalratsmitglieder oder in Gruppenangelegenheiten der Mehrheit der Gruppenvertretung können Beauftragte einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen. Dabei ist sicherzustellen, dass schutzwürdige personenbezogene Daten nur verarbeitet oder erörtert werden, wenn die betroffenen Personen eingewilligt haben oder die Daten offenkundig sind. Das Recht einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft, gemäß § 26 Absatz 3 Nummer 12 an den Sitzungen teilzunehmen, wenn sie beabsichtigt, die Auflösung des Personalrats oder den Ausschluss eines Mitglieds des Personalrats zu beantragen, bleibt unberührt.

§ 32

Teilnahme weiterer Personen

(1) Ein von der Jugend- und Ausbildungsvertretung benanntes Mitglied kann an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen. Beratend teilnahmeberechtigt nach Satz 1 ist die gesamte Jugend- und Ausbildungsvertretung, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die jugendlichen Beschäftigten betreffen. Werden in diesen Fällen Beschlüsse gefasst, hat die Jugend- und Ausbildungsvertretung Stimmrecht.

(2) Werden Angelegenheiten behandelt, die auch die Interessen der Referendarinnen und Referendare, der Anwärtnerinnen und Anwärtler, der nicht ständigen Beschäftigten oder des Krankenpflegepersonals betreffen, kann deren jeweilige Vertretung beratend teilnehmen. Bei Beschlüssen, die besonders das Krankenpflegepersonal betreffen, hat die Vertretung des Krankenpflegepersonals Stimmrecht.

(3) Werden Angelegenheiten behandelt, die auch die Interessen der Zivildienstleistenden betreffen, kann der Vertrauensmann der Zivildienstleistenden beratend teilnehmen.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen.

(5) Die Dienststellenleitung oder eine von dieser beauftragte Person nimmt an Sitzungen für die Dauer der Beratung teil, wenn und soweit diese auf Verlangen der Dienststelle einberufen sind oder zu denen diese ausdrücklich eingeladen wurde.

§ 33

Geschäftsordnung und Sitzungsprotokoll

(1) Der Personalrat kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(2) Über jede Sitzung des Personalrats ist ein Protokoll in Textform zu erstellen. Das Protokoll muss mindestens Angaben enthalten über

1. das Veranstaltungsformat und gegebenenfalls den Ort der Sitzung,
2. den Sitzungstermin,
3. den behandelten Gegenstand und die gestellten Anträge und
4. den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind.

Die Richtigkeit des Protokolls ist durch den Vorsitz und ein weiteres Mitglied des Personalrats zu bestätigen. Dem Protokoll ist eine Anwesenheitsliste in Textform beizufügen.

(3) Wenn die Jugend- und Ausbildungsvertretung, die Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten oder des Krankenpflegepersonals, der Vertrauensmann der Zivildienstleistenden, die Schwerbehindertenvertretung, die Dienststellenleitung oder eine von dieser beauftragte Person oder Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ganz oder teilweise an der Sitzung teilgenommen haben, ist ihnen der sie betreffende entsprechende Teil des Protokolls in Kopie zuzuleiten.

(4) Einwendungen gegen das Protokoll sind unverzüglich in Textform zu erheben und dem Protokoll nachträglich beigelegt.

§ 34

Sprechstunden

(1) Der Personalrat und die Jugend- und Ausbildungsvertretung können gemeinsame oder getrennte Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmen sie im Einvernehmen mit der Dienststelle. Das Veranstaltungsformat der Sprechstunde können der Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung in den jeweiligen Geschäftsordnungen nach Maßgabe der Vorgaben nach § 9 festlegen.

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

(3) Der Besuch der Sprechstunden oder die sonstige Inanspruchnahme des Personalrats oder der Jugend- und Ausbildungsvertretung führt nicht zur Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts der Beschäftigten.

§ 35 Kosten

(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats oder von ihm beauftragter Mitglieder im Rahmen der gesetzlichen Aufgabenerfüllung entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Hierzu gehören insbesondere Kosten

1. für Reisen von Mitgliedern des Personalrats, die dieser zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben beschließt, nach den Vorschriften des Landesreisekostengesetzes,
2. für Beschäftigte, die auf Beschluss des Personalrats zu einer Personalratssitzung eingeladen werden, nach den Vorschriften des Landesreisekostengesetzes,
3. des sachlichen Geschäftsbedarfs des Personalrats einschließlich der Kosten für erforderliche, in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik,
4. zur Deckung des Informationsbedarfs durch Literatur und rechtliche Beratungen und
5. in verwaltungsgerichtlichen Verfahren nach § 102, insbesondere, wenn die Kosten des Rechtsstreits dem Personalrat auferlegt werden.

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume und Personal zur Verfügung zu stellen.

(3) Dem Personalrat sind für Bekanntmachungen die in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik sowie Aushangflächen in allen Dienststellen zur Verfügung zu stellen. Der Personalrat kann Mitteilungen an die Beschäftigten herausgeben.

(4) Die zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben bewilligten Haushaltsmittel sind dem Personalrat auf seinen Antrag zur eigenverantwortlichen Verwaltung zur Verfügung zu stellen. Der Personalrat ist zur sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung verpflichtet.

§ 36 Beiträge

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

Unterabschnitt 4 Rechtsstellung der Personalratsmitglieder

§ 37 Ehrenamt

Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

§ 38 Dienstbefreiung, Freistellung

(1) Die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats unvermeidliche Versäumnis von Arbeitszeit sowie die Nichterfüllung dienstplanmäßiger Leistungen führen nicht zur Minderung der Dienstbezüge, des Arbeitsentgelts oder von Zulagen.

(2) Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Satz 1 gilt sinngemäß, soweit keine regelmäßige Arbeitszeit besteht oder die Personalratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit stattfindet.

(3) Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Auf Beschluss des Personalrats werden von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt in Dienststellen mit in der Regel

1. 300 bis 600 Beschäftigten ein Mitglied,
2. 601 bis 1 000 Beschäftigten 2 Mitglieder,
3. 1 001 bis 2 000 Beschäftigten 3 Mitglieder und
4. bei je weiteren angefangenen 1 000 Beschäftigten ein weiteres Mitglied.

(4) Freistellungen von Personalratsmitgliedern können in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese müssen mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen. Die Freistellungen dürfen zusammen den zeitlichen Umfang der nach Absatz 3 Satz 2 vorgesehenen Freistellungen nicht überschreiten. Eine Teilfreistellung ist ausgeschlossen, wenn die verbleibende Arbeitszeit den Umfang von einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unterschreitet. Teilfreistellungen von Personalratsmitgliedern, die im Schichtdienst oder Wechselschichtdienst tätig sind, können nur im Einvernehmen mit der Dienststelle erfolgen. Teilfreistellungen von Mitgliedern der übrigen Personalvertretungen können ebenfalls nur im Einvernehmen mit der Dienststelle erfolgen. Wird kein Einvernehmen hergestellt, kann die Einigungsstelle angerufen werden.

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

(6) In Dienststellen mit in der Regel bis zu 300 Beschäftigten oder neben Freistellungen nach Absatz 3 Satz 2 kann der Personalrat im Einvernehmen mit der Dienststelle weitere Mitglieder ganz oder teilweise von der dienstlichen Tätigkeit freistellen, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer oder seiner Aufgaben notwendig ist. Wird kein Einvernehmen hergestellt, kann die Einigungsstelle angerufen werden.

(7) Freistellungen dürfen nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. Freigestellte Mitglieder des Personalrats sind nicht dienstlich zu beurteilen, wenn die dienstliche Tätigkeit jeweils weniger als ein Viertel der Arbeitszeit beansprucht. Die Vorschriften zur fiktiven Fortschreibung der dienstlichen Beurteilung nach § 61a des Landesbeamtengesetzes finden Anwendung.

(8) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder des Personalrats dürfen von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen innerhalb und außerhalb der Verwaltung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung eines Mitglieds des Personalrats ist diesem in besonderer Weise Gelegenheit zu geben, sich fortzubilden.

§ 39**Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, Verordnungsermächtigung**

(1) Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts und unter Übernahme der angemessenen Kosten, deren Höhe die für Inneres zuständige oberste Dienstbehörde durch Rechtsverordnung regelt, für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen während der ersten Amtszeit bis zu 25 Arbeitstage, im Übrigen bis zu 20 Arbeitstage je Amtszeit vom Dienst oder der Arbeitspflicht freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Ersatzmitglieder jeder Wahlvorschlagsliste entsprechend der von dieser Liste gewählten Anzahl von Personalratsmitgliedern können unter den gleichen Voraussetzungen bis zu 10 Arbeitstage vom Dienst oder der Arbeitspflicht freigestellt werden. Von den Freistellungskontingenten nach den Sätzen 1 und 2 soll ein angemessener Anteil auf Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Themenbereich der Digitalisierung entfallen.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 hat jedes Mitglied des Personalrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst oder der Arbeitspflicht unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts für insgesamt 15 Arbeitstage zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung oder von der Landeszentrale für politische Bildung als für die Personalratsarbeit nützlich anerkannt sind. Hinsichtlich der Zahl der teilnahmeberechtigten Ersatzmitglieder und des Umfangs der Freistellung gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) Beschlüsse des Personalrats über die Teilnahme an Veranstaltungen im Sinne der Absätze 1 und 2 haben die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen und sind der Dienststelle rechtzeitig mitzuteilen. Sie sind für die Dienststelle bindend, es sei denn, das Verwaltungsgericht hebt sie auf Antrag der Dienststelle auf. Der Antrag ist innerhalb von 10 Arbeitstagen nach Unterrichtung der Dienststelle über den Beschluss des Personalrats zu stellen. Im Falle des Absatzes 1 tritt die Bindungswirkung nur ein, soweit sich die Beschlüsse des Personalrats im Rahmen der bereitgestellten Haushaltsmittel halten.

(4) Die zur Teilnahme von Mitgliedern des Personalrats an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 1 bewilligten Haushaltsmittel können dem Personalrat zur eigenverantwortlichen Verwaltung zur Verfügung gestellt werden.

§ 40**Kündigung, Versetzung und Abordnung**

(1) Für die Mitglieder des Personalrats, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, gelten die §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend. Der Kündigungsschutz gilt auch für ehemalige Personalratsmitglieder für die Dauer von einem Jahr nach dem Ausscheiden. Mitglieder, die in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf oder auf Probe stehen, können nur mit Zustimmung der Gruppenvertretung der Beamtinnen und Beamten, der das Mitglied angehört, entlassen werden.

(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 Landesumzugskostenrechts gehört zum Dienstort. Die Versetzung oder Abordnung von Mitgliedern des Personalrats bedarf der Zustimmung des Personalrats, dem das Mitglied angehört.

(3) Soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, darf ein Mitglied des Personalrats für die Dauer von 2 Jahren nach seinem Ausscheiden nur mit Aufgaben betraut werden, die mindestens seiner früher ausgeübten Funktion gleichwertig sind. Ihm soll auf Antrag in besonderer Weise die Möglichkeit gegeben werden, sich fortzubilden.

(4) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Ersatzmitglieder, wenn sie mindestens dreimal zur Vertretung herangezogen worden sind. Die in Absatz 1 Satz 2 genannte Frist rechnet ab der letztmaligen Vertretung.

Abschnitt 3 Personalversammlung

§ 41 Allgemeines

(1) Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. Sie ist nicht öffentlich und wird vom Vorsitz des Personalrats geleitet.

(2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen, örtlichen oder anderen sachlichen Gesichtspunkten eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden, sind Teilversammlungen abzuhalten.

(3) Der Personalrat kann Versammlungen in bestimmten Verwaltungseinheiten der Dienststelle oder Versammlungen eines bestimmten Personenkreises durchführen.

(4) Auf Beschluss der zuständigen Personalräte kann zur Behandlung gemeinsamer Angelegenheiten eine gemeinsame Personalversammlung mehrerer Dienststellen oder Dienststellenteile stattfinden. Die zuständigen Personalräte bestimmen zugleich, welcher der jeweiligen Personalratsvorsitze die Leitung der gemeinsamen Versammlung übernimmt.

(5) Die Personalversammlung findet in der Regel als Präsenzveranstaltung statt. Der Personalrat kann die Personalversammlung im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung als digitale oder hybride Veranstaltung durchführen. Die Möglichkeit zur Durchführung von Teilversammlungen gemäß Absatz 2 bleibt unberührt.

§ 42
Einberufung, Tätigkeitsbericht

(1) Der Personalrat hat mindestens einmal im Kalenderjahr eine Personalversammlung durchzuführen und auf dieser einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

(2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Antrag der Dienststellenleitung oder mindestens eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten verpflichtet, innerhalb von 20 Arbeitstagen eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft muss der Personalrat vor Ablauf von 4 Wochen nach Eingang des Antrags eine Personalversammlung nach Absatz 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderjahr keine Personalversammlung durchgeführt worden ist. Das gilt nicht, wenn der Personalrat für das folgende Vierteljahr eine Personalversammlung geplant hat.

§ 43
Zeitpunkt

(1) Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Die Teilnahme an der Personalversammlung führt nicht zur Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts oder von Zulagen. Soweit in den Fällen des Satzes 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist als Ausgleich für die Teilnahme Dienst- oder Arbeitsbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.

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

§ 44
Aufgaben

Die Personalversammlung darf alle Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit des Personalrats gehören. Sie kann dem Personalrat im Rahmen seiner Aufgaben und Befugnisse Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Der Personalrat hat die Beschäftigten in geeigneter Weise umgehend über die Behandlung der Anträge und die Durchführung entsprechender Maßnahmen zu unterrichten. Die Vorschriften zur sachlichen Amtsführung nach § 71 Absatz 2 und zur Unterrichtung des Personalrats nach § 72 gelten für die Personalversammlung entsprechend.

§ 45 **Teilnahme weiterer Personen**

(1) Die Dienststellenleitung kann an allen Personalversammlungen teilnehmen. An Personalversammlungen, die auf ihren Wunsch einberufen sind, hat sie teilzunehmen. Entsprechend § 5 Absatz 4 kann sich die Dienststellenleitung durch eine ständige Vertretung oder in der Sache entscheidungsbefugte Beschäftigte vertreten lassen. Das Recht der Dienststellenleitung, die Einberufung einer Personalversammlung nach § 42 Absatz 2 zu beantragen, bleibt unberührt. Die Dienststellenleitung ist unter Übersendung der Tagesordnung rechtzeitig einzuladen; die erforderlichen Teilnahmeinformationen sind mitzuteilen. Der Dienststellenleitung oder deren Vertretung ist auf Antrag in der Personalversammlung das Wort zu erteilen.

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

(3) An der Personalversammlung können Beauftragte der Jugend- und Ausbildungsvertretung, des Rates der Referendarinnen und Referendare, des Rates der Anwärterinnen und Anwärter, der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats mit beratender Stimme teilnehmen. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.

Abschnitt 4 **Stufenvertretungen, Gesamtpersonalrat und Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene**

§ 46 **Stufenvertretungen**

(1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen und Gerichte werden bei den Behörden der Mittelstufe Bezirkspersonalräte, bei den obersten Dienstbehörden Hauptpersonalräte gebildet (Stufenvertretungen).

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

(3) Für die Wahl der Stufenvertretungen gelten die Vorschriften nach den §§ 10 bis 12, § 13 Satz 2 und 3 sowie §§ 14 bis 18 entsprechend. § 12 Absatz 2 Nummer 2 gilt nur für die betreffenden Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. Die Stufenvertretung besteht bei in der Regel bis zu 2 000 Wahlberechtigten aus 7 Mitgliedern, 2 001 bis 4 000 Wahlberechtigten aus 9 Mitgliedern, 4 001 und mehr Wahlberechtigten aus 11 Mitgliedern.

(4) In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens eine Vertretung.

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

(6) Für die Amtszeit, die Geschäftsführung und die Rechtsstellung der Stufenvertretungen gelten die Vorschriften nach den §§ 19 bis 40 mit Ausnahme des § 38 Absatz 3 Satz 2 entsprechend.

§ 47 Gesamtpersonalrat

(1) Ein Gesamtpersonalrat ist zu bilden, wenn mehrere Personalräte in einer Dienststelle des Landes oder in einer gemäß § 5 Absatz 2 von der obersten Dienstbehörde zur Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes erklärten Dienststelle bestehen, eine Stufenvertretung nach § 46 jedoch nicht zu bilden ist.

(2) Ein Gesamtpersonalrat ist auch zu bilden, wenn im Bereich einer Gemeinde, eines Landkreises, eines Amtes, eines Zweckverbandes oder im Bereich einer der Aufsicht des Landes unterstehenden oder einer sonstigen Körperschaft des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, einer rechtsfähigen Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts mehrere Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes oder in einer Dienststelle mehrere Personalräte bestehen.

(3) Die Dienststelle, bei der der Gesamtpersonalrat gebildet werden soll, bestellt den Wahlvorstand.

(4) Die Mitglieder des Gesamtpersonalrats werden von den Beschäftigten gewählt, für die der Gesamtpersonalrat gebildet werden soll.

(5) Für die Wahl des Gesamtpersonalrats gelten die Vorschriften nach den §§ 10 bis 18 entsprechend. § 12 Absatz 2 Nummer 3 gilt nur für die betreffenden Beschäftigten der Dienststelle, bei der der Gesamtpersonalrat gebildet werden soll.

(6) Für die Amtszeit, die Geschäftsführung und die Rechtsstellung des Gesamtpersonalrats gelten die Vorschriften nach den §§ 19 bis 40 mit Ausnahme des § 38 Absatz 3 Satz 2 entsprechend.

§ 48 Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene

(1) Die Hauptpersonalräte, der Hauptrichterrat und der Hauptstaatsanwaltsrat im Bereich der Landesverwaltung bilden die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte. Die Personalräte der obersten Landesbehörden, bei denen kein Hauptpersonalrat gebildet wird, gelten insoweit als Hauptpersonalräte. Die Hauptpersonalräte, der Hauptrichterrat und der Hauptstaatsanwaltsrat entsenden je ein Mitglied in die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte. Gelten bei einer obersten Dienstbehörde mehrere Personalräte als Hauptpersonalräte, entsenden sie zusammen ein Mitglied in die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte.

(2) Die Personalräte der obersten Landesbehörden bilden die Arbeitsgemeinschaft der Personalräte der obersten Landesbehörden.

(3) Für die Amtszeit, das Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, die Geschäftsführung und die Rechtsstellung der Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene gelten die Vorschriften nach den §§ 19, 23, 25 Absatz 1 Satz 1 sowie Satz 4 und 5, Absatz 2 Satz 1 sowie Satz 2 und 4, Absatz 3 Satz 1, §§ 27, 28 Absatz 1 und 2, § 33 Absatz 1, 2 und 4, §§ 35 bis 40 mit Ausnahme des § 38 Absatz 3 Satz 2 entsprechend. Die Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen beim Land Mecklenburg-Vorpommern richtet sich nach § 100 Absatz 2.

Abschnitt 5 Jugend- und Ausbildungsvertretung

§ 49 Errichtung

In Dienststellen, bei denen Personalräte errichtet sind und denen in der Regel mindestens 5 zur Jugend- und Ausbildungsvertretung wahlberechtigte Beschäftigte angehören, werden Jugend- und Ausbildungsvertretungen gebildet.

§ 50 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind

1. Beschäftigte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie
2. Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in entsprechender Berufsausbildung, andere Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis sowie Auszubildende (jugendliche Beschäftigte).

Im Übrigen gelten die Vorschriften zur Wahlberechtigung nach § 11 entsprechend.

(2) Wählbar sind

1. Wahlberechtigte nach Absatz 1 sowie
2. Wahlberechtigte nach § 11, die am Wahltag das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Nicht wählbar sind die Mitglieder des Personalrats.

§ 51 Anzahl der Mitglieder der Jugend- und Ausbildungsvertretung

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

1. 5 bis 20 jugendlichen Beschäftigten aus einem Mitglied,
2. 21 bis 50 jugendlichen Beschäftigten aus 3 Mitgliedern,
3. 51 bis 200 jugendlichen Beschäftigten aus 5 Mitgliedern,
4. mehr als 200 jugendlichen Beschäftigten aus 7 Mitgliedern.

(2) Die Jugend- und Ausbildungsvertretung soll sich aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der der Dienststelle angehörenden jugendlichen Beschäftigten zusammensetzen.

§ 52**Wahlverfahren, Amtszeit, Vorsitz**

(1) Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand. Im Übrigen gelten die Vorschriften über die Wahlen zum Personalrat entsprechend. Die Vorschriften zur Vertretung der Gruppen nach § 14 finden keine Anwendung.

(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Ausbildungsvertretung beträgt 2 Jahre. Die Wahlen finden in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember statt. Soweit die Vorschriften zur Amtszeit des Personalrats nach den §§ 19 bis 24 keine unmittelbar geltenden Bestimmungen für die Jugend- und Ausbildungsvertretung enthalten, gelten sie entsprechend. § 20 Absatz 1 Nummer 1 gilt mit der Maßgabe, dass die Neuwahl bereits nach 9 Monaten zu erfolgen hat.

(3) Besteht die Jugend- und Ausbildungsvertretung aus 3 oder mehr Mitgliedern, wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitz zur Führung der laufenden Geschäfte sowie eine Stellvertretung.

§ 53**Befugnisse und Tätigkeit**

(1) Die Jugend- und Ausbildungsvertretung hat folgende Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der jugendlichen Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften durchgeführt werden,
2. Maßnahmen beim Personalrat zu beantragen, die den jugendlichen Beschäftigten dienen, insbesondere zu Fragen der Berufsausbildung, und
3. Anregungen und Beschwerden von jugendlichen Beschäftigten, insbesondere zu Fragen der Berufsausbildung, entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf ihre Berücksichtigung hinzuwirken.

In den Fällen der Nummern 2 und 3 ist die Jugend- und Ausbildungsvertretung durch den Personalrat über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen mit der Dienststelle zu unterrichten. Satz 2 gilt entsprechend, wenn sich die Jugend- und Ausbildungsvertretung in Fällen der Nummer 1 an den Personalrat gewandt hat.

(2) Die Zusammenarbeit der Jugend- und Ausbildungsvertretung mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 26 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Satz 1 Nummer 3, § 30 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3a, § 32 Absatz 1 sowie § 34 Absatz 1 und 2. Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Jugend- und Ausbildungsvertretung, des Wahlvorstands und von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern, die in einem Ausbildungsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung des Personalrats. Die Vorschriften zur Kündigung, Versetzung und Abordnung nach § 40 gelten entsprechend.

(3) Für die Geschäftsführung der Jugend- und Ausbildungsvertretung gelten die Vorschriften nach § 25 Absatz 1 Satz 5, Absatz 3 Satz 1, § 26 Absatz 1 und 2, §§ 27, 28 Absatz 1 und 2 sowie Absatz 4 und 5, §§ 30, 31 Absatz 1, §§ 33, 34 Absatz 3, §§ 35, 36 sowie § 71, für die Rechtsstellung die Vorschriften nach den §§ 37 bis 39 mit Ausnahme des § 38 Absatz 3 Satz 2 entsprechend.

(4) Sitzungen der Jugend- und Ausbildungsvertretung finden nach Unterrichtung des Personalrats statt. Hinsichtlich der Schwerbehindertenvertretung gilt § 32 Absatz 4 entsprechend. An den Sitzungen der Jugend- und Ausbildungsvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen, wenn nicht die Mehrheit der Jugend- und Ausbildungsvertretung widerspricht.

(5) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Ausbildungsvertretung durch den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Vorschriften zur Unterrichtung des Personalrats nach § 72 gelten sinngemäß. Die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen werden ihr durch den Personalrat bereitgestellt.

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

§ 54 Jugendversammlung

(1) Die Jugend- und Ausbildungsvertretung hat in der Regel einmal in jedem Kalenderjahr und im Übrigen bei Bedarf eine Jugendversammlung durchzuführen. Diese soll möglichst unmittelbar vor oder nach einer Personalversammlung (§ 42 Absatz 1) stattfinden. Die Jugendversammlung wird vom Vorsitz der Jugend- und Ausbildungsvertretung geleitet. Besteht diese aus nur einem Mitglied, obliegt ihr die Versammlungsleitung. Der Personalratsvorsitz oder ein vom Personalrat beauftragtes Mitglied soll an der Jugendversammlung teilnehmen.

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

§ 55 Jugend- und Ausbildungsstufenvertretungen

(1) In der Landesverwaltung werden für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen mit Stufenvertretungen, bei den oberen Landesbehörden Bezirksjugend- und Ausbildungsvertretungen und bei den obersten Dienstbehörden Hauptjugend- und Ausbildungsvertretungen gebildet.

(2) Bei bestehenden Gesamtpersonalräten nach § 47 Absatz 1 und 2 werden Gesamtjugend- und Ausbildungsvertretungen gebildet. § 47 Absatz 3 bis 5 Satz 1 und die §§ 49 bis 53 mit Ausnahme des § 52 Absatz 1 Satz 1 gelten entsprechend.

(3) Für die Jugend- und Ausbildungsstufenvertretungen gelten die Wahlvorschriften nach § 46 Absatz 2 sowie für die Errichtung, die Wahlberechtigung und Wählbarkeit, die Anzahl der Mitglieder, das Wahlverfahren, die Amtszeit, den Vorsitz sowie die Befugnisse und Tätigkeiten die Vorschriften nach den §§ 49 bis 53 entsprechend.

Abschnitt 6**Vertretung der Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst
(Rat der Referendarinnen und Referendare)****§ 56
Errichtung**

(1) Als Vertretung der Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst des Landes wird bei der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberlandesgerichts Rostock ein Rat der Referendarinnen und Referendare gebildet.

(2) Der Rat der Referendarinnen und Referendare nimmt die Aufgaben eines Personalrats gegenüber der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberlandesgerichts Rostock und gegenüber allen anderen Dienststellen wahr, soweit ausschließlich Referendarinnen und Referendare betroffen sind. In allen anderen Angelegenheiten vertritt der zuständige Personalrat auch die Referendarinnen und Referendare.

(3) Der Rat der Referendarinnen und Referendare nimmt gleichzeitig die Aufgaben eines Bezirks- und eines Hauptrates der Referendarinnen und Referendare wahr.

**§ 57
Wahlberechtigung und Wählbarkeit**

(1) Wahlberechtigt zum Rat der Referendarinnen und Referendare sind alle Referendarinnen und Referendare, die sich am Wahltag im juristischen Vorbereitungsdienst befinden, es sei denn, dass sie unter Wegfall der Unterhaltsbeihilfe beurlaubt oder einer Ausbildungsstelle außerhalb des Landes zugewiesen sind. Die Vorschriften zur Wahlberechtigung nach § 11 Absatz 1 gelten entsprechend.

(2) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sich nicht bereits zur Ausbildung in den Wahlstationen befinden.

**§ 58
Anzahl der Mitglieder des Rates der Referendarinnen und Referendare**

Der Rat der Referendarinnen und Referendare besteht aus 5 Mitgliedern. Er soll sich aus Referendarinnen und Referendaren aller Landgerichtsbezirke zusammensetzen.

§ 59 Wahlverfahren, Amtszeit

(1) Die Vorschriften über die Wahlen zum Personalrat gelten mit Ausnahme des § 14 entsprechend.

(2) Die regelmäßige Amtszeit des Rates der Referendarinnen und Referendare beträgt ein Jahr. Sie beginnt mit dem Tag der Konstituierung des neu gewählten Rates der Referendarinnen und Referendare und verlängert sich bis längstens zum 31. August des Jahres, in dem die regelmäßigen Wahlen zum Rat der Referendarinnen und Referendare stattfinden, wenn diese vorher noch nicht abgeschlossen sind. Die regelmäßigen Wahlen zum Rat der Referendarinnen und Referendare finden jährlich in der Zeit vom 1. Juni bis zum 31. August statt. Im Übrigen gelten die Vorschriften über die Amtszeit des Personalrats nach den §§ 20 bis 24 mit Ausnahme von § 20 Absatz 1 Nummer 1 und 2 entsprechend. Der Eintritt in eine Wahlstation führt nicht zum Erlöschen der Mitgliedschaft nach § 23 Absatz 1 Nummer 5 in Verbindung mit § 57 Absatz 2.

§ 60 Geschäftsführung und Rechtsstellung

(1) Für die Geschäftsführung gelten die §§ 25 bis 36, für die Rechtsstellung des Rates der Referendarinnen und Referendare die §§ 37 bis 40 mit Ausnahme des § 38 Absatz 3 Satz 2 sinngemäß. Der Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen reduziert sich im Rahmen des § 39 Absatz 1 auf höchstens 6 Arbeitstage, im Rahmen des § 39 Absatz 2 auf höchstens 3 Arbeitstage.

(2) Die Vorschrift zur Mitbestimmung nach § 83 Absatz 1 Nummer 1 findet keine Anwendung. Die Mitbestimmung bei der Zuweisung an die Ausbildungsstellen und die Arbeitsgemeinschaften beschränkt sich auf die Aufstellung von Grundsätzen. Die oberste Dienstbehörde entscheidet endgültig.

§ 61 Versammlung der Referendarinnen und Referendare

Der Rat der Referendarinnen und Referendare hat in der Regel einmal in jedem Kalenderjahr eine Versammlung der Referendarinnen und Referendare durchzuführen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sind im Übrigen sinngemäß anzuwenden.

Abschnitt 7 Vertretung der Anwärtnerinnen und Anwärtler der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Rat der Anwärtnerinnen und Anwärtler)

§ 62 Errichtung

(1) Als Vertretung der bei der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern personalrechtlich geführten Anwärtnerinnen und Anwärtler wird dort ein Rat der Anwärtnerinnen und Anwärtler gebildet.

(2) Der Rat der Anwärtinnen und Anwärter nimmt die Aufgaben eines Personalrats gegenüber der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern und gegenüber allen anderen Dienststellen wahr, soweit ausschließlich Anwärtinnen und Anwärter im Sinne des Absatzes 1 betroffen sind und soweit es nicht um Ausbildungs- und Studienbedingungen sowie um die Wahrnehmung fachhochschulpolitischer Belange an der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern geht. In allen anderen Angelegenheiten vertritt der zuständige Personalrat auch die Anwärtinnen und Anwärter.

(3) Der Rat der Anwärtinnen und Anwärter ist nicht zuständig für eine beteiligungspflichtige Maßnahme, die als Verschlussache mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-Vertraulich“ eingestuft ist. Personalrat im Sinne des § 99 ist der örtliche Personalrat der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

(4) Der Rat der Anwärtinnen und Anwärter nimmt gleichzeitig die Aufgaben eines Bezirks- und eines Hauptrates der Anwärtinnen und Anwärter wahr.

§ 63

Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt zum Rat der Anwärtinnen und Anwärter sind alle Anwärtinnen und Anwärter der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern, die dort am Wahltag personalrechtlich geführt werden. Die Vorschriften zur Wahlberechtigung nach § 11 Absatz 1 gelten entsprechend.

(2) Wählbar sind alle Wahlberechtigten.

§ 64

Anzahl der Mitglieder des Rates der Anwärtinnen und Anwärter

Der Rat der Anwärtinnen und Anwärter besteht aus 6 Mitgliedern. Er soll sich aus Anwärtinnen und Anwärtern aller Fachbereiche zusammensetzen, die wahlberechtigte Anwärtinnen und Anwärter führen.

§ 65

Wahlverfahren, Amtszeit

(1) Die Vorschriften über die Wahlen zum Personalrat gelten mit Ausnahme des § 14 entsprechend.

(2) Die Amtszeit des Rates der Anwärtinnen und Anwärter beträgt ein Jahr. Die Vorschriften über die Amtszeit des Personalrats nach den §§ 19 bis 24 gelten mit Ausnahme von § 20 Absatz 1 Nummer 1 und 2 entsprechend.

§ 66**Geschäftsführung und Rechtsstellung**

(1) Für die Geschäftsführung gelten die §§ 25 bis 36, für die Rechtsstellung des Rates der Anwärterinnen und Anwärter die §§ 37 bis 40 mit Ausnahme des § 38 Absatz 3 Satz 2 sinngemäß. Der Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen reduziert sich im Rahmen des § 39 Absatz 1 auf höchstens 6 Arbeitstage, im Rahmen des § 39 Absatz 2 auf höchstens 3 Arbeitstage.

(2) Die Mitbestimmung im Falle des § 82 Absatz 1 Nummer 12 beschränkt sich auf die Aufstellung von Grundsätzen für die Vergabe von Wohnheimplätzen.

(3) Die Vorschrift zur Mitbestimmung nach § 83 Absatz 1 Nummer 1 findet keine Anwendung. Die Mitbestimmung bei der im Rahmen der Ausbildung oder des Studiums erforderlichen Zuweisung an andere Dienststellen beschränkt sich auf die Aufstellung von Grundsätzen.

§ 67**Versammlung der Anwärterinnen und Anwärter**

Der Rat der Anwärterinnen und Anwärter hat in der Regel einmal in jedem Kalenderjahr eine Versammlung der Anwärterinnen und Anwärter durchzuführen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sind im Übrigen sinngemäß anzuwenden.

Abschnitt 8**Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten und des Krankenpflegepersonals****§ 68****Nicht ständige Beschäftigte**

(1) Sind in einer Dienststelle während bestimmter Zeiten des Jahres oder zur Erfüllung vorübergehender oder dauernder Aufgaben mindestens 5 Beschäftigte tätig, deren Beschäftigungsverhältnis von vornherein auf weniger als ein Jahr befristet ist, wählen diese mit einfacher Stimmenmehrheit eine Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten. Die Vertretung besteht bei 5 bis 40 nicht ständigen Beschäftigten aus einem Mitglied, 41 bis 100 nicht ständigen Beschäftigten aus 3 Mitgliedern, 101 und mehr nicht ständigen Beschäftigten aus 5 Mitgliedern.

(2) Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand. Im Übrigen gelten für die Wahl der Mitglieder der Vertretung die §§ 11, 12 und 15 bis 18 entsprechend mit Ausnahme der Vorschriften über die Dauer der Zugehörigkeit zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde und zum öffentlichen Dienst. Besteht eine Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten aus 3 oder mehr Mitgliedern, wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitz zur Führung der laufenden Geschäfte sowie eine Stellvertretung.

(3) Die Amtszeit der in Absatz 1 genannten Mitglieder endet mit Ablauf des für die Beschäftigung der nicht ständigen Mitglieder vorgesehenen Zeitraums oder mit Wegfall der Voraussetzungen für ihre Wahl. Die Vorschriften über die Amtszeit des Personalrats nach § 19 Absatz 1 Satz 2, § 20 Absatz 1 und 2 sowie §§ 21 bis 24 gelten entsprechend.

(4) Die Zusammenarbeit der Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 26 Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 Satz 1 Nummer 4, § 30 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3d sowie § 32 Absatz 2. Die Vorschriften über Kündigung, Versetzung und Abordnung nach § 40 gelten entsprechend.

(5) Für die Geschäftsführung der Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten sind § 25 Absatz 1 Satz 5, § 26 Absatz 1 und 2, §§ 27, 28 Absatz 1 und 2 sowie Absatz 4 und 5, § 31 Absatz 1, § 33 Absatz 2, §§ 35, 36 sowie 71, für die Rechtsstellung die §§ 37, 38 Absatz 1 bis 3 Satz 1, Absatz 4 bis 6 und Absatz 8 Satz 1 sowie § 39 sinngemäß anzuwenden.

§ 69 Krankenpflegepersonal

(1) Sind in einem öffentlichen Krankenhaus oder in einer sonstigen öffentlichen Heilanstalt in der Regel mindestens 5 Beschäftigte als Krankenpflegepersonal tätig, die in keinem unmittelbaren Beschäftigungsverhältnis zum Träger der Anstalt stehen, wählen diese eine Vertretung des Krankenpflegepersonals. §§ 11, 12, 15 bis 19, § 20 Absatz 1 und 2, §§ 21 bis 24 sowie § 68 Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Satz 1 und 3 sind entsprechend anzuwenden.

(2) Die Zusammenarbeit der Vertretung des Krankenpflegepersonals mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 26 Absatz 2 Satz 3, Absatz 3 Satz 1 Nummer 5, § 30 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3f sowie nach § 32 Absatz 2. Die Vorschriften über Kündigung, Versetzung und Abordnung nach § 40 gelten entsprechend.

(3) Für die Geschäftsführung der Vertretung des Krankenpflegepersonals sind § 25 Absatz 1 Satz 5, § 26 Absatz 1 und 2, §§ 27, 28 Absatz 1 und 2 sowie Absatz 4 und 5, § 31 Absatz 1, § 33 Absatz 2, §§ 35, 36 sowie 71, für die Rechtsstellung die §§ 37, 38 Absatz 1 bis 3 Satz 1, Absatz 4 bis 6 und Absatz 8 Satz 1 sowie § 39 sinngemäß anzuwenden.

Abschnitt 9 Beteiligung des Personalrats

Unterabschnitt 1 Allgemeines

§ 70 Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat

(1) Die Dienststellenleitung (§ 5 Absatz 4) und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer gemeinsamen Besprechung zusammentreten. Die Besprechung findet in der Regel als Präsenzveranstaltung statt, kann im beiderseitigen Einvernehmen aber auch als digitale oder hybride Veranstaltung durchgeführt werden. In den Besprechungen haben die Dienststellenleitung und der Personalrat alle beabsichtigten Maßnahmen und Initiativen rechtzeitig und eingehend zu erörtern. Es sollen auch Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der zweckmäßigen Gestaltung des Dienstbetriebes sowie alle Vorgänge, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, behandelt werden. Hierzu gehören auch Beschwerden und Anregungen von Personen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für die Dienststelle tätig sind und innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden.

Die Dienststellenleitung und der Personalrat haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu unterbreiten. Sie sind berechtigt, sachkundige Beschäftigte der Dienststelle zu den Besprechungen hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung ist hinzuzuziehen.

(2) Die Dienststelle und der Personalrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden in der Dienststelle zu gefährden. Insbesondere dürfen sie keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe der Tarifvertragsparteien werden hierdurch nicht berührt.

(3) Die in diesem Gesetz genannten außenstehenden Stellen dürfen erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist. Andere Stellen dürfen nicht angerufen werden.

§ 71

Sachliche Amtsführung

(1) Die Dienststellenleitung und der Personalrat haben darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten der Dienststelle und alle Bewerberinnen und Bewerber nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes unterbleibt. Ihr Verhalten darf das Vertrauen in die Objektivität und die Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigen. Die Dienststellenleitung und der Personalrat haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

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

§ 72

Unterrichtung des Personalrats

(1) Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben über alle Angelegenheiten, die sich auf die Beschäftigten erstrecken oder auswirken und diese nicht nur geringfügig berühren, frühzeitig, fortlaufend, umfassend und anhand der einschlägigen Unterlagen zu unterrichten. Dies gilt insbesondere bei Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen und bei Personalplanungen; in Planungsgruppen ist der Personalrat von Anfang an einzubeziehen. Der Personalrat kann jederzeit eine Beratung der geplanten Maßnahmen verlangen. Die Vorschriften zu der monatlichen Besprechung nach § 70 Absatz 1 bleiben unberührt.

(2) Schriftliche Unterlagen und in Dateisystemen gespeicherte Daten, über die die Dienststelle verfügt, sind dem Personalrat in geeigneter Weise bereitzustellen, soweit dies für die Erfüllung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist. Dazu gehören bei Einstellungen die Unterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber. Soweit Beschäftigte oder Bewerberinnen oder Bewerber in den Fällen des § 83 Absatz 8 nicht die Mitbestimmung des Personalrats beantragt haben, dürfen ihre Unterlagen nur mit ihrer Einwilligung bereitgestellt werden.

(3) Gesamtnote, verbale Zusammenfassung und Verwendungsvorschlag einer dienstlichen Beurteilung sind dem Personalrat offenzulegen, soweit dies für die Erfüllung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist. Dienstliche Beurteilungen sind im Übrigen auf Verlangen der Beschäftigten dem Personalrat offenzulegen. Personalakten dürfen nur mit Einwilligung der oder des Beschäftigten und nur von den von ihr oder ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden.

(4) An Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren sowie an mündlichen Prüfungen und Eignungsfeststellungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs oder von Bewerberinnen und Bewerbern abnimmt, sowie an der Auswertung von Tests dieser Personen kann ein Mitglied des für diesen Bereich zuständigen Personalrats beratend teilnehmen. Zu Besprechungen zur Herstellung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe, die die Dienststelle durchführt oder von Dritten durchführen lässt, ist ein Mitglied des Personalrats hinzuzuziehen.

(5) Durch Dienstvereinbarungen können Regelungen über das Verfahren zur Unterrichtung des Personalrats getroffen werden. Die Unterrichtung des Personalrats soll in geeigneter digitaler Form erfolgen, soweit dies möglich und zweckmäßig ist und Dienstvereinbarungen nach Satz 1 keine abweichenden Regelungen vorsehen. Satz 1 gilt für die Unterrichtung von Dienststellenleitung und Personalrat im Rahmen des § 70 Absatz 1 entsprechend.

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

§ 73

Allgemeine Aufgaben des Personalrats

Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Beschäftigten dienen, zu beantragen,
2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen angewandt werden,
3. sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen,
4. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten und von Personen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für die Dienststelle tätig sind und innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf die Berücksichtigung der Anregungen und die Erledigung der Beschwerden hinzuwirken,
5. der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen entgegenzuwirken sowie die Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen zu fördern, insbesondere die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Beschäftigter zu fördern sowie Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter zu beantragen,

6. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern sowie Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, entgegenzuwirken,
7. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern,
8. die Eingliederung Beschäftigter mit Einwanderungsgeschichte in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den übrigen Beschäftigten zu fördern,
9. mit der Jugend- und Ausbildungsvertretung zur Förderung der Belange der von dieser vertretenen Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten.

Unterabschnitt 2

Beteiligungsverfahren, Initiativrecht, Dienstvereinbarung

§ 74

Umfang der Mitbestimmung

(1) Der Personalrat bestimmt mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt oder in Teilen betreffen oder sich auf diese auswirken. Regelungen durch Rechtsvorschrift oder Tarifvertrag oder allgemeine Regelungen der obersten Dienstbehörde im Rahmen der ressortübergreifenden Mitbestimmung (§ 85) unterfallen nicht dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach Satz 1.

(2) Eine Maßnahme nach Absatz 1 Satz 1 ist eine Handlung oder Entscheidung, durch die die Dienststelle in eigener Zuständigkeit eine Regelung trifft, die die Beschäftigten nicht nur geringfügig berührt oder innerdienstliche Verhältnisse nicht nur unwesentlich und kurzfristig verändert. Keine Maßnahmen sind insbesondere

1. Handlungen oder Entscheidungen, die eine Maßnahme nur vorbereiten,
2. Erläuterungen bestehender verbindlicher Regelungen oder
3. Weisungen an einzelne oder mehrere Beschäftigte, die die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistender Arbeit regeln.

(3) Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen sind insbesondere in den Katalogtatbeständen der §§ 82 und 83 geregelt. Diese Maßnahmen schließen eine Mitbestimmung bei anderen Maßnahmen von ähnlichem Gewicht nicht aus. Die §§ 82 und 83 regeln die dort aufgeführten Sachverhalte abschließend; ein Rückgriff auf Absatz 1 ist ausgeschlossen.

(4) Der Personalrat kann seine Zustimmung durch Vereinbarung mit der Dienststelle für bestimmte Maßnahmen oder Gruppen von Maßnahmen vorab erteilen. Unterrichtungs- und Informationspflichten nach § 72 bleiben unberührt.

(5) Soweit Mitbestimmungsfälle über die beabsichtigten Maßnahmen hinaus schutzwürdige persönliche Interessen von Beschäftigten berühren, ist die Mitbestimmung von der vorher einzuholenden Zustimmung der Betroffenen abhängig. Die Dienststelle ist verpflichtet, den Personalratsvorsitz über die beabsichtigte Maßnahme zu unterrichten. Ist eine Gruppe von der Maßnahme betroffen, die ein eigenes Vorstandsmitglied nach § 25 Absatz 2 in den Personalratsvorstand gewählt hat, so ist auch dieses Vorstandsmitglied zu unterrichten.

(6) Die Mitbestimmung entfällt bei Organisationsentscheidungen der Ministerpräsidentin oder des Ministerpräsidenten, der Landesregierung und der Ministerinnen und Minister, die auf deren verfassungsmäßigen Rechten beruhen.

(7) Eine Beteiligung des Personalrats findet nicht statt bei Anordnungen für Beschäftigte im Bereich der Landespolizei im Zusammenhang mit Einsätzen oder Einsatzübungen, die im Einzelfall so kurzfristig getroffen werden müssen, dass die Durchführung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens nicht mehr umsetzbar ist, ohne die Einsatzfähigkeit zu gefährden.

(8) Die Mitbestimmung entfällt bei Maßnahmen zur Abwehr von Gefahren für die informationstechnischen Systeme und Infrastrukturen gemäß Abschnitt 3 des Informationssicherheitsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern, es sei denn, diese Maßnahmen sind auch zur Leistungskontrolle der Beschäftigten bestimmt.

§ 75

Mitbestimmungsverfahren

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, darf sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist. Formelle Erklärungen der Beteiligten im Rahmen der Mitbestimmung unterliegen der Textform.

(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Der Antrag ist mit einer aus Sicht der Dienststelle erforderlichen Begründung zu versehen und gegebenenfalls durch die nach Auffassung der Dienststelle notwendigen Unterlagen zu ergänzen. Der Personalrat hat über die beantragte Zustimmung zu beschließen und den Beschluss der Dienststellenleitung innerhalb von 10 Arbeitstagen mitzuteilen. In dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung diese Frist auf 3 Arbeitstage abkürzen. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn der Personalrat sie nicht innerhalb der Frist nach den Sätzen 3 und 4 in Textform und aus darzulegenden triftigen Gründen, die im Aufgabenbereich des Personalrats liegen, mit konkretem Bezug zur Maßnahme verweigert.

(3) Soweit der Personalrat im Zuge der Mitbestimmung nach Absatz 2 Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorträgt, die für Beschäftigte ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, hat die Dienststelle den Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerungen sind zu dokumentieren.

(4) Die in Absatz 2 genannten Fristen können im Einzelfall in beiderseitigem Einvernehmen zwischen der Dienststellenleitung und der Personalvertretung verkürzt oder verlängert werden. Durch Dienstvereinbarung können andere Fristen vorgesehen werden. Vereinbarungen nach den Sätzen 1 und 2 dürfen nicht zu einer Verzögerung von Einstellungsverfahren führen. Die Möglichkeit der Aussetzung von Beschlüssen nach § 30 Absatz 1 bleibt unberührt.

(5) Die Dienststellenleitung kann Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufig regeln. Die vorläufige Regelung ist als solche zu kennzeichnen und von der Dienststelle zu begründen.

§ 76 Stufenverfahren

(1) Kommt in der Landesverwaltung zwischen der Dienststellenleitung einer nachgeordneten Dienststelle und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, kann die Dienststellenleitung oder der Personalrat die Angelegenheit innerhalb von 10 Arbeitstagen auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle vorlegen, bei der eine Stufenvertretung besteht. Die dortige Dienststellenleitung unterrichtet die Stufenvertretung unverzüglich und kann ihre Zustimmung beantragen. Die Vorschriften zum Verfahren nach § 75 Absatz 2 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

(2) Ist die übergeordnete Dienststelle eine Behörde der Mittelstufe und kommt zwischen ihr und dem Bezirkspersonalrat eine Einigung nicht zustande, kann die Dienststellenleitung oder der Bezirkspersonalrat die Angelegenheit innerhalb von 10 Arbeitstagen der obersten Dienstbehörde vorlegen. Die oberste Dienstbehörde hat den Hauptpersonalrat unverzüglich zu unterrichten und kann seine Zustimmung beantragen. Die Vorschriften zum Verfahren nach § 75 Absatz 2 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

(3) Kommt in einer Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, eine Einigung mit dem Personalrat nicht zustande, beteiligt die Dienststellenleitung auch die Stufenvertretung. Die Vorschriften zum Verfahren nach § 75 Absatz 2 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

(4) Kommt zwischen der Dienststellenleitung der obersten Dienstbehörde und dem bei ihr bestehenden Hauptpersonalrat keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung, der Hauptpersonalrat oder, wenn ein solcher nicht besteht, der Personalrat selbst innerhalb von 10 Arbeitstagen die Einigungsstelle anrufen.

(5) Kommt in Gemeinden, Ämtern, Landkreisen und Zweckverbänden zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, kann die Dienststellenleitung oder der Personalrat innerhalb von 10 Arbeitstagen die Einigungsstelle anrufen.

(6) Kommt in der Aufsicht des Landes oder der sonstigen in § 1 genannten Träger der öffentlichen Verwaltung unterstehenden öffentlich-rechtlichen Körperschaften ohne Gebietshoheit, in rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande, kann die Dienststellenleitung oder der Personalrat die Angelegenheit innerhalb von 10 Arbeitstagen dem Vorstand beziehungsweise einem vergleichbaren Organ (§ 98 Absatz 2) vorlegen. Der Vorstand beziehungsweise das vergleichbare Organ hat den Gesamtpersonalrat unverzüglich zu unterrichten und kann seine Zustimmung beantragen. Ist ein Gesamtpersonalrat nach § 47 nicht zu bilden, tritt an seine Stelle der Personalrat. § 75 Absatz 2 Satz 3 bis 5 gilt entsprechend. Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann der Vorstand beziehungsweise das vergleichbare Organ oder der Gesamtpersonalrat oder im Falle des Satzes 3 der Personalrat innerhalb von 10 Arbeitstagen die Einigungsstelle anrufen. Sind die Dienststellenleitung und der Vorstand beziehungsweise das vergleichbare Organ identisch oder bestehen Vorstand beziehungsweise das vergleichbare Organ nicht, kann die Einigungsstelle unmittelbar angerufen werden.

(7) Die Fristen nach den Absätzen 1 bis 6 können durch Dienstvereinbarung abweichend und im Einzelfall in beiderseitigem Einvernehmen der Dienststellenleitung und der jeweiligen Personalvertretung verkürzt oder verlängert werden. Die Möglichkeit der Aussetzung von Beschlüssen nach § 30 Absatz 1 bleibt unberührt.

§ 77**Bildung der Einigungsstelle, Kosten**

(1) Bei jeder obersten Dienstbehörde oder jedem obersten Organ wird für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung eine Einigungsstelle gebildet. In Zweifelsfällen bestimmt die zuständige oberste Landesbehörde die Stelle, bei der die Einigungsstelle zu bilden ist.

(2) Die Einigungsstelle besteht aus je 3 Beisitzerinnen oder Beisitzern, die von der zuständigen obersten Dienstbehörde oder dem obersten Organ und der dort bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitz, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. Die Bestellung der Beisitzerinnen und Beisitzer erfolgt innerhalb von 10 Arbeitstagen nach der konstituierenden Sitzung der zuständigen Personalvertretung. Unter den von der Personalvertretung bestellten Beisitzerinnen und Beisitzern muss sich je eine Beamtin oder ein Beamter und eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer befinden, soweit diese jeweils eine Gruppe nach § 4 bilden. Betrifft eine Angelegenheit, die der Einigungsstelle vorgelegt wird, lediglich die Beschäftigten einer Gruppe, müssen 2 der Beisitzerinnen oder Beisitzer nach Satz 3 dieser Gruppe angehören. Kommt wiederum innerhalb von 10 Arbeitstagen nach der Bestellung der Beisitzerinnen oder Beisitzer eine Einigung auf den Vorsitz der Einigungsstelle nicht zustande, wird dieser durch die Präsidentin oder den Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts für das Land Mecklenburg-Vorpommern bestellt. Für Beisitzerinnen oder Beisitzer und den Vorsitz der Einigungsstelle können Stellvertretungen bestellt werden.

(3) Die Mitglieder der Einigungsstelle üben ihr Amt unabhängig und frei von Weisungen aus.

(4) Für die Mitglieder der Einigungsstelle gelten die Kosten- und Ausstattungsvorschriften des § 35 Absatz 1 und 2 sowie die jeweils geltenden verfahrensrechtlichen Vorschriften entsprechend.

(5) Der Vorsitz der Einigungsstelle erhält für die Behandlung jedes Einzelfalles nach Wahl eine Entschädigungspauschale von 250 Euro oder die Erstattung der Auslagen. Gleichgelagerte Fälle, die keine unterschiedlichen rechtlichen Beurteilungskriterien aufweisen und in einer Verhandlung behandelt werden können, gelten als ein Einzelfall.

§ 78**Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle**

(1) Die Verhandlung der Einigungsstelle ist nicht öffentlich. Der nach § 76 Absatz 4 und 5 beteiligten obersten Dienstbehörde oder dem obersten Organ und der Personalvertretung ist Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann die Äußerung in Textform erfolgen. Die Sitzungen der Einigungsstelle finden in der Regel als Präsenzveranstaltungen statt. Der Vorsitz der Einigungsstelle kann im Einzelfall festlegen, die Sitzung als digitale oder hybride Veranstaltung durchzuführen, sofern kein Mitglied der Einigungsstelle binnen einer vom Vorsitz zu bestimmenden Frist gegenüber diesem widerspricht.

(2) Die Einigungsstelle entscheidet nach mündlicher Beratung durch Beschluss. Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss wird von den Mitgliedern der Einigungsstelle mit Stimmenmehrheit gefasst. Er muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsrechts, halten. Er soll innerhalb von 20 Arbeitstagen nach Anrufung der Einigungsstelle ergehen.

(3) Der Beschluss ist in Textform abzufassen und zu begründen und vom Vorsitz in Textform zu billigen. Er ist den Beteiligten nach Absatz 1 Satz 2 unverzüglich zu übersenden.

(4) In den Fällen der uneingeschränkten Mitbestimmung nach § 82 ist der Beschluss der Einigungsstelle bindend. Satz 1 gilt nicht für Beschlüsse der Einigungsstelle, die Maßnahmen betreffen, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung oder die Verantwortung der Verwaltung gegenüber ihrer Vertretungskörperschaft nach § 97 Absatz 1 oder nach § 98 Absatz 2 wesentlich berühren. In diesen Fällen kann die für die Anrufung oberste Dienstbehörde oder das oberste Organ den Beschluss der Einigungsstelle innerhalb von 20 Arbeitstagen nach Übersendung ganz oder teilweise aufheben und endgültig entscheiden. Dem Vorsitz der Einigungsstelle ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Stellungnahme ist der obersten Dienstbehörde oder dem obersten Organ zur Kenntnis zu geben. Die endgültige Entscheidung nach Satz 3 ist zu begründen und den Beteiligten in Textform bekannt zu geben.

(5) In den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung bei personellen und organisatorischen Maßnahmen (§ 83 Absatz 1 und 2) spricht die Einigungsstelle, wenn sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde oder des obersten Organs anschließt, eine Empfehlung aus. Die oberste Dienstbehörde oder das oberste Organ entscheidet dann endgültig. Die Begründungs- und Bekanntgabepflicht nach Absatz 4 Satz 6 gilt entsprechend.

(6) Bei Maßnahmen, die nicht in den Katalogen der §§ 82 und 83 geregelt sind, aber im Rahmen der innerdienstlichen Allzuständigkeit der Mitbestimmung nach § 74 Absatz 3 Satz 1 unterliegen, gilt Absatz 5 entsprechend.

§ 79

Initiativrecht des Personalrats

(1) In Wahrnehmung der kollektiven Interessen der Beschäftigten seiner Dienststelle kann der Personalrat in den nach den §§ 82 und 83 mitbestimmungspflichtigen personellen und sozialen Angelegenheiten Maßnahmen beantragen, die die Beschäftigten insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken.

(2) In personellen Angelegenheiten der Beschäftigten nach § 83 Absatz 8 kann ein Antrag nach Absatz 1 nur mit Zustimmung der Betroffenen gestellt werden.

(3) In personellen Angelegenheiten der Beschäftigten nach § 83 Absatz 9 kann ein Antrag nach Absatz 1 nicht gestellt werden.

(4) Der Antrag des Personalrats nach Absatz 1 ist der Dienststellenleitung in Textform vorzulegen und auf Verlangen dieser zu begründen. Die Dienststellenleitung entscheidet unverzüglich über den Antrag oder leitet diesen mit einer Stellungnahme an die zuständige Dienststelle weiter, wenn sie in der beantragten Angelegenheit nicht entscheidungsbefugt ist.

(5) Stimmt die Dienststellenleitung dem Antrag des Personalrats nicht zu, wird das Stufenverfahren nach § 76 Absatz 1 bis 5 und § 78 durchgeführt. Die Dienststellenleitung hat die Ablehnung zu begründen und den Personalrat, im Falle des Absatzes 4 Satz 2 zweite Alternative auch die betreffende Dienststellenleitung, in Textform unter Beifügung der Begründung zu unterrichten.

§ 80 Dienstvereinbarungen

- (1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie keine Einzelregelungen treffen und gesetzlichen oder tariflichen Regelungen nicht entgegenstehen. Sie sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen zulässt.
- (2) Dienstvereinbarungen sind durch die Dienststellenleitung und den Personalrat in Textform abzuschließen, von beiden Seiten zu billigen und in geeigneter Weise bekannt zu machen.
- (3) Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, gehen Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor, soweit nichts anderes vereinbart worden ist.
- (4) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart worden ist, von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Nach Kündigung oder Ablauf einer zeitlich befristeten Dienstvereinbarung gelten ihre Regelungen weiter, bis sie durch eine andere Dienstvereinbarung ersetzt werden, sofern nicht eine Nachwirkung ausgeschlossen wurde.
- (5) Durch Dienstvereinbarungen können Rechte und Pflichten des Personalrats weder erweitert noch eingeschränkt werden.
- (6) Dienst- oder sonstige Vereinbarungen, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen worden sind, treten außer Kraft, soweit sie diesem Gesetz widersprechen.

§ 81 Durchführung von Entscheidungen

- (1) Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt war, führt die Dienststelle in angemessener Frist durch, es sei denn, es wurde im Einzelfall etwas anderes vereinbart.
- (2) Führt die Dienststelle eine auf einer Dienstvereinbarung beruhende oder aufgrund einer Initiative des Personalrats zustande gekommene Entscheidung nicht unverzüglich oder zum vereinbarten Zeitpunkt durch oder leitet sie die vorgesehene Maßnahme nicht ein, kann das Stufenverfahren nach den §§ 76 und 78 durchgeführt oder sogleich das Verwaltungsgericht angerufen werden.
- (3) Unzulässig ist die Durchführung von Maßnahmen, die
1. ohne die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung oder
 2. unter Verstoß gegen wesentliche Verfahrensvorschriften erfolgt.

Maßnahmen, die entgegen Satz 1 durchgeführt worden sind, sind zurückzunehmen, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen.

Unterabschnitt 3 **Umfang der Beteiligung des Personalrats**

§ 82 **Uneingeschränkte Mitbestimmung**

Der Personalrat hat insbesondere bei folgenden sozialen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen mitzubestimmen:

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
2. Anordnung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit, Kurzarbeit und Überstunden,
3. Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen,
4. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,
5. Gestaltung der Arbeitsplätze,
6. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
7. Aufstellung des Urlaubsplanes, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubes für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen der Dienststelle und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,
8. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
9. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens,
10. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Minderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen,
11. Gewährung und Ablehnung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen, sofern der Beschäftigte die Beteiligung des Personalrats beantragt,
12. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Beschäftigungsdienststelle verfügt, Ausübung von Belegungs- oder Vorschlagsrechten der Beschäftigungsdienststelle sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
13. Zuweisung, Ablehnung und Kündigung von Dienst- und Pachtland, über das die Dienststelle verfügt, sowie die allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
14. Fragen der Gestaltung der Arbeitsentgelte bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte einschließlich der Geldfaktoren,
15. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte.

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

§ 83**Eingeschränkte Mitbestimmung und sonstige Beteiligung**

(1) Der Personalrat hat insbesondere bei folgenden personellen Maßnahmen mitzubestimmen:

1. Einstellung und Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe,
2. Höhergruppierung und Rückgruppierung,
3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
4. Beförderung, Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe, nach einem Laufbahnwechsel durch Aufstieg oder innerhalb einer Laufbahngruppe nach einer Qualifizierung,
5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
6. Umsetzung innerhalb der Dienststelle für mehr als 6 Monate, mit der ein Wechsel des Dienstortes verbunden ist, wobei das Einzugsgebiet im Sinne des Landesumzugskostenrechts zum Dienstort gehört, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn dadurch die Möglichkeit einer Beförderung oder Höhergruppierung eröffnet oder ausgeschlossen wird,
7. Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung für die Dauer von mehr als 6 Monaten,
8. Ablehnung eines Antrags auf Urlaub oder Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 64 bis 66 des Landesbeamtengesetzes sowie Ablehnung einer entsprechenden Arbeitsvertragsänderung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
9. Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf, die oder der die Entlassung nicht selbst beantragt hat,
10. ordentliche Kündigung durch die Dienststelle außerhalb der Probezeit einschließlich Änderungskündigungen,
11. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand und Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit,
12. Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand über die Altersgrenze hinaus,
13. Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus,
14. Grundsätze zur Durchführung der beruflichen Fort- und Weiterbildung sowie der beruflichen Umschulung,
15. Auswahl von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes für Fortbildungslehrgänge, die sich auf mindestens 5 Tage erstrecken oder mehrere Fortbildungsveranstaltungen umfassen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen; mit Ausnahme der Nachbesetzung freier Plätze von Fortbildungslehrgängen, die in weniger als 5 Arbeitstagen beginnen,
16. Zulassung zum Aufstieg oder zur Qualifizierung,
17. Verbot und Einschränkung einer Nebentätigkeit,
18. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
19. Erlass einer Disziplinarverfügung, mit der eine Kürzung der Dienstbezüge, eine Kürzung des Ruhegehalts oder eine Zurückstufung ausgesprochen werden soll, sowie bei Erhebung der Disziplinaranzeige,
20. Absehen von der Stellenausschreibung,
21. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärztinnen und -ärzten,
22. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten,
23. Verkürzung oder Verlängerung der Probezeit,
24. Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- und Gestellungsverträgen,
25. Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages,

26. wesentliche Änderung eines Arbeitsvertrages,
27. Ablehnung eines Antrags auf Teilnahme an ortsunabhängigem Arbeiten oder Homeoffice,
28. Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit sie von den für Beamtinnen und Beamten geltenden Regelungen abweichen.

(2) Der Personalrat hat insbesondere bei folgenden organisatorischen Maßnahmen mitzubestimmen, auch wenn diese nur probeweise oder befristet durchgeführt werden sollen:

1. Inhalt von Personalfragebogen,
2. Erlass von Verwaltungsvorschriften über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Umgruppierungen und Kündigungen,
3. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung von technischen Einrichtungen, die bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen,
4. Festlegung von Methoden der Arbeitsüberwachung,
5. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
6. Einführung, wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung neuer Arbeitsmethoden, insbesondere Maßnahmen der technischen Rationalisierung,
7. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung oder zur Erleichterung des Arbeitsablaufs sowie Maßnahmen zur Änderung der Arbeitsorganisation, soweit sie nicht von Nummer 6 erfasst sind,
8. Maßnahmen, die zur Aufstellung oder wesentlichen Änderung von Plänen, die der Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen dienen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen,
9. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten außerhalb von Besoldungs-, Gehalts-, Lohn- und Versorgungsleistungen sowie von Beihilfen,
10. Grundsatzfragen der Heilfürsorge und des Bekleidungswesens der Polizei und der Feuerwehr sowie Grundsatzfragen der Dienst- und Schutzkleidung,
11. Verwaltungsvorschriften einer Dienststelle für die innerdienstlichen sozialen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs.

(3) Sofern bei einer ordentlichen Kündigung nach Absatz 1 Nummer 10 Einwendungen nach Satz 2 erhoben werden, so muss die Dienststelle, sofern sie gleichwohl an der Kündigung festhält, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine Kopie der Einwendungen des Personalrats zuleiten, es sei denn, dass die Einwendungen im Stufenverfahren nach § 76 Absatz 1 bis 5 nicht aufrechterhalten werden. Folgende Einwendungen können in der Art erhoben werden, dass

1. bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmerin oder des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
2. die Kündigung gegen eine Verwaltungsvorschrift im Sinne des Absatzes 2 Nummer 2 verstößt,
3. die zu kündigende Arbeitnehmerin oder der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebietes weiter beschäftigt werden kann,

4. die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. eine Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ihr oder sein Einverständnis hiermit erklärt.

(4) Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 3 nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss die Dienststelle auf Verlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers diese oder diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag der Dienststelle kann das Arbeitsgericht sie durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Absatz 3 Satz 1 entbinden, wenn

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

(5) Eine Kündigung ist unwirksam, wenn der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde.

(6) Vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen hat die Dienststelle den Personalrat zu den Gründen für die beabsichtigte Maßnahme anzuhören. Hat der Personalrat Bedenken, teilt er diese unter Angabe der Gründe der Dienststelle unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 3 Arbeitstagen, in Textform mit. Satz 1 gilt auch bei ordentlichen Kündigungen während der Probezeit.

(7) Von der Mitbestimmung ausgenommen sind Einzelfallentscheidungen im Besoldungs-, Versorgungs-, Beihilfe-, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht, Recht der Heilfürsorge sowie bei der Festsetzung von Vergütung, Lohn oder Entgelt, soweit sie nicht von Absatz 1 erfasst werden.

(8) In Personalangelegenheiten der in § 12 Absatz 2 Nummer 2 bezeichneten Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten auf Zeit und der sonstigen leitenden Beschäftigten der Kommunalverwaltungen sowie in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 23 erfolgt die Mitbestimmung nur, wenn die betroffenen Beschäftigten dies beantragen. Gleiches gilt für Fälle nach Absatz 1 Nummer 9, 11 und 19. In Personalangelegenheiten der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit gilt Satz 1 nur in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1.

(9) Absatz 1 gilt nicht für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts und vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

§ 84

Vorrang der Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften

Der Personalrat wird bei Maßnahmen nicht beteiligt, an deren Vorbereitung die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 92 des Landesbeamtengesetzes zu beteiligen sind.

§ 85**Ressortübergreifende Mitbestimmung**

(1) Allgemeine Regelungen über die in den §§ 82 und 83 genannten Maßnahmen, die über den Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde des Landes hinausgehen, sind der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (§ 48) zur Mitbestimmung vorzulegen. Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist keine Stufenvertretung im Sinne von § 46. Allgemeine Regelungen nach diesen Vorschriften gehen Dienstvereinbarungen nach § 80 vor, soweit in der allgemeinen Regelung nichts anderes vereinbart worden ist. Die Vorschriften zum Vorrang der Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 84 gelten entsprechend.

(2) Das federführende Ressort unterrichtet die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte von der geplanten Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und beantragt deren Zustimmung. Die Beteiligung kann auch im Wege einer verbindlichen Vereinbarung in Textform erfolgen. Die Vorschriften zum Initiativrecht des Personalrats nach § 79 finden keine Anwendung.

(3) Jedes Ressort hat mindestens 3 Stimmen, Ressorts mit mehr als 300 Beschäftigten haben 4 Stimmen, Ressorts mit mehr als 600 Beschäftigten 5 Stimmen, Ressorts mit mehr als 1 000 Beschäftigten 6 Stimmen. Die Vorschriften zur Beschlussfassung des Personalrats nach § 28 Absatz 1 gelten entsprechend. Gelten bei einer obersten Dienstbehörde mehrere Personalräte als Hauptpersonalräte, so können diese abweichend von § 48 Absatz 1 für Angelegenheiten der ressortübergreifenden Mitbestimmung jeweils ein Mitglied entsenden, jedoch je Ressort nicht mehr als dieses Stimmen nach Satz 1 besitzt. Die Stimmen eines Ressorts können nur einheitlich und nur durch anwesende Mitglieder oder deren Vertreter abgegeben werden.

(4) Wird nach Absatz 2 Satz 1 die Zustimmung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte beantragt, so gilt sie als erteilt, wenn sie nicht innerhalb von 30 Arbeitstagen unter Angabe der Gründe in Textform verweigert wird. Wird die Zustimmung verweigert oder kommt eine Vereinbarung nach Absatz 2 Satz 2 nicht zustande, so kann, nachdem das federführende Ressort oder die beteiligte Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte die Verhandlungen in Textform unter Angabe der hierfür maßgeblichen Gründe für gescheitert erklärt haben, die allgemeine Regelung durch das federführende Ressort nach Abstimmung mit den betroffenen Ressorts getroffen werden, es sei denn, die Entscheidung ist ausdrücklich oder aufgrund der übergeordneten Bedeutung der Landesregierung vorbehalten. Allgemeine Regelungen, die keinen Aufschub dulden, können von dem federführenden Ressort oder der Landesregierung bis zum Erteilen der Zustimmung oder dem Abschluss einer Vereinbarung vorläufig getroffen werden. Die vorläufige Regelung ist als solche zu kennzeichnen.

(5) Das federführende Ressort kann nach Abstimmung mit den betroffenen Ressorts allgemeine Regelungen ganz oder teilweise aufheben

1. über die in § 83 genannten Maßnahmen jederzeit und
2. über die in § 82 genannten Maßnahmen, wenn sie wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung berühren.

Satz 1 gilt auch für die Landesregierung, sofern die allgemeine Regelung der Landesregierung vorbehalten oder von übergeordneter Bedeutung ist.

(6) Allgemeine Regelungen gelten auch für die Beschäftigten der Landtagsverwaltung und des Landesrechnungshofes, wenn die jeweilige Präsidentin oder der jeweilige Präsident das Einvernehmen hierzu erklärt. Satz 1 gilt entsprechend für die Aufhebung allgemeiner Regelungen nach Absatz 5.

(7) Absatz 6 gilt entsprechend für die Beschäftigten der oder des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit. Das Einvernehmen erklärt die oder der Landesbeauftragte.

(8) § 85 gilt nicht für Anstalten des öffentlichen Rechts.

§ 86

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

(3) An den Besprechungen der Dienststelle mit Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Absatz 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch oder dem Arbeitsschutzausschuss nach § 11 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil.

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

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

Unterabschnitt 4

Zuständigkeiten der Personalvertretungen

§ 87

Personalräte und Stufenvertretungen

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

(2) In anderen Angelegenheiten ist anstelle des Personalrats die bei der zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen.

(3) Hat eine Dienststelle über beteiligungspflichtige Angelegenheiten von Beschäftigten zu entscheiden, die ihr nicht angehören, und ist eine für diese Beschäftigten zuständige Personalvertretung bei ihr nicht vorhanden, beteiligt auf Ersuchen der entscheidungsbefugten Dienststelle die Dienststelle, der die Beschäftigten angehören, die zuständige Personalvertretung. Beantragt diese die Entscheidung, so beteiligt sie vorher die zuständige Personalvertretung. Satz 1 gilt nicht, sofern ein anderer Dienstherr betroffen ist.

(4) Vor einem Beschluss in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt die Stufenvertretung dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung und beteiligt in gemeinsamen Angelegenheiten des Personalrats seine Vorsitzende oder seinen Vorsitzenden, in Gruppenangelegenheiten auch das von der Gruppe gewählte Vorstandsmitglied an den Verhandlungen mit der Dienststelle. In diesem Fall verlängern sich die Fristen nach § 75 Absatz 2 Satz 3 um 5 Arbeitstage. Satz 2 gilt nicht, wenn die Stufenvertretungen im Rahmen des Verfahrens nach § 76 angerufen werden.

(5) Die Vorschriften zur Beteiligung des Personalrats nach den §§ 70 bis 86 sind mit Ausnahme von § 76 Absatz 5 auf die Stufenvertretungen entsprechend anzuwenden.

(6) Werden im Geschäftsbereich von Dienststellen, die der Dienstaufsicht durch übergeordnete Behörden unterstehen, personelle oder andere Maßnahmen von einer Dienststelle getroffen, bei der aus anderen Gründen als nach § 20 Absatz 1 oder § 21 kein zuständiger Personalrat vorhanden ist, so werden die Beteiligungsrechte von der Stufenvertretung der übergeordneten Dienststelle bis zur Wahl eines Personalrats wahrgenommen. Dies gilt nicht, wenn die Wahl zum regelmäßigen Wahlzeitraum auf Wunsch der Beschäftigten nicht zustande gekommen ist.

§ 88

Gesamtpersonalrat

(1) Der Gesamtpersonalrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die mehrere in ihm zusammengefasste Dienststellen oder mehrere Personalräte einer Dienststelle betreffen und nicht durch die einzelnen Personalräte oder im Landesbereich durch die Stufenvertretungen innerhalb ihres Geschäftsbereichs geregelt werden können. Er ist den einzelnen Personalräten und Stufenvertretungen nicht übergeordnet. Die Vorschriften zum Stufenverfahren nach § 76 Absatz 6 bleiben unberührt.

(2) Die Vorschriften zur Beteiligung des Personalrats nach den §§ 70 bis 86 sind auf den Gesamtpersonalrat entsprechend anzuwenden.

§ 89

Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene

(1) Die Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene vertreten ihre Mitglieder in Angelegenheiten, die von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, im Wege der Anhörung. Die Vorschriften zum Mitbestimmungsverfahren, zum Stufenverfahren, zur Bildung der Einigungsstelle, zu Kosten und zur Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle nach den §§ 75 bis 78 finden keine Anwendung.

(2) Die Rechte der Hauptpersonalräte, des Haupttrichterrats, des Hauptstaatsanwaltsrats und der Personalräte werden hierdurch nicht berührt.

Abschnitt 10**Vorschriften für besondere Verwaltungszweige und die Behandlung von Verschlussachen****Unterabschnitt 1****Besondere Vorschriften für die Hochschulen****§ 90****Hochschulen und Universitätsmedizin**

- (1) Auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie das in § 55 Absatz 2 Nummer 1 bis 6 des Landeshochschulgesetzes genannte Personal findet dieses Gesetz keine Anwendung.
- (2) Für wissenschaftliche Beschäftigte werden besondere Personalräte gewählt. Die Vorschriften zur Vertretung der Gruppen nach § 14 finden entsprechend Anwendung.
- (3) Die Beschäftigten, die nicht wissenschaftliche oder künstlerische Beschäftigte sind, wählen eigene Personalräte nach den allgemeinen Vorschriften.
- (4) Die Entscheidungen der Organe im Bereich von Lehre und Forschung ergehen ohne Beteiligung des Personalrats.

§ 91**Vertretung der Hilfskräfte**

- (1) Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte gemäß § 79 des Landeshochschulgesetzes wählen mit einfacher Stimmenmehrheit eine Vertretung der Hilfskräfte (Vertretung). Die Vertretung besteht bei bis zu 500 beschäftigten Hilfskräften an einer Hochschule aus 3 Mitgliedern und bei mehr als 500 beschäftigten Hilfskräften an einer Hochschule aus 5 Mitgliedern. Sie wählt aus ihrer Mitte eine Sprecherin oder einen Sprecher und mindestens eine Stellvertretung. Die Anzahl der Mitglieder für die jeweilige Wahlperiode wird mit der Wahlbekanntmachung mitgeteilt. Kandidieren weniger Personen als die gesetzlich vorgesehene Anzahl, verringert sich die Anzahl der Mitglieder der Vertretung auf die Anzahl der kandidierenden Personen. Gehen während der festgesetzten Frist keine Wahlvorschläge ein, findet keine Wahl statt.
- (2) Die Aufgabe der Vertretung ist es, die besonderen personalrechtlichen Anliegen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte zu bündeln und gegenüber der Hochschule zu vertreten. Sie nehmen Anregungen und Beschwerden von Hilfskräften entgegen und wirken auf ihre Berücksichtigung hin.
- (3) Der Wahlvorstand wird durch die Dienststelle bestellt. Wahlberechtigt sind alle Personen, die am Wahltag als wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft im Sinne des § 79 des Landeshochschulgesetzes an der Hochschule beschäftigt sind. Wahlvorschläge können von allen Wahlberechtigten eingereicht werden. Wählbar sind alle Personen, die zum Zeitpunkt der Einreichung des Wahlvorschlags als wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft im Sinne des § 79 des Landeshochschulgesetzes an der Hochschule beschäftigt sind. Im Übrigen gelten für die Wahl der Mitglieder der Vertretung die §§ 11 und 15 bis 18 entsprechend. Die Wahl soll zusammen mit der Wahl der studentischen Vertretungen in die Hochschulgremien stattfinden.

(4) Die Amtszeit der Vertretung beträgt ein Jahr. Sie beginnt zum Ersten des Folgemonats nach der Wahl und endet mit der Konstituierung der neu gewählten Vertretung. Im Fall des Ausscheidens eines Mitglieds der Vertretung rückt die nächstplatzierte Person zum Mitglied der Vertretung auf. Scheidet das letzte Mitglied der Vertretung vorzeitig aus, finden Nachwahlen für den Rest der Wahlperiode statt, sofern diese noch nicht zu mehr als der Hälfte der Amtszeit verstrichen ist. Nach Beendigung der Tätigkeit als wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft bleibt diese Person bis zum Ende der Amtszeit Mitglied der Vertretung, solange sie weiterhin Mitglied der Hochschule ist.

(5) Ein von der Vertretung benanntes Mitglied der Vertretung kann an allen Sitzungen des Personalrats für das wissenschaftliche Personal beratend teilnehmen und hat Antrags- und Stimmrecht in allen Angelegenheiten, die die wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte betreffen. Besteht die Vertretung gemäß Absatz 1 Satz 2 aus 5 Mitgliedern, gilt an den Personalratssitzungen ein Teilnahmerecht für 2 Mitglieder. Die Zusammenarbeit der Vertretung mit dem Personalrat für die wissenschaftlichen Beschäftigten nach § 90 Absatz 2 bestimmt sich im Übrigen nach den Vorschriften zur Sitzungsvorbereitung und -durchführung nach § 26 Absatz 2 Satz 2 und zum Antragsrecht nach § 26 Absatz 3 Satz 1 Nummer 7.

(6) Für die Geschäftsführung der Vertretung sind die Vorschriften zum Prinzip der Nichtöffentlichkeit (§ 27 Absatz 1 Satz 1), zur Stimmenmehrheit bei Beschlussfassungen (§ 28 Absatz 1 Satz 1), zu Kosten- und Ausstattungsregelungen gemäß den §§ 35 und 36, zur sachlichen Amtsführung nach § 71 und zur Rechtsstellung nach § 37 sinngemäß anzuwenden.

Unterabschnitt 2

Besondere Vorschriften für Schulen

§ 92

Bildung von Personalräten an Schulen

(1) Schulen sind Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. Schulen oder Klassen verschiedener Schularten, die organisatorisch miteinander verbunden sind, gelten als eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.

(2) Die Lehrkräfte der Schulen wählen den Personalrat der Lehrkräfte.

(3) Die unterstützenden pädagogischen Fachkräfte sowie die übrigen Beschäftigten nach § 100 Absatz 8 und 9 des Schulgesetzes können den Personalrat der Lehrkräfte gemäß Absatz 2 wählen. Die Entscheidung trifft das für Bildung zuständige Ministerium.

(4) Die übrigen Beschäftigten wählen eigene Personalräte nach den allgemeinen Vorschriften, soweit sie nicht zu einem anderen bei ihrem Dienstherrn gebildeten Personalrat wahlberechtigt sind.

§ 93**Jugend- und Ausbildungsvertretung der Referendarinnen und Referendare**

Die in einem Ausbildungsverhältnis für ein Lehramt stehenden Beschäftigten im Sinne von § 5 Absatz 1 der Lehrervorbereitungsdienstverordnung wählen eine Jugend- und Ausbildungsvertretung der Referendarinnen und Referendare bei der obersten Schulbehörde. Diese nimmt gleichzeitig die Aufgaben einer Hauptjugend- und Ausbildungsvertretung wahr. Zuständiger Personalrat ist der bei der obersten Schulbehörde gemäß § 94 Absatz 7 gebildete Lehrerhauptpersonalrat.

§ 94**Stufenvertretungen Schulen im Bereich des für Bildung zuständigen Ministeriums**

(1) Bei den unteren Schulaufsichtsbehörden wird eine Stufenvertretung für die Lehrkräfte gebildet. Sie besteht aus Fachgruppen. Je eine Fachgruppe bilden

1. Grundschulen,
2. Regionale Schulen,
3. Förderschulen,
4. Gymnasien,
5. Gesamtschulen,
6. Berufliche Schulen.

(2) Die in Absatz 1 genannten Fachgruppen bestehen bei

1. 5 bis 50 Wahlberechtigten aus einem Mitglied,
2. 51 bis 100 Wahlberechtigten aus 2 Mitgliedern,
3. 101 bis 300 Wahlberechtigten aus 3 Mitgliedern,
4. 301 bis 600 Wahlberechtigten aus 5 Mitgliedern,
5. mehr als 600 Wahlberechtigten aus 7 Mitgliedern.

Der Lehrerbezirkspersonalrat hat höchstens 27 Mitglieder. In dem Lehrerbezirkspersonalrat stellt jede Gruppe mindestens eine Vertretung in jeder Fachgruppe. Die Vorschriften zur Vertretung der Gruppen nach § 14 gelten entsprechend.

(3) Sofern Lehrkräfte an mehreren Schulen eingesetzt sind, gelten sie als Beschäftigte der Fachgruppe, an der sie überwiegend tätig sind.

(4) Die in § 92 Absatz 3 genannten Beschäftigten gehören derjenigen Fachgruppe an, die aus den Lehrkräften ihrer Schulart gebildet wird.

(5) Die nicht in Absatz 1 genannten Beschäftigten wählen eigene Personalräte nach den allgemeinen Vorschriften, soweit sie nicht zu einem anderen bei ihrem Dienstherrn gebildeten Personalrat wahlberechtigt sind.

(6) Der Lehrerbezirkspersonalrat hat Angelegenheiten, die lediglich eine Fachgruppe betreffen, den Mitgliedern dieser Gruppe zur selbständigen Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

(7) Bei dem für Bildung zuständigen Ministerium wird ein Lehrerhauptpersonalrat gebildet. Er besteht aus den in Absatz 1 genannten Fachgruppen.

(8) Die Fachgruppen bestehen bei

1. 5 bis 500 Wahlberechtigten aus einem Mitglied,
2. 501 bis 1 000 Wahlberechtigten aus 2 Mitgliedern,
3. 1 001 bis 3 000 Wahlberechtigten aus 3 Mitgliedern,
4. 3 001 bis 6 000 Wahlberechtigten aus 5 Mitgliedern,
5. mehr als 6 000 Wahlberechtigten aus 7 Mitgliedern.

Die Höchstzahl der Mitglieder des Lehrerhauptpersonalrats beträgt 27. In dem Lehrerhauptpersonalrat stellt jede Gruppe nach § 14 mindestens eine Vertretung in jeder Fachgruppe. Die Vorschriften zur Vertretung der Gruppen nach § 14 und Absatz 6 gelten entsprechend.

§ 95

Sondervorschriften, Verordnungsermächtigung

(1) Für den Bereich des Lehrerhauptpersonalrats wird bei dem für Bildung zuständigen Ministerium eine Einigungsstelle gebildet. Die Zahl der Beisitzenden beträgt abweichend von § 77 Absatz 2 je 6. Den von dem Hauptpersonalrat zu bestellenden Beisitzenden muss je ein Mitglied jeder Fachgruppe gemäß § 94 Absatz 1 angehören. Betrifft die Angelegenheit lediglich Mitglieder einer Fachgruppe, so müssen mindestens 3 der vom Hauptpersonalrat zu bestellenden Beisitzenden dieser Fachgruppe angehören.

(2) Die Kosten nach den §§ 17 und 35 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2, 3 und 4 sowie Absatz 2 tragen die Träger der sächlichen Kosten der Dienststellen, die Kosten nach § 35 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 und 5 trägt der Dienstherr der Lehrkräfte.

(3) Die Vorschriften zur uneingeschränkten Mitbestimmung nach § 82 Absatz 1 Nummer 1 und 3 finden keine Anwendung bei der Festlegung von Stundenplänen.

(4) In den Fällen des § 38 Absatz 2 und Absatz 3 Satz 1 ermäßigt das für Bildung zuständige Ministerium für die nach § 92 Absatz 2 sowie § 94 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 7 Satz 1 zu bildenden Personalvertretungen die Pflichtstundenzahl in angemessener Weise durch Rechtsverordnung. Die Vorschrift zur Freistellung nach § 38 Absatz 3 Satz 2 findet keine Anwendung.

(5) Die Vorschrift zur Bildung von Gruppen nach § 4 findet für die Personalräte der Lehrkräfte gemäß § 92 Absatz 2, die Jugend- und Ausbildungsververtretung der Referendarinnen und Referendare gemäß § 93, die Stufenvertretung der Lehrkräfte gemäß § 94 Absatz 1 und den Lehrerhauptpersonalrat gemäß § 94 Absatz 7 keine Anwendung.

Unterabschnitt 3

Andere Verwaltungszweige und Behandlung von Verschlussachen

§ 96

Theater und Orchester

(1) An den öffentlichen Theatern und Orchestern werden besondere Personalräte für die künstlerisch tätigen Personen gebildet.

(2) Das nicht künstlerische Personal wählt eigene Personalräte nach den allgemeinen Vorschriften.

§ 97**Gemeinden, Ämter, Landkreise und Zweckverbände**

(1) Unterliegen beteiligungspflichtige Maßnahmen (§§ 74, 82 und 83) der Entscheidung der Gemeindevertretung, des Amtsausschusses, des Kreistages, der Verbandsversammlung oder vergleichbarer Organe oder deren Ausschüsse, finden die Vorschriften zum Mitbestimmungsverfahren, zum Stufenverfahren, zur Bildung der Einigungsstelle, Kosten und zur Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle nach den §§ 75 bis 78 keine Anwendung. Steht eine Entscheidung nach Satz 1 bevor, unterrichtet die Dienststellenleitung unverzüglich und unbeschadet des § 72 den Personalrat hiervon. Der Personalratsvorsitz ist berechtigt, vor der Entscheidung an den Sitzungen dieser Organe für die Dauer der Beratung über die Maßnahme teilzunehmen, und ist berechtigt, die Auffassung des Personalrats darzulegen. In Gruppenangelegenheiten tritt das der Gruppenvertretung angehörende Vorstandsmitglied hinzu. Für Anträge des Personalrats nach § 79 Absatz 1 gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend.

(2) In den Gemeinden sind die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister, in den Ämtern, Landkreisen und Zweckverbänden die vergleichbaren Personen oberste Dienstbehörden oder oberste Organe im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Die Einigungsstelle kann als ständige Einrichtung oder von Fall zu Fall gebildet werden.

§ 98**Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit,
rechtsfähige Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts**

(1) Die Vorschriften zum Initiativrecht des Personalrats nach § 79, zur uneingeschränkten Mitbestimmung nach § 82 Absatz 1 Nummer 7 und 14 sowie zur eingeschränkten Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen nach § 83 Absatz 1 gelten nicht für Personalangelegenheiten der leitenden Angestellten der Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, wenn sie nach Dienststellung und Dienstvertrag

1. zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Beschäftigten der Dienststelle berechtigt sind,
2. Generalvollmacht oder Prokura haben oder
3. im Wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung der Dienststelle im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines in Satz 1 genannten leitenden Angestellten ist dem Personalrat rechtzeitig mitzuteilen.

(2) Die Vorschriften zum Gesamtpersonalrat nach § 47 und zu Gemeinden, Ämtern, Landkreisen und Zweckverbänden nach § 97 gelten entsprechend für Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit und für rechtsfähige Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Der Verwaltungsrat eines öffentlich-rechtlichen Kreditinstituts oder einer öffentlich-rechtlichen Versicherungsanstalt oder vergleichbare Organe steht den in § 97 Absatz 1 Satz 1, der Vorstand oder vergleichbare Organe den in § 97 Absatz 2 genannten Organen gleich.

§ 99**Behandlung von Verschlussachen**

(1) Soweit eine Maßnahme, an der der Personalrat beteiligt ist, als Verschlussache mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-Vertraulich“ eingestuft ist, tritt an die Stelle des Personalrats ein Ausschuss. Dem Ausschuss gehört höchstens je ein von den Gruppenvertretungen gewähltes Mitglied 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. Personalräte bei Dienststellen, die Mittelbehörden nachgeordnet sind, bilden keinen Ausschuss; an ihre Stelle tritt der Ausschuss des Bezirkspersonalrats.

(2) Wird in Dienststellen des Landes der zuständige Ausschuss nicht rechtzeitig gebildet, ist der Ausschuss des bei der Dienststelle bestehenden Bezirkspersonalrats oder, wenn dieser nicht rechtzeitig gebildet ist, der Ausschuss des bei der obersten Landesbehörde bestehenden Hauptpersonalrats zu beteiligen.

(3) Die Einigungsstelle (§ 77) besteht in den in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Fällen aus je einem Mitglied, das von der obersten Landes- oder obersten Dienstbehörde oder sonstigen für die Anrufung der Einigungsstelle zuständigen Dienststelle und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt wird, und einer oder einem unparteiischen Vorsitzenden, die oder der nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt ist, von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades Kenntnis zu erhalten.

(4) Die Vorschriften zur Teilnahme von Mitgliedern der Stufenvertretungen und Beauftragten der Gewerkschaften sowie weiterer Personen an Sitzungen des Personalrats nach den §§ 31 und 32 und zur Teilnahme von Mitgliedern der Vertretung der Hilfskräfte nach § 91 Absatz 5 sowie zur Beteiligung des Personalrats durch die Stufenvertretung nach § 87 Absatz 4 sind nicht anzuwenden. Angelegenheiten, die als Verschlussachen mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-Vertraulich“ eingestuft sind, werden in der Personalversammlung nicht behandelt.

(5) Die oberste Landes- oder oberste Dienstbehörde oder die sonstige für die Anrufung der Einigungsstelle zuständige Dienststelle 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 aufgrund internationaler Verpflichtungen geboten ist. Im Verwaltungsgerichtsverfahren nach § 102 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.

Abschnitt 11**Schwerbehindertenvertretung und Vertrauensmann der Zivildienstleistenden****§ 100****Schwerbehindertenvertretung**

(1) Die Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretung mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 26 Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 Satz 1 Nummer 6, § 30 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Buchstabe f sowie § 32 Absatz 4, die Zusammenarbeit mit der Jugend- und Ausbildungsververtretung nach § 53 Absatz 4 Satz 2.

(2) Eine Vertretung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen beim Land Mecklenburg-Vorpommern kann an allen Sitzungen der Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene beratend teilnehmen; die Tagesordnung und der Zeitpunkt der Sitzungen sind rechtzeitig mitzuteilen.

§ 101

Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

Die Zusammenarbeit des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 26 Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 Satz 1 Nummer 7, § 30 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 sowie § 32 Absatz 3.

Abschnitt 12

Gerichtliche Entscheidungen

§ 102

Entscheidungen der Verwaltungsgerichte

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

1. wesentliche Verstöße gegen Vorschriften des Wahlrechts, der Wahlart oder des Wahlverfahrens (§ 18 Absatz 1),
2. den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung der Gruppenvertretung oder des Personalrats (§ 22 Absatz 1),
3. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
4. Amtszeit und Zusammensetzung der Personalvertretungen und der in den §§ 49, 55, 68 und 69 genannten Mitglieder,
5. Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen und der in den §§ 49, 55, 68 und 69 genannten Mitglieder,
6. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen,
7. den Ersatz der Zustimmung der Gruppenvertretung oder des Personalrats nach § 40 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 Satz 3,
8. die Aufhebung von Beschlüssen der Einigungsstelle nach § 78 Absatz 2,
9. die Pflicht zur Durchführung von Entscheidungen nach § 81 Absatz 2 und
10. die Pflicht zur Zurücknahme von Maßnahmen nach § 81 Absatz 3.

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

§ 103**Fachkammern und Fachsenate bei den Verwaltungsgerichten**

(1) Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen sind bei den Verwaltungsgerichten Fachkammern und bei dem Oberverwaltungsgericht ein Fachsenat zu bilden.

(2) Die Fachkammer besteht aus einer oder einem Vorsitzenden und ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern. Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter müssen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Geltungsbereich dieses Gesetzes sein. Sie werden je zur Hälfte durch die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle berufen auf Vorschlag

1. der unter den Beschäftigten vertretenen Gewerkschaften und
2. der in § 1 bezeichneten Dienststellen.

Für die Berufung und Stellung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes entsprechend.

(3) Die Fachkammern und der Fachsenat entscheiden in der Besetzung mit einer oder einem Vorsitzenden und je zwei nach Absatz 2 Satz 3 Nummer 1 und 2 berufenen Beisitzerinnen oder Beisitzern. Von den von den Gewerkschaften vorzuschlagenden ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern muss eine Person Beamtin oder Beamter und die andere Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer sein.

**Abschnitt 13
Schlussvorschriften****§ 104****Unzulässigkeit von abweichenden Regelungen**

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

§ 105**Wahlordnung, Verordnungsermächtigung**

Zur Regelung der in den §§ 10 bis 18, 46, 47, 49 bis 52, 55, 56 bis 59, 62 bis 65, 68, 69 und 91 bezeichneten Wahlen und Wahlgrundsätze werden durch Rechtsverordnung der Landesregierung Vorschriften erlassen, insbesondere über

1. die Bestellung des Wahlvorstands,
2. die Vorbereitung der Wahl des Personalrats,
3. die Aufstellung des Verzeichnisses der wahlberechtigten Beschäftigten,
4. die Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder und die Verteilung der Sitze auf die Gruppen,
5. die Frist für die Einsichtnahme in das Verzeichnis der wahlberechtigten Beschäftigten und die Erhebung von Einsprüchen,
6. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,
7. die Einreichung, den Inhalt und die Bekanntgabe der Wahlvorschläge,
8. die Stimmabgabe und Möglichkeiten der elektronischen Stimmabgabe bei der Personalratswahl,

9. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
10. die Wahlniederschrift,
11. die Aufbewahrung der Wahlakten,
12. das Wahlverfahren bei Vorliegen eines oder mehrerer Wahlvorschläge und
13. das Wahlverfahren zur Wahl des Bezirkspersonalrats, des Hauptpersonalrats und des Gesamtpersonalrats.

§ 106

Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Das Gesetz findet für Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte keine Anwendung. Die Vorschrift nach § 3 Absatz 1 Satz 2, wonach Vorgenannte Beschäftigte nach diesem Gesetz sein können, bleibt unberührt.

§ 107

Erstmalige Wahlen nach diesem Gesetz

(1) Erstmalige Wahlen von Personalräten, Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräten sind in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2029, alsdann jeweils in dem nach § 19 Absatz 2 vorgesehenen Wahlzeitraum durchzuführen.

(2) Erstmalige Wahlen von Jugend- und Ausbildungsververtretungen sind in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2027, alsdann jeweils in dem nach § 52 Absatz 2 Satz 2 vorgesehenen Wahlzeitraum durchzuführen.

(3) Erstmalige Wahlen des Rates der Referendarinnen und Referendare sind in der Zeit vom 1. Juni bis zum 31. August 2027 und des Rates der Anwärtinnen und Anwärter in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai 2027, alsdann jeweils in dem nach § 59 Absatz 2 Satz 3 und § 65 Absatz 2 Satz 2 vorgesehenen Wahlzeitraum durchzuführen.

Artikel 2

Außerkräfttreten

Mit Ablauf des Tages der Verkündung dieses Gesetzes tritt das Personalvertretungsgesetz vom 24. Februar 1993 (GVOBl. M-V S. 125), das zuletzt durch Gesetz vom 26. November 2024 (GVOBl. M-V S. 606) geändert worden ist, außer Kraft.

Artikel 3

Inkräfttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung:

A Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Das 1993 in Kraft getretene Personalvertretungsgesetz (im Folgenden PersVG) ist in den vergangenen drei Jahrzehnten nur punktuell angepasst worden. Die Strukturen und Prinzipien des Gesetzes haben sich zwar grundsätzlich bewährt und sind auch in der Rechtspraxis flexibel angewandt worden. Jedoch erfordern die Entwicklungen der letzten Jahrzehnte insbesondere bei der höchstrichterlichen Rechtsprechung, aber auch bei den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -formen sowie die Erfordernisse der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie und der Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen eine grundsätzliche Überarbeitung des Gesetzes.

Eine wirksame Beteiligung der Beschäftigten ist für das Funktionieren des öffentlichen Dienstes von großer Bedeutung. Vor dem Hintergrund der anstehenden Herausforderungen bedingt durch die digitale Transformation und dem bestehenden Fachkräftemangel kommt einer Beteiligung der Beschäftigten eine wichtige Rolle zu, da Mitbestimmung auch Mitverantwortung für eine leistungsfähige und effiziente Verwaltung bedeutet.

Die Koalitionspartner haben in der Koalitionsvereinbarung der achten Legislaturperiode in Randziffer 30 die Anpassung des Personalvertretungsgesetzes an die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts und die Stärkung der Teilhabe junger Menschen und in Randziffer 318 den Ausbau der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung für alle Menschen, die mit den Hochschulen in einer Arbeitsbeziehung stehen, vorgesehen.

Die Landesregierung hat sich mit Kabinettsbeschluss vom 3. Juni 2025 (Kabinettsvorlage 43/25) auf Eckpunkte zur Novellierung des Personalvertretungsgesetzes verständigt.

Der Gesetzentwurf ist unter Berücksichtigung der Vorgaben der Koalitionsvereinbarung und auf Grundlage der Eckpunkte erstellt worden. Die in der Neufassung vorgesehenen Maßnahmen bilden den Grundstein für ein modernes und anwenderfreundliches Personalvertretungsrecht.

Zur Vorbereitung hat das Ministerium für Inneres und Bau im Rahmen einer frühen Beteiligung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem dbb beamtenbund und tarifunion mecklenburg-vorpommern (dbb m-v) sowie mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV MV) die neuen Beteiligungsformen (Umfang der Mitbestimmung, Mitbestimmungsverfahren, ressortübergreifende Mitbestimmung und die Kataloge der uneingeschränkten und eingeschränkten Mitbestimmung) erörtert. Die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung im Hochschulbereich ist im Dialog mit den Vertretern der Hochschulen und dem für Wissenschaft zuständigen Ministerium erfolgt. Mit der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern sind die Möglichkeiten zur personalvertretungsrechtlichen Berücksichtigung der Anwärtinnen und Anwärter vorab erörtert worden.

Aufgrund des umfangreichen Änderungsbedarfs erfolgt die Novellierung in Form eines Ablösungsgesetzes. Die Struktur des alten Personalvertretungsgesetzes ist grundsätzlich beibehalten worden. Sofern Vorschriften übernommen worden sind, ist hier eine Begründung ergänzt worden.

II. Wesentliche Inhalte des Gesetzentwurfes

Der auf Grundlage der geeinten Eckpunkte entwickelte Gesetzentwurf sieht folgende Schwerpunkte vor:

1. Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung aus dem Jahre 1995 (BVerfG, Beschluss vom 24.5.1995 – Az. 2 BvF 1/92) Vorgaben für die Beteiligung der Personalvertretung an Maßnahmen im Bereich Regierung und Verwaltung gemacht. Folgendes hat das Bundesverfassungsgericht in seinen Leitsätzen festgestellt:

1. „Als Ausübung von Staatsgewalt, die demokratischer Legitimation bedarf, stellt sich jedenfalls alles amtliche Handeln mit Entscheidungscharakter dar [...]. Es kommt nicht darauf, ob es unmittelbar nach außen wirkt oder nur behördenintern die Voraussetzungen für die Wahrnehmung der Amtsaufgaben schafft. Will der Gesetzgeber die Beschäftigten an Entscheidungen über innerdienstliche Maßnahmen mit Rücksicht auf deren spezifische Interessen als Dienst- und Arbeitnehmer beteiligen, so sind ihm durch das Erfordernis hinreichender demokratischer Legitimation Grenzen gesetzt.“
2. [...] Die Mitbestimmung darf sich einerseits nur auf innerdienstliche Maßnahmen erstrecken und nur so weit gehen, als die spezifischen in dem Beschäftigungsverhältnis angelegten Interessen der Angehörigen der Dienststelle sie rechtfertigen (Schutzzweckgrenze). Andererseits verlangt das Demokratieprinzip für die Ausübung von Staatsgewalt bei Entscheidungen von Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags jedenfalls, dass die Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers gesichert ist (Verantwortungsgrenze).“

Das Bundesverfassungsgericht (a. a. O., Rz.: 146 ff) hat hinsichtlich der Beteiligung der Personalvertretung unterschiedliche Möglichkeiten und Grenzen herausgearbeitet, je nachdem, wie stark die Angelegenheiten die Wahrnehmung von Amtsaufgaben gegenüber dem Bürger berühren. So unterscheidet das Gericht zwischen

- a) Maßnahmen, die in ihrem Schwerpunkt die Beschäftigten in ihrem Beschäftigungsverhältnis berühren, typischerweise aber nicht oder nur unerheblich die Wahrnehmung von Amtsaufgaben gegenüber den Bürgern berühren. Hierzu zählen etwa die Regelungen von sozialen oder innerdienstlichen Angelegenheiten. Diesbezüglich gestattet das Demokratieprinzip eine weitreichende Mitwirkung der Beschäftigten. Der Gesetzgeber kann vorsehen, dass solche Maßnahmen an die Mitbestimmung der Personalvertretung gebunden und, sofern Dienststelle und Personalvertretung nicht zu einer Einigung gelangen, der Entscheidung einer weisungsunabhängigen Einigungsstelle überlassen werden. Die demokratische Legitimation wird dadurch sichergestellt, dass Personalrat und Einigungsstelle an Recht und Gesetz gebunden sind und zusätzlich Entscheidungen, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben.

- b) Maßnahmen, die den Binnenbereich des Beschäftigungsverhältnisses betreffen, die Wahrnehmung von Amtsaufgaben jedoch nicht nur unerheblich berühren. Diese bedürfen eines höheren Maßes an demokratischer Legitimation. Hierzu zählen unter anderem Maßnahmen in Personalangelegenheiten wie Einstellung oder Absehen von der Ausschreibung. Bei solchen Maßnahmen muss jedenfalls die Möglichkeit der verbindlichen Letztentscheidung einem gegenüber dem Volk und Parlament verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben.
- c) Innerdienstliche Maßnahmen, insbesondere organisatorische, personelle und – in Einzelfällen – soziale Maßnahmen, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, unvermeidlich aber auch die Interessen der Beschäftigten berühren. Diese sind stets von so großer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrages, dass die parlamentarische Verantwortlichkeit der Regierung für sie keine substantielle Einschränkung erfahren darf. Hierzu zählen Maßnahmen der Personalpolitik, die den Rechtsstatus von Beamten, Angestellten und Arbeitern des öffentlichen Dienstes betreffen sowie organisatorische Maßnahmen der Dienststelle, die für die Wahrnehmung von erheblicher Bedeutung sind.

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben sind die alten Regelungen der Mitbestimmung und der sonstigen Beteiligung, bislang in den §§ 68 bis 70 normiert, entsprechend der Ziffer 1 des Eckpunktepapiers neu strukturiert worden.

Mit dem Gesetzentwurf ist der Katalog von Maßnahmen, die der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegen, neu in § 82 geregelt. Entsprechend der Ziffer a) beziehen sich diese Tatbestände ausschließlich auf innerdienstliche Maßnahmen, die nur unerhebliche Auswirkung haben, z. B. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (Nummer 1) oder die Gestaltung der Arbeitsplätze (Nummer 5). Die Entscheidung der Einigungsstelle ist hier bindend. Jedoch besteht für außergewöhnliche Einzelfälle, sofern sie dennoch eine Auswirkung auf das Gemeinwohl haben, ein Evokationsrecht des Dienststellenleiters (§ 78 Absatz 4).

Der Katalog der eingeschränkten Mitbestimmung ist neu in § 83 geregelt und umfasst in Absatz 1 personelle, z. B. die Einstellung (Nummer 1) oder die Versetzung (Nummer 5), und in Absatz 2 organisatorische Maßnahmen, z. B. den Inhalt von Personalfragebögen (Nummer 1). Entsprechend Buchstabe b kann die Einigungsstelle bei diesen Maßnahmen nur eine Empfehlung aussprechen (§ 78 Absatz 5). Entsprechend den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts sind personelle oder organisatorische Maßnahmen, die den Rechtsstatus von Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betreffen, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, unvermeidlich aber auch die Interessen der Beschäftigten berühren, stets von so großer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrages, dass die parlamentarische Verantwortlichkeit der Regierung für sie keine substantielle Einschränkung erfahren darf. Sie sind daher in den Katalog der eingeschränkten Mitbestimmung aufzunehmen.

Maßnahmen nach Buchstabe c, die den Rechtsstatus von Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betreffen, sind ebenfalls in dem Katalog der eingeschränkten Mitbestimmung enthalten. Bei Maßnahmen von besonderer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags ist die Mitbestimmung zum Teil ganz aufgehoben. So entfällt die Mitbestimmung bei Organisationsentscheidungen der Ministerpräsidentin oder des Ministerpräsidenten, der Landesregierung und der Ministerinnen und der Minister, die auf deren verfassungsmäßigen Rechten beruhen (§ 74 Absatz 6), sowie bei besonderen Einsatzlagen der Polizei nach § 74 Absatz 7.

Bezüglich Absatz 7 kann eine Beteiligung des Personalrats nur bei besonderer Eilbedürftigkeit unterbleiben, sofern wegen dieser die Durchführung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens ohne Einsatzgefährdung nicht umsetzbar wäre. Ebenso entfällt nach § 74 Absatz 8 eine Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Abwehr von Gefahren für die informationstechnischen Systeme und Infrastrukturen gemäß Abschnitt 3 des Informationssicherheitsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern. Mit Blick auf die hierbei den öffentlichen Stellen zukommende Verantwortung muss ein ungehindertes Entscheidungsrecht Vorrang vor einer partnerschaftlichen Verhandlung mit der Personalvertretung haben. Die Mitbestimmung für Personalangelegenheiten für Beamtenstellen der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts und vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleibt aufgehoben (§ 83 Absatz 9 – § 68 Absatz 4 alte Fassung).

Aufgrund der großen Bedeutung dieser Maßnahmen für die Erfüllung der Amtsaufgaben darf hier die parlamentarische Verantwortlichkeit der Regierung keine substanzielle Einschränkung erfahren.

2. Einführung einer innerdienstlichen Allzuständigkeit

Entsprechend der Ziffer 2 des Eckpunktepapiers ist mit der Neufassung auch in Mecklenburg-Vorpommern die Einführung einer innerdienstlichen Allzuständigkeit der Personalvertretung vorgesehen. Eine solche Regelung existiert bereits in den Personalvertretungsgesetzen der übrigen nördlichen Bundesländern Hamburg, Niedersachsen, Bremen und Schleswig-Holstein sowie in zwei weiteren Bundesländern (Thüringen und Rheinland-Pfalz).

Aus Gründen der Anwenderfreundlichkeit und zur Vermeidung eines zusätzlichen Verwaltungsaufwandes ist der Anwendungsbereich der innerdienstlichen Allzuständigkeit klar geregelt. Die innerdienstliche Allzuständigkeit gilt zwar für alle personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die in der Entscheidungshoheit der Dienststelle liegen (§ 74 Absatz 1 Satz 1), jedoch nur, soweit der betreffende Sachverhalt nicht in einem der Katalogtatbestände der uneingeschränkten oder eingeschränkten Mitbestimmung geregelt ist. Die Katalogtatbestände regeln die dort aufgeführten Sachverhalte abschließend (siehe § 74 Absatz 3 Satz 3). In den Anwendungsbereich der innerdienstlichen Allzuständigkeit fallen demnach vor allem zukünftige, derzeit noch nicht bekannte Sachverhalte, soweit sie in ihren Auswirkungen auf die Dienststelle und die Beschäftigten den in den Mitbestimmungskatalogen geregelten Maßnahmen gleichkommen. Ein Beschluss der Einigungsstelle zu den Maßnahmen der innerdienstlichen Allzuständigkeit hat dabei stets den Charakter einer Empfehlung (§ 78 Absatz 6).

Zudem wird der Anwendungsbereich der innerdienstlichen Allzuständigkeit dadurch begrenzt, dass der Begriff der Maßnahme in § 74 Absatz 2 klar definiert ist. Definiert ist eine Maßnahme dabei als eine Handlung oder Entscheidung, durch die die Dienststelle in eigener Zuständigkeit eine Regelung trifft, die die Angehörigen des öffentlichen Dienstes nicht nur geringfügig berührt oder innerdienstliche Verhältnisse nicht nur unwesentlich und nicht nur kurzfristig verändert. Keine Maßnahmen sind demnach insbesondere

- Handlungen oder Entscheidungen, die eine Maßnahme nur vorbereiten sowie,
- Erläuterungen bestehender verbindlicher Regelungen,
- Weisungen an einzelne oder mehrere Beschäftigte, die die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistender Arbeit regeln.

Vergleichbare Regelungen finden sich in den Personalvertretungsgesetzen von Hamburg und Niedersachsen.

Die Mitbestimmung ist nach Satz 2 bei dem Erlass von Rechtsvorschriften, bei Regelungen durch Tarifvertrag und bei allgemeinen Regelungen im Rahmen der ressortübergreifenden Mitbestimmung nach § 85 ausgeschlossen.

3. Weiterentwicklung der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit wird weiterentwickelt und bezieht sich auf alle beabsichtigten personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen nach § 74 Absatz 1 Satz 1. Einbezogen werden auch Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der zweckmäßigen Gestaltung des Dienstbetriebes sowie alle Vorgänge, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen. Auch kann der Personalrat Anregungen und Beschwerden von Personen vorbringen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für die Dienststelle tätig sind und innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden (§ 70 Absatz 1 Satz 5 und 6).

4. Ressortübergreifende Mitbestimmung

Bisher sieht das PersVG M-V keine ressortübergreifende Mitbestimmung in Angelegenheiten, die über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, vor. Die Vergangenheit hat jedoch gezeigt, dass Bedarf an einer solchen Regelung besteht. Dies gilt insbesondere bei Rahmenvereinbarungen, im Rahmen von ressortübergreifenden Personalentwicklungsmaßnahmen (Aufstieg und Qualifizierung) oder im Bereich der Digitalisierung. Daher wird mit dem neuen § 85 eine entsprechende Regelung zur Umsetzung der Ziffer 4 des Eckpunktepapiers aufgenommen. Nunmehr ist ein Beteiligungsrecht für die Arbeitsgruppe der Hauptpersonalräte (AG HPR) bei ressortübergreifenden Maßnahmen, welche der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung unterliegen, geregelt. Bei der AG HPR handelt es sich nicht um eine Stufenvertretung im Sinne des § 46. Der AG HPR hat im Rahmen der ressortübergreifenden Mitbestimmung auch kein Initiativrecht. Falls eine Zustimmung innerhalb der AG HPR nicht zustande kommt, hat nach Absatz 4 Satz 2 das federführende Ressort nach Abstimmung mit den betroffenen Ressorts eine Letztentscheidungskompetenz, es sei denn die Entscheidung über die Letztentscheidung obliegt ausdrücklich oder aufgrund übergeordneter Bedeutung der Landesregierung. Da es sich bei diesen Maßnahmen um ressortübergreifende Regelungen handelt, haben diese in der Regel eine besondere politische Relevanz, sodass ein Letztentscheidungsrecht eines federführenden Ressorts oder der Landesregierung hier unter Beachtung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts gerechtfertigt ist.

5. Digitalisierung des Personalvertretungsrechts

Die Umsetzung dieses Eckpunktes erfolgt in zahlreichen Regelungen des neugefassten Gesetzes. So ist zusätzlich zu der letzten Änderung des § 26 alte Fassung zur Nichtöffentlichkeit und Durchführung der Sitzungen, Video- und Telefonkonferenz durch das Erste Änderungsgesetz vom 11. Dezember 2024 (GVObI. M-V S. 606) in § 9 eine Regelung zu den Veranstaltungsformaten aufgenommen. Weitere Änderungen wie die Reduzierung des Schriftformerfordernisses, die Ermöglichung von digitalen und hybriden Sitzungen der Personalräte und von Personalversammlungen in hybrider Form sind ebenfalls normiert.

6. Stärkung der Beteiligung junger Menschen

In Umsetzung der Koalitionsvereinbarung Randziffer 30 werden umfangreiche Änderungen und ergänzende Regelungen aufgenommen, um das Recht auf demokratische Teilhabe junger Menschen auszubauen.

Damit auch jugendliche Beschäftigte einen Personalrat wählen können, wird das Mindestalter für die Wahlberechtigung von der Vollendung des 18. Lebensjahres 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 SGB IV auf 16 Jahre abgesenkt. Die Herabsetzung der Altersgrenze für das aktive Wahlrecht entspricht auch der Regelung in § 14 Absatz 1 BPersVG.

Zudem werden die Jugend- und Ausbildungsververtretungen gestärkt: Das passive Wahlrecht wird für junge Beschäftigte bis zum 27. Lebensjahr eröffnet.

Die Besonderheiten des juristischen Vorbereitungsdienstes, insbesondere die verschiedenen Stationen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes, führen dazu, dass die Vertretung der Rechtsreferendarinnen und -referendare im Rahmen der allgemeinen Jugend- und Ausbildungsververtretung faktisch nicht sinnvoll möglich ist. Um insoweit eine wirkungsvolle Vertretung zu ermöglichen, soll in Anlehnung an die Regelungen in anderen Ländern (vgl. beispielhaft die Regelung in §§ 69 ff. MBG S-H) ein besonderer Rat für Referendarinnen und Referendare geschaffen werden, der in Abschnitt 6 neu geregelt ist. Dieser Rat wird bei der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberlandesgerichtes Rostock gebildet und nimmt die Aufgaben eines Personalrats wahr, soweit ausschließlich Referendarinnen und Referendare betroffen sind. Eine Mitbestimmung bei der Einstellung nach § 83 Absatz 1 Nummer 1 ist ausgeschlossen; hinsichtlich der Zuweisung an die Ausbildungsstellen und die Arbeitsgemeinschaften beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Aufstellung von Grundsätzen (§ 60 Absatz 2).

Entsprechend der Vorgabe des Eckpunktes Ziffer 6 sind in Abschnitt 7 auch Sonderregelungen für die Anwärtinnen und Anwärter an der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern vorgesehen. Für die personalrechtliche Vertretung der Anwärtinnen und Anwärter der Verwaltungsfachhochschule, die dort personalrechtlich geführt werden, ist ein Rat zu bilden, welcher die Aufgaben eines Personalrats wahrnimmt, soweit ausschließlich Anwärtinnen und Anwärter betroffen sind und soweit es nicht um Ausbildungs- und Studienbedingungen sowie um die Wahrnehmung fachhochschulpolitischer Belange an der Verwaltungsfachhochschule geht. Die Anwärtinnen und Anwärter der Kommunalverwaltungen können nicht von diesem Rat vertreten werden, da diese bei ihrem kommunalen Dienstherrn personalrechtlich geführt und auch dort vertreten werden. Die personalbearbeitende Stelle der Verwaltungsfachhochschule erhebt und führt hinsichtlich dieser kommunalen Anwärtinnen und Anwärter auch keine Personaldaten. Die Kommunalverwaltungen melden ihre Studierenden direkt bei dem Prüfungsamt an. Die von der Verwaltungsfachhochschule favorisierte Vertretung der Anwärtinnen und Anwärter durch die Studierendenvertretung (vergleiche § § 17 FHöVPRLVO M-V) ist, da die zu vertretenden Gruppen nicht identisch sind, nicht umsetzbar.

7. Regelungen für den Hochschulbereich

Zur Umsetzung der Koalitionsvereinbarung Randziffer 318 ist die Einführung einer Sonderregelung auch für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte mit den Vertretern des für Wissenschaft zuständigen Ministerium und dem DGB abgestimmt worden. Zuvor ist die Umsetzung dieser Vorgabe aus der Koalitionsvereinbarung in einer Besprechung mit den Vertretern der Hochschulen, dem zuständigen Ministerium sowie dem DGB und dbb erörtert worden. Als Interessenvertretungsorgan für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte (§ 79 LHG M-V) ist nunmehr in § 91 eine „Vertretung für Hilfskräfte“ vorgesehen. Da die Bestimmungen über die Geschäftsführung und die Rechtsstellung von Personalräten nur begrenzt anwendbar sind und Besonderheiten bei der Beschäftigung von Hilfskräften bestehen, handelt es sich bei dieser Vertretung nicht um einen Personalrat im Sinne des § 10. Aufgrund dieser Besonderheiten gelten auch die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte weiterhin nicht als Beschäftigte im Sinne von § 3 Absatz 4 Nummer 3. Auch ist für die Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit (§ 66 LHG M-V) bei der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten in § 83 Absatz 8 neu geregelt, dass nur in den Fällen der Mitbestimmung bei Einstellung und Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe des Absatz 1 Nummer 1 ein Antragserfordernis gilt. In allen anderen Fällen der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten kann sich die Personalvertretung auch ohne Antrag dieser Beschäftigtengruppe beteiligen.

8. Anpassung der Freistellungsregelungen

Entsprechend der Vorgabe aus dem Eckpunktepapier sind die Freistellungsregelungen angepasst worden. So ist in § 38 Absatz 4 neu geregelt, dass Freistellungen für Personalratsmitglieder in Form von Teilfreistellungen erfolgen können. Die Regelung dient der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Zudem bietet die Form der Teilfreistellung auch vollzeitbeschäftigten Personalratsmitgliedern, die durch die Personalratsarbeit nicht den Bezug zu der dienstlichen Tätigkeit verlieren wollen, die Möglichkeit, sich von ihrer dienstlichen Tätigkeit nur teilweise freistellen zu lassen.

Einer Entscheidung der Dienststelle über die Teilfreistellung, wie es § 38 Absatz 4 Satz 1 alter Fassung vorsieht, bedarf es nicht mehr, es sei denn, es handelt sich um Teilfreistellungen von Personalratsmitgliedern, die im Schicht- oder Wechselschichtdienst tätig sind (§ 38 Absatz 4 Satz 4) oder um Teilfreistellungen für die übrigen Personalvertretungsorgane. Bei diesen kann die Teilfreistellung nur im Einvernehmen mit der Dienststelle erfolgen.

9. Aufnahme von Regelungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie im Hinblick auf Gleichstellungsfragen

Um die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie der Gleichstellung nicht nur zu betonen, sondern auch wirksam zu unterstützen, sind in der Neufassung des PersVG verschiedene Regelungen zusätzlich aufgenommen worden. So ist der Aufgabenkatalog des Personalrats in § 73 unter anderem dergestalt erweitert worden, dass auch die Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu den Aufgaben des Personalrats gehört und dieser überdies Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, entgegenzuwirken hat. Außerdem gehört nunmehr auch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zum Aufgabenspektrum des Personalrats.

In § 83 Absatz 2 Nummer 9 sind zudem in dem neugefassten Katalog der eingeschränkten Mitbestimmung Maßnahmen zur Aufstellung oder wesentlichen Änderung von Plänen, die der Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen dienen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, aufgenommen.

10. Vermeidung von personalratslosen Zeiten

Zur Verhinderung personalratsloser Zeiten ist in § 21 eine Regelung bei Umstrukturierungsmaßnahmen vorgesehen. Personalvertretungsrechtliche Schutzlücken können durch Organisationsveränderungen innerhalb des Geschäftsbereichs einer obersten Dienstbehörde entstehen. 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. Zur Schaffung einer einheitlichen Anwendungspraxis wird ein allgemeines Übergangs- und Restmandat des Personalrats verankert. Die Regelung greift typische Anwendungsfälle der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung bei Umstrukturierungsmaßnahmen auf.

11. Statusgruppen

Die Statusgruppen sind in § 3 in der Hinsicht angepasst worden, dass es neben der Gruppe der Beamtinnen und Beamten nur noch die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt. Dies entspricht den vergleichbaren Regelungen der norddeutschen Bundesländer sowie des Bundes. Sie folgt der Vereinheitlichung des arbeitsrechtlichen Status der vormaligen Gruppen der Angestellten und Arbeiter zur Gruppe der „Arbeitnehmer“ nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Soweit Tarifverträge besondere Berufsgruppen vorsehen wie im Forstbereich, soll sich der Personalrat aus Vertretenden der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen (§ 14 Absatz 6).

Falls die nach § 14 Absatz 1 erforderliche Größe von mindestens 3 Mitgliedern nicht erfüllt wird, besteht die Möglichkeit nach Absatz 5, in der anderen Gruppe mit zu wählen. Dies kann insbesondere im kommunalen Bereich wegen der oftmals geringen Anzahl von Beamtinnen und Beamten relevant werden.

12. Wahlordnung

Die in § 105 gelisteten Vorschriften in der Wahlordnung ist in Nummer 8 um den Tatbestand „Möglichkeiten der elektronischen Stimmabgabe bei der Personalratswahl“ erweitert. Ansonsten erfolgt die Überarbeitung der Wahlordnung erst nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

B Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern)

Zu Abschnitt 1 (Allgemeine Vorschriften)

Zu § 1 (Anwendungsbereich)

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 1 alter Fassung. Sie bestimmt den sachlichen und räumlichen Geltungsbereich dieses Gesetzes, der persönliche Geltungsbereich wird in § 3 geregelt. Die bundesrechtliche Verpflichtung zur Einrichtung von Personalvertretungen im öffentlichen Dienst der Länder ergibt sich aus § 51 BeamtStG. Es wird bestimmt, dass in den Dienststellen der dort genannten Träger der öffentlichen Verwaltung Personalvertretungen zu bilden sind. Der Begriff „Dienststelle“ wird in § 5 definiert. Die „Verwaltungsgemeinschaften und Verwaltungsämter“ wurden mangels Relevanz gestrichen.

Zu § 2 (Zusammenarbeit, Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen)

§ 2 enthält Vorgaben zur Zusammenarbeit mit der Personalvertretung und zur Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen. Berufsverbände, die als Zusammenschlüsse von Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes handeln und ihre Mitglieder gegenüber Dienstherren und Arbeitgebern vertreten, sind Gewerkschaften im Sinne dieses Gesetzes. Absatz 2 alter Fassung wurde insofern gestrichen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 statuiert den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Dienststelle und Personalvertretung zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben. Zudem wird klargestellt, dass dies im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zu geschehen hat.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 entspricht § 2 Absatz 1 alter Fassung. Mit der Neuregelung in Absatz 2 Satz 2 wird eine Forderung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften umgesetzt. Danach soll den Gewerkschaften künftig das Recht eingeräumt werden, im Intranet der Dienststelle (soweit vorhanden) durch Hyperlinks auf ihre Informationsangebote aufmerksam zu machen. Das Recht steht auch den Arbeitgebervereinigungen zu.

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

Aus der Formulierung „in ihrem Intranet“ folgt unmissverständlich, dass nur die Verlinkung in einem bereits vorhandenen Intranet durch die Dienststellen zu ermöglichen ist. Sollte also kein Intranet vorhanden sein, resultiert aus der Regelung kein Anspruch der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen auf Schaffung eines Intranets.

Der Regelungsvorschlag entspricht der gleichlautenden Regelung in § 9 Absatz 3 Satz 2 BPersVG. Mit ihm sollen die aus der Koalitionsfreiheit (Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes) abgeleiteten Rechte der Gewerkschaften auf Werbung und Information in den Dienststellen und Betrieben (bisher vor allem über Aushänge am sogenannten Schwarzen Brett, Verteilung von Flyern etc.) den aktuellen Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung angepasst werden. Den damit verbundenen, allenfalls geringfügigen Belastungen von Arbeitgebern und Dienstherren steht aufseiten der Gewerkschaften ein geschütztes Interesse von erheblichem Gewicht gegenüber (siehe dazu BAG, Urteil vom 20. Januar 2009 – 1 AZR 515/08 –).

Zu § 3 (Beschäftigte)

§ 3 definiert, wer Beschäftigte im personalvertretungsrechtlichen Sinne sind. Es wird der persönliche Geltungsbereich bestimmt und damit abschließend der Personenkreis festgelegt, der personalvertretungsrechtlich zu betreuen ist. Im Übrigen werden zur Verbesserung der Übersichtlichkeit und Verständlichkeit die §§ 3 bis 6 alter Fassung in § 3 zusammengefasst.

Zu Absatz 1

Mit dem am 1. Oktober 2005 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen in Kraft getretenen Tarifvertrag (TVöD) und mit dem am 1. November 2006 für den öffentlichen Dienst der Länder in Kraft getretenen Tarifvertrag (TV-L) ist eine Vereinheitlichung des arbeitsrechtlichen Status der vormaligen Gruppen der Angestellten und Arbeiter erfolgt, in dem die beiden Beschäftigtengruppen zur Gruppe der „Arbeitnehmer“ zusammengefasst worden sind. Aus diesem Grund erfolgte die Ersetzung der Begriffe „Arbeiter“ und „Angestellte“ durch die Begriffe „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“. Im Übrigen entspricht Absatz 1 im Wesentlichen § 3 Absatz 1 alter Fassung. Zu Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten wird auf § 106 hingewiesen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht inhaltlich § 4 alter Fassung und wurde lediglich redaktionell überarbeitet. Es wird definiert, wer Beamtin oder Beamter im Sinne dieses Gesetzes ist. Die Beamteneigenschaft richtet sich nach den beamtenrechtlichen Vorschriften.

Zu Absatz 3

Absatz 3 wurde begrifflich an die neue Gruppenbezeichnung (siehe Absatz 1) angepasst, entspricht aber ansonsten im Wesentlichen dem § 5 alter Fassung. Es wird definiert, wer Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes ist. Maßgeblich ist der für die Dienststelle geltende Tarifvertrag oder der Arbeitsvertrag. Absatz 3 umfasst keine Praktikantinnen und Praktikanten oder Volontärinnen und Volontäre, da sie keine Arbeitsleistung erbringen, sondern bei ihnen die Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten im Vordergrund steht und sie nur für eine begrenzte Zeit in einer Dienststelle tätig sind.

Zu Absatz 4

Absatz 4 entspricht im Wesentlichen Absatz 2 alter Fassung. In Nummer 1 ist mit dem Begriff „Wiedereingewöhnung“ nicht eine Wiedereingliederung langfristig Erkrankter gemeint. Herausgenommen wurde die in der Nummer 3 enthaltene Formulierung: „nicht ständig“, da diese überflüssig ist. Ergänzt wurden Beschäftigte, die lediglich ehrenamtlich tätig sind sowie Beschäftigte, die einen Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz ableisten. Nach § 10 des Gesetzes werden diese Personen durch gewählte Sprecherinnen und Sprecher vertreten. Das Nähere regelt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einer Rechtsverordnung.

Zu § 4 (Bildung von Gruppen)

§ 4 entspricht § 7 alter Fassung. Zum Wegfall der Gruppe der „Arbeiter“ wird auf die Begründung zu § 3 Absatz 1 hingewiesen. Die Bedeutung der Bildung von Gruppen liegt darin, dass es den Gruppen ermöglicht wird, Aufgaben, die allein ihre Gruppe betreffen, für sich selbst wahrzunehmen. Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte treten, sofern sie unter § 3 Absatz 1 Satz 2 fallen, zur Gruppe der Beamtinnen und Beamten hinzu, weil sie in einem beamtenähnlichen Dienst- und Treueverhältnis (Artikel 33 Absatz 4 des Grundgesetzes) stehen.

Zu § 5 (Dienststellen, Vertretung der Dienststellen)

§ 5 entspricht im Wesentlichen § 8 alter Fassung und hat nur redaktionelle Anpassungen erfahren. Geregelt werden der Begriff der Dienststelle und die Frage, durch wen diese vertreten wird.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt abschließend, was unter Dienststellen gemäß § 1 im Sinne des Gesetzes zu verstehen ist. In den Dienststellen sind die Personalvertretungen zu bilden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Möglichkeit der obersten Dienstbehörde, unter den genannten Voraussetzungen, Nebenstellen oder Teile von Dienststellen zu eigenen Dienststellen im Sinne des Gesetzes zu erklären. Mit der Regelung des Absatzes 2 soll die Bildung eines Personalrats vor Ort ermöglicht werden, wenn der ausreichende Kontakt mit der Hauptstelle nicht gewährleistet werden kann.

Zu Absatz 3

Nach § 10 werden in allen Dienststellen, die in der Regel mindestens 5 Wahlberechtigte beschäftigen, von denen 3 wählbar sind, Personalräte gebildet. Sofern diese Voraussetzungen nicht vorliegen, sind durch die gemeinsame oberste Dienstbehörde oder die gemeinsame Aufsichtsbehörde Dienststellen des gleichen Verwaltungszweigs zusammenzufassen. Diese Vorgabe dient der Umsetzung des Grundsatzes, dass Beschäftigte nicht ohne Personalvertretung sein sollen.

Zu Absatz 4

Die Dienststelle wird personalvertretungsrechtlich durch die Dienststellenleitung vertreten. Die Dienststellenleitung kann sich dabei gemäß Satz 2 durch ihre ständige Vertretung oder in der Sache entscheidungsbefugte Beschäftigte vertreten lassen. Entscheidungsbefugnis liegt zumindest dann vor, wenn die Vertretung im Gespräch mit der Personalvertretung ohne weitere Rücksprache mit der Dienststellenleitung verbindlich für diese handeln kann.

Zu § 6 (Schweigepflicht)

§ 6 entspricht § 9 alter Fassung. Absatz 4 alter Fassung wurde, da es regelungssystematisch passend ist, an den Absatz 1 als Satz 2 angefügt.

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält eine über die allgemeinen Grundsätze der Amtsverschwiegenheit hinausgehende besondere Schweigepflicht der am personalvertretungsrechtlichen Geschehen Beteiligten. Voraussetzung ist, dass es sich um Kenntnisse handelt, die aufgrund einer Tätigkeit nach dem Personalvertretungsgesetz erlangt werden. Die Schweigepflicht ist wesentliche Vorbedingung für die im Rahmen der engen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat erforderliche umfassende gegenseitige Information. Sie erstreckt sich nicht nur auf Personalratsmitglieder, sondern auch auf solche Personen, die andere Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen. Über bekanntgewordene Angelegenheiten und Tatsachen ist das Stillschweigen dabei auch gegenüber den Gewerkschaften zu wahren.

Satz 2 stellt klar, dass die Schweigepflicht dort ihre Grenze findet, wo Angelegenheiten oder Tatsachen offenkundig sind, die keiner Geheimhaltung bedürfen oder von der Dienststelle ausdrücklich als nicht der Schweigepflicht unterworfen bezeichnet worden sind. Insofern stehen die Regelungen des Satzes 1 und des Satzes 2 gleichwertig nebeneinander und Satz 2 relativiert Satz 1.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass innerhalb des Personalrats und zwischen den zur Zusammenarbeit aufgerufenen Vertretungen die Schweigepflicht nicht gilt. Durch Verweisung auf § 72 Absatz 3 Satz 3 ist der besondere Personalaktenschutz sichergestellt; die Verweisung auf § 99 gewährleistet das besondere Verfahren bei Verschlussachen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt, dass in die Verschwiegenheitspflicht auch die Protokollführung und Ersatzmitglieder einzubeziehen sind. Diese Bestimmung eröffnet die Möglichkeit, Personen, die nicht dem Personalrat angehören, in der Personalratssitzung die Protokollführung zu übertragen und Ersatzmitglieder unabhängig von ihrer Teilnahme an der Sitzung über das Geschehen im Personalrat zu informieren. Beides dient der Erleichterung und Verbesserung der Personalratsarbeit.

Zu § 7 (Verbot der Behinderung, Benachteiligung und Begünstigung)

§ 7 wird neu hinzugefügt und regelt das in der Rechtsprechung allgemein anerkannte Verbot der Behinderung, Benachteiligung und Begünstigung von Personen, welche Aufgaben nach dem PersVG wahrnehmen. Diese Regelung soll sicherstellen, dass Personen, die ein Amt nach diesem Gesetz ausüben oder von Rechten aus diesem Gesetz Gebrauch machen, dabei nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Dies gilt insbesondere auch für freigestellte Personalratsmitglieder.

Eine Reihe anderer Personalvertretungsgesetze (Schleswig-Holstein, Hamburg, Brandenburg, Bund) enthalten ebenfalls entsprechend normierte Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbote.

Zu § 8 (Unfallfürsorge)

Mit dem 1. Änderungsgesetz zur Novellierung des Personalvertretungsgesetzes sind die Übergangsregelungen für die Länder in § 131 BPersVG in der Fassung bis 31. Januar 2024 für weiterhin anwendbar erklärt worden. Dies betrifft die §§ 90, 94 bis 107 Satz 1, 109 BPersVG (1974). § 109 BPersVG aF beinhaltet eine Unfallfürsorgeregelung. Diese wird nunmehr in das PersVG aufgenommen und entspricht § 12 BPersVG.

Aufgaben oder Befugnisse bzw. Rechte oder Pflichten „nach diesem Gesetz“ im Sinne des neuen § 8 umfassen dabei neben dem Personalvertretungsgesetz selbst auch auf Grundlage dessen erlassene Rechtsverordnungen. Vom Anwendungsbereich der Norm erfasst werden im Übrigen alle Personen, die mitbestimmungsrechtliche Aufgaben oder Befugnisse wahrnehmen, also nicht nur Personalratsmitglieder, sondern beispielsweise auch die Mitglieder eines Wahlvorstandes.

Zu § 9 (Veranstaltungsformate)

Im neuen § 9 werden die verschiedenen Veranstaltungsformate im Sinne des Gesetzes legaldefiniert. Durch die Verortung in Abschnitt 1 – Allgemeine Vorschriften – sind die dortigen Ausführungen allgemeingültig für alle nachfolgenden Abschnitte unabhängig von der gesetzlichen Grundlage für die Veranstaltung und die Teilnahme.

Zu Absatz 1

Sinne der Vorschrift fallen beispielsweise Sprechstunden (§ 34) oder Verhandlungen der Einigungsstelle (§ 78).

Zu den Absätzen 2 bis 4

Digitale Veranstaltungen und hybride Veranstaltungen werden in den Absätzen 2 und 3 definiert, während Absatz 4 Satz 1 die Voraussetzungen dieser Veranstaltungsformate im Hinblick auf Datenschutz und Datensicherheit und den Grundsatz der Nichtöffentlichkeit konkretisiert. In organisatorischer Hinsicht sollten die zugeschalteten Personalratsmitglieder zu Protokoll versichern, dass sich nur Teilnahmeberechtigte im Raum befinden und unverzüglich darauf hinweisen, wenn jemand den Raum betritt. Ist letzteres der Fall, muss der oder die Vorsitzende die Sitzung ggf. unterbrechen. Zu den geeigneten technischen Maßnahmen zählt etwa ein passwortgeschützter Zugang. Die Regelungen sind an § 38 Absatz 3 BPersVG angelehnt. Entgegen § 26 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 alter Fassung wird indes bewusst auf eine „Minderheitenschutzklausel“ verzichtet, damit die Digitalisierung auch tatsächlich in der Praxis gelebt werden kann. Soweit digitale oder hybride Veranstaltungen in den nachfolgenden Abschnitten ausdrücklich zugelassen werden, ist für ihre Durchführung somit jeweils bereits eine mehrheitliche Entscheidung ausreichend. Absatz 4 Satz 2 stellt klar, dass die digitale Anwesenheit und die Teilnahme in Präsenz rechtlich gleichbedeutend sind. Daraus folgt konsequenterweise auch, dass dann Beratung, Abstimmung, Vorstandswahlen und Beschlussfassung gleichermaßen digital oder hybrid erfolgen können.

Zu Absatz 5

Absatz 5 schreibt für alle Veranstaltungsformate zur Wahrung von Datenschutz, Datensicherheit sowie der Grundsätze der Verschwiegenheit und Nichtöffentlichkeit vor, dass Video-, Bild- oder Audioaufzeichnungen der Veranstaltungen unzulässig sind.

Zu Absatz 6

In Anlehnung an § 164 Absatz 4 Nummer 5 SGB IX ist, sofern dies baulich bzw. technisch möglich ist, der barrierefreie Zugang zu gewährleisten, um allen Beschäftigten eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

Zu Abschnitt 2 (Personalrat)**Zu Unterabschnitt 1 (Wahl und Zusammensetzung)****Zu § 10 (Bildung von Personalräten)**

Die Regelung entspricht § 10 alter Fassung und schränkt die Grundsatzregelung des § 1 Absatz 1 ein. In Dienststellen, in denen die erforderliche Beschäftigtenzahl nicht erreicht wird, können keine Personalräte gebildet werden. Aus § 11 Absatz 1 Satz 1 und § 12 Absatz 1 Satz 1 ergibt sich, dass bei der Wahlberechtigung und der Wählbarkeit zum Personalrat auf den Tag der Wahl abgestellt wird. Maßgebend ist die regelmäßige Anzahl der Beschäftigten. Kurzfristiges Abweichen von der Regelzahl, z. B. wegen einer unbesetzten Stelle, beeinflusst die Anzahl der in der Regel Beschäftigten nicht.

Zu § 11 (Wahlberechtigung)

§ 11 regelt abschließend die Voraussetzung für das aktive Wahlrecht.

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt die Voraussetzungen für das Wahlrecht zum Personalrat. Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten der Dienststelle (§ 3 Absatz 1). Personen im Sinne des § 3 Absatz 4 haben kein Wahlrecht. Neben der Beschäftigteneigenschaft ist weitere Voraussetzung für das Wahlrecht der Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte. Ausländische Beschäftigte sind den deutschen Beschäftigten insoweit gleichgestellt. Sie verlieren das Wahlrecht, wenn durch Richterspruch festgestellt wird, dass ihre Verurteilung bei deutschen Staatsangehörigen zum Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte führen würde. Neu ist, dass das Mindestalter für die Wahlberechtigung von der Vollendung des 18. Lebensjahres (§ 11 Absatz 1 Satz 1 alter Fassung) auf das 16. Lebensjahr abgesenkt wird. Der Ausschluss der jugendlichen Beschäftigten von der Wahlberechtigung ist nicht mehr zeitgemäß. Durch die aufgenommene Erwerbstätigkeit bzw. 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 SGB IV auf 16 Jahre abgesenkt. Die Herabsenkung der Altersgrenze für das aktive Wahlrecht entspricht auch der Regelung in § 14 Absatz 1 BPersVG. Im Übrigen entspricht Absatz 1 dem § 11 Absatz 1 Satz 1 und 2 alter Fassung.

Zu Absatz 2

Die Voraussetzungen für das Wahlrecht müssen am Wahltag erfüllt sein. Das folgt aus Absatz 2, der auf den Wahltag abstellt. Der bislang (vgl. § 11 Absatz 1 Satz 3 alter Fassung) geltende Ausschluss des aktiven Wahlrechts bei Beschäftigten, die am Wahltag seit mehr als 6 Monaten unter Fortfall der Bezüge beurlaubt sind, wird auf 12 Monate ausgeweitet. Die Beschränkung auf 6 Monate erweist sich angesichts der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitszeiten und den hierdurch ausgeweiteten Möglichkeiten längerer dienstlicher Abwesenheiten (z. B. Elternzeit nach den §§ 15 ff. des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes oder den §§ 6 ff. der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung, Beurlaubung zur Betreuung und Pflege i. S. d. § 66 Absatz 2 LBG, Beurlaubung ohne Besoldung i. S. d. § 66 Absatz 1 LBG, Sonderurlaub zur Ableistung von Freiwilligendiensten nach § 13 SUrlV, Sonderurlaub nach § 28 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst [TVöD]) nicht mehr als zeitgemäß. Da das aktive Wahlrecht (Wahlberechtigung) Voraussetzung für das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) ist, gilt die Ausweitung auch für das in § 12 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.

Außerdem wird die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 15.05.2002 – 6 P 8.01 –) nachvollzogen: Danach führt bereits der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit nach dem Blockmodell zum Verlust des aktiven und passiven Wahlrechts wie auch zur 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. Durch die Formulierung „Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell“ sind im Übrigen auch Sabbaticals erfasst, wenn bei diesen während des einen Teils des Bewilligungszeitraumes die Arbeitszeit erhöht und diese Arbeitszeiterhöhung während des anderen Teils des Bewilligungszeitraumes durch eine ununterbrochene volle Freistellung vom Dienst ausgeglichen wird. Die angesprochenen Teile sind als „Blöcke“ anzusehen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 trifft Sonderregelungen für abgeordnete Beschäftigte. Da eine Abordnung eine vorübergehende Maßnahme ist, soll sie nur Einfluss auf das Wahlrecht haben, wenn sie die Dauer von 3 Monaten überschreitet und feststeht, dass sie nicht innerhalb weiterer 9 Monate endet (Satz 2 Nummer 3). Beschäftigte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats von ihren dienstlichen Aufgaben freigestellt sind, werden gemäß Satz 2 Nummer 1 von Satz 1 nicht erfasst. Gleiches gilt für die Zeit der Teilnahme an einem Lehrgang (Satz 2 Nummer 2). Der Absatz entspricht im Übrigen im Wesentlichen § 11 Absatz 2 alter Fassung. In Satz 2 Nummer 3 soll der Verlust des Wahlrechts bei der bisherigen Dienststelle nach dreimonatiger Abordnung und Zuweisung künftig erst dann eintreten, wenn feststeht, dass die oder der Beschäftigte nicht binnen weiterer 9 (bisher: 3) Monate zur bisherigen Dienststelle zurückkehren wird. Der Verlust des Wahlrechts bei der bisherigen Dienststelle bei Abordnung wird hierdurch dem auch anderen Normen zugrunde liegenden Grundsatz angeglichen, dass eine weniger als 12 Monate dauernde Abwesenheit von der Dienststelle nicht zum Verlust der Wahlberechtigung, der Wählbarkeit oder des Personalratsmandats führt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt den Fall der Zugehörigkeit zu mehreren Dienststellen. In solchen Fällen besteht kein Wahlrecht in jeder der Dienststellen. Vielmehr soll das Wahlrecht nur in der Dienststelle wahrgenommen werden können, in der die Betroffenen überwiegend, d. h. mit mehr als der Hälfte ihrer regelmäßigen Arbeitszeit tätig sind. Dabei wird auf die tatsächliche Arbeitszeit abgestellt und nicht auf die gesetzliche bzw. tarifrechtliche regelmäßige Wochenarbeitszeit von derzeit 40 Stunden. Verteilt sich die Tätigkeit anteilig gleich, besteht das Wahlrecht nur in der Stammdienststelle. Absatz 4 entspricht im Übrigen § 11 Absatz 3 alter Fassung.

Zu Absatz 5

Absatz 5 berücksichtigt, dass dieser Personenkreis im Rahmen seiner Ausbildung häufig die Dienststelle wechselt.

Zu Absatz 6

Absatz 6 wird neu eingefügt und schließt die Referendarinnen und Referendare von der Wahl zum Personalrat aus und vermeidet so im Interesse der Gleichgewichtigkeit aller Wählerstimmen ein Doppelwahlrecht, das sich aus der gleichzeitigen Wahlberechtigung zum Personalrat und zum Rat der Referendarinnen und Referendare ergeben würde. Aus dem Hinweis auf das ausschließliche Wahlrecht zum Rat der Referendarinnen und Referendare nach Abschnitt 6 folgt außerdem der Ausschluss von der Wahl zur Jugend- und Ausbildungsvertretung, sodass auch insoweit ein Doppelwahlrecht vermieden wird.

Zu Absatz 7

Absatz 7 wird neu eingefügt. Zur Begründung wird sinngemäß auf Absatz 6 verwiesen.

Zu Absatz 8

Absatz 8 schließt die nicht ständigen Beschäftigten und das Krankenpflegepersonal von der Wahl zum Personalrat aus. Für diese Beschäftigtengruppen treffen die §§ 68 und 69 Sonderregelungen. Absatz 8 entspricht im Übrigen § 11 Absatz 5 alter Fassung. Aus dem Hinweis auf das ausschließliche Wahlrecht zu ihrer jeweiligen Vertretung folgt außerdem der Ausschluss von der Wahl zur Jugend- und Ausbildungsvertretung, sodass auch insoweit ein Doppelwahlrecht vermieden wird.

Zu Absatz 9

In Absatz 9 ist eine Folgeänderung zu § 91 geregelt.

Zu § 12 (Wählbarkeit)

§ 12 regelt abschließend die Voraussetzungen für das passive Wahlrecht.

Zu Absatz 1

Satz 1 entspricht inhaltlich Absatz 1 alter Fassung. Er knüpft zur Frage der Wählbarkeit daran an, ob eine Wahlberechtigung nach § 11 vorliegt. Soweit § 11 die Wahlberechtigung zu einem Personalrat ausschließt, ist auch die Wählbarkeit zu dieser Vertretung nicht gegeben. Der Personalrat soll sich nur aus solchen Beschäftigten zusammensetzen, die aufgrund der Mindestzugehörigkeit zum Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde und zum öffentlichen Dienst über Erfahrungen und Kenntnisse verfügen, die für eine wirkungsvolle Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

Satz 2 entspricht Absatz 4 alter Fassung und 2 trifft eine Sonderregelung für die Fälle der Neubildung oder Neuordnung von Dienststellen.

Zu Absatz 2

Mit Absatz 2 werden – nunmehr ergänzt durch Absatz 3 – abschließend die Ausschlussbestände aufgezählt. Absatz 2 Nummer 1 ergänzt die Neuregelung des § 11 Absatz 2 Alternative 1. Beide Regelungen haben vergleichbare Regelungsziele und -inhalte, unterscheiden sich jedoch im zeitlichen Anknüpfungspunkt. Während § 11 Absatz 2 Alternative 1 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 1 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. Absatz 2 Nummer 2 entspricht unter geschlechtergerechter Anpassung des Wortlauts § 12 Absatz 3 alter Fassung. Es sind gemäß Nummer 2 alle Beschäftigten von der Wählbarkeit ausgeschlossen, die kraft ihrer Aufgabenstellung für die Dienststelle gegenüber dem Personalrat verbindlich handeln dürfen. Diese Personen sollen im Interesse einer klaren Bestimmbarkeit der nach diesem Gesetz zur Zusammenarbeit aufgerufenen Partner weder durch ihre Mitgliedschaft im Personalrat dessen interne Meinungsbildung mitbestimmen können noch selbst in Interessenkonflikte geraten.

Zu Absatz 3

Durch den Ausschluss in Absatz 3 ist nicht in eine Stufenvertretung oder einen Gesamtpersonalrat wählbar, wer sich in Ausbildung befindet. Das liegt in der notwendigen Sicherstellung einer geordneten Ausbildung der Betroffenen begründet. Der Fokus der Auszubildenden soll auf der Ausbildung und nicht auf der gegebenenfalls zeitraubenden Arbeit in der Vertretung liegen. Ebenfalls nicht wählbar sind nicht ständig Beschäftigte, das Krankenpflegepersonal und die Hilfskräfte.

Zu § 13 (Anzahl der Mitglieder des Personalrats)

§ 13 entspricht § 13 alter Fassung.

Die Anzahl der zu wählenden Personalratsmitglieder ist abhängig von der Anzahl der wahlberechtigten Beschäftigten in der Dienststelle. Maßgebend ist die regelmäßige Anzahl der Beschäftigten. Vorübergehende Schwankungen des tatsächlichen Personalbestandes, z. B. durch vorübergehend nicht besetzte Stellen, sollen sich nicht auswirken. Stichtag ist im Gegensatz zu den Vorschriften über Wahlrecht und Wählbarkeit nicht der Tag der Wahl, sondern der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens, mit dem die Wahl eingeleitet wird. Diese Regelung vereinfacht die Arbeit des Wahlvorstandes und dient der Rechtssicherheit. Anderenfalls müssten alle Veränderungen bis zum Wahltag berücksichtigt werden. Der Hinweis auf § 14 stellt klar, dass mit § 13 nur die zahlenmäßige Zusammensetzung des Personalrats geregelt wird; die besonderen Bestimmungen über die notwendige Vertretung der Gruppen im Personalrat bleiben unberührt.

Zu § 14 (Vertretung der Gruppen)

§ 14 folgt dem in § 4 enthaltenen Grundsatz und regelt die gebotene Vertretung der Gruppen in der Dienststelle.

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 14 Absatz 1 alter Fassung. Allerdings führt die Tatsache, dass es nunmehr nur noch zwei Gruppen gibt (siehe § 4) zu Folgeanpassungen. Satz 4 und 5 alter Fassung werden daher gestrichen.

Satz 1 verlangt, dass jede in der Dienststelle vorhandene Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein muss; dies gilt jedoch nur, wenn der Personalrat aus mindestens 3 Mitgliedern besteht. Satz 2 präzisiert Satz 1 und gewährt einer Gruppe mindestens einen Sitz, wenn ihr mindestens fünf Wahlberechtigte angehören, von denen mindestens 3 die Wählbarkeit besitzen. Auf die Gesamtzahl der zu wählenden Personalratsmitglieder kommt es dabei nicht an. Das kann dazu führen, dass ein Personalrat, der nach § 13 nur aus einer Person bestehen dürfte, auf 2 Mitglieder erweitert werden muss, wenn in einer Dienststelle mit bis zu 20 wahlberechtigten Beschäftigten beide Gruppen die Voraussetzungen des Satzes 2 erfüllen. Insoweit geht die Gruppenrepräsentanz des § 14 der Mitarbeiterrepräsentanz des § 13 vor. Über die Vergabe der letzten Personalratssitze in den Grenzen des § 13 entscheidet bei gleichen Höchstzahlen nach dem Höchstzahlenverfahren das Los. Eine Gruppe kann auf ihr Recht, im Personalrat vertreten zu sein, verzichten. In diesem Fall bleiben die ihr zustehenden Sitze im Personalrat unbesetzt. Der Verzicht wirkt für die gesamte Amtszeit des Personalrats, sodass sich die Gruppe erst wieder bei der nächsten Wahl beteiligen kann.

Zu Absatz 2

Absatz 2 entspricht § 14 Absatz 2 alter Fassung. Die Feststellung, wie groß die Zahl der zu wählenden Gruppenvertreter im Personalrat ist, ist eine Frage der Wahlvorbereitung. Sie wird nach Absatz 2 durch den Wahlvorstand getroffen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 entspricht § 14 Absatz 3 alter Fassung und lässt die Möglichkeit zu, von der Sitzverteilung auf die Gruppen nach den Absätzen 1 und 2 abzuweichen. Voraussetzung dafür ist ein entsprechender Beschluss jeder Gruppe in getrennter geheimer Abstimmung. Die Beschlüsse müssen vor der Wahl des Personalrats herbeigeführt werden, da sie ausschlaggebend für die Durchführung der Wahl sind und dies im Wahlausschreiben berücksichtigt werden muss.

Zu Absatz 4

Absatz 4 entspricht im Wesentlichen § 14 Absatz 4 alter Fassung, wobei der Wortlaut an die Einteilung in zwei Statusgruppen angepasst wurde. Absatz 4 bestimmt, dass die Wahl der Gruppenvertreter nicht auf Gruppenangehörige beschränkt ist. Diese Regelung dient der Erleichterung der Wahl insbesondere bei kleinen Gruppen, wenn sich keine geeigneten Gruppenangehörigen für eine Kandidatur zur Verfügung stellen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 entspricht im Wesentlichen § 14 Absatz 5 alter Fassung. Er sichert den Angehörigen einer Gruppe in einer Größenordnung, die unter der in Absatz 1 vorgesehenen Mindeststärke liegt, die Vertretung ihrer Interessen im Personalrat. Sie können sich jeweils einzeln entscheiden, dass sie in der anderen Gruppe mitwählen wollen. Die dahingehende Erklärung muss innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Aufforderung durch den Wahlvorstand erfolgen.

Zu Absatz 6

§ 14 wird um einen Absatz 6 ergänzt, nach dessen Wortlaut sich der Personalrat aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen soll. Mit dem Begriff der Beschäftigungsarten sind die in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen gemeint, nicht hingegen die Gruppen im Sinne des § 4. Die Norm folgt dem Gedanken, dass eine vielfältige Zusammensetzung des Personalrats dazu beiträgt, die Interessen der verschiedenen Beschäftigtenarten bei der Aufgabenerfüllung besser einordnen und vertreten zu können. Die Regelung ist als Soll-Vorschrift ausgestaltet. Absatz 6 hat lediglich Appellcharakter und richtet sich vorrangig an die Vorschlagsberechtigten und die Wähler. Die Nichtbeachtung hat keinen Einfluss auf die Gültigkeit der Wahl.

Zu § 15 (Wahlverfahren)

§ 15 entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 15 alter Fassung. Er enthält die grundsätzlichen Regelungen für das Wahlverfahren zu allen Personalvertretungen im Sinne dieses Gesetzes. Die nähere Ausgestaltung des Wahlverfahrens erfolgt in der als Landesverordnung zu erlassenden Wahlordnung; insofern wird auf § 105 verwiesen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 folgt dem Gebot, dass für Personalratswahlen – wie für öffentliche Wahlen – die Grundsätze der geheimen und unmittelbaren Wahl gelten. Nur ein unter diesen Voraussetzungen gewählter Personalrat ist legitimiert, die nach diesem Gesetz vorgesehenen Mitbestimmungs- und Initiativrechte wahrzunehmen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 schreibt eine nach Gruppen getrennte Wahl vor, sofern in einer Dienststelle Angehörige beider Gruppen wahlberechtigt sind. Das Gesetz enthält eine Regelung, dass eine gemeinsame Wahl erfolgt, wenn dies jede Gruppe vor der Wahl in getrennten geheimen Abstimmungen beschließt. Dazu bedarf es eines Antrages mindestens eines Zehntels der Wahlberechtigten der Gruppe. Da diese Beschlüsse beim Aufstellen der Wahlvorschlagslisten zu beachten sind, nach denen die verschiedenen Gruppenangehörigen nunmehr gemeinsam kandidieren, müssen sie vor Erlass des Wahlausschreibens gefasst werden. Gemeinsame Wahl bedeutet allerdings nur gemeinsame Kandidatur nach den Wahlvorschlägen. Die Regelungen über die Wahl der Gruppenvertreter werden nicht berührt. Nach Abschluss der Wahl wird lediglich ein verändertes Verfahren zur Ermittlung der gewählten Gruppenvertreter durchgeführt.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 erfolgt die Wahl in der Regel in Form der Verhältniswahl, d. h. als Listenwahl. Das Wahlergebnis wird ermittelt, indem die auf die einzelnen (Wahlvorschlags-)Listen entfallenden Stimmen ausgezählt werden. Die Ermittlung der auf jede Liste entfallenden Mandate erfolgt nach dem sogenannten Höchstzahlenverfahren (d'Hondtsches System). Innerhalb der Liste richtet sich die Mandatsverteilung nach den erreichten Stimmenanteilen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber.

Vom Grundsatz der Listenwahl wird abgewichen, wenn

1. nur ein Wahlvorschlag vorliegt,
2. der Personalrat nur aus einem Mitglied besteht oder
3. einer Gruppe nur ein Sitz im Personalrat zusteht.

In diesen Fällen findet Mehrheitswahl statt. Gewählt ist danach, wer die meisten Stimmen auf sich vereinigt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 bestimmt abschließend, wer Wahlvorschläge einreichen kann. Eine Gewerkschaft ist in der Dienststelle vertreten, wenn ihr mindestens ein Mitglied unter den Beschäftigten der Dienststelle angehört. Für Wahlvorschläge der Beschäftigten werden Mindestzahlen von Unterstützungsunterschriften durch Wahlberechtigte vorgeschrieben. Gleichwohl bleibt sichergestellt, dass sich auch kleine Interessengruppen unter den Wahlberechtigten an der Wahl durch Wahlvorschläge beteiligen können. Die nach § 12 Absatz 2 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge einreichen oder unterzeichnen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 trifft Sonderregelungen zu Absatz 4 für den Fall, dass eine gemeinsame Wahl beschlossen worden ist.

Zu Absatz 6

Absatz 6 verhindert eine Mehrfachkandidatur für die Wahl zum Personalrat.

Zu Absatz 7

Absatz 7 stellt die notwendige Information der Dienststellenleitung und der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften über die Wahl sicher. Die Übersendung des Wahlprotokolls an die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist abhängig davon, dass sie Wahlvorschläge gemacht haben.

Im Übrigen dient die Änderung der Formulierung von „Abschrift“ zu „Kopie“ hier der Klarstellung, dass nicht nur eine analoge, sondern alternativ auch eine digitale Vervielfältigung verwendet werden kann. Daraus folgt konsequenterweise, dass dann auch eine Übermittlung in geeigneter digitaler Form (z. B. als E-Mail-Anhang) erfolgen kann.

Welche Art der Vervielfältigung gewählt wird, steht den Adressaten der Norm frei. Die bisherige Formulierung „Niederschrift“ suggerierte, dass die Protokollierung stets „schriftlich“ im Sinne von händisch geschriebenen Dokumenten in Papierform zu erfolgen hat. Digital erstellte Protokolle sollen indes gleichermaßen zulässig sein.

Zu § 16 (Schutz der Wahlhandlung)

§ 16 entspricht inhaltlich § 16 alter Fassung und soll sicherstellen, dass eine freie und ungehinderte Wahl durchgeführt werden kann.

Zu Absatz 1

Absatz 1 richtet sich an alle Personen, die Einfluss auf die Wahl nehmen könnten.

Zu Absatz 2

Absatz 2 verweist auf § 40 Absatz 1 und stellt klar, dass die §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes für Wahlvorstandsmitglieder und für Personen, die zur Wahl kandidieren, entsprechend gelten. Somit ist eine ordentliche Kündigung des in der Vorschrift genannten Personenkreises unzulässig. Darüber hinaus ist eine außerordentliche Kündigung nur zulässig, wenn der zuständige Personalrat zustimmt. Zuständige Personalvertretung ist diejenige, zu der die personalvertretungsrechtlichen Beziehungen der von der außerordentlichen Kündigung betroffenen Person bestehen.

Durch die Verweisung auf § 40 Absatz 2 Satz 1 und 2 wird klargestellt, dass Wahlvorstandsmitglieder und Personen, die zur Wahl kandidieren, ebenfalls vor einer Versetzung oder Abordnung geschützt sind, es sei denn, dass ein dienstlich unabweisbarer Fall vorliegt. Dieser besondere Schutz endet allerdings 3 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Zu § 17 (Kosten der Wahl)

§ 17 enthält die notwendigen Ergänzungen zu der Schutzvorschrift des § 16, um eine ordnungsgemäße Durchführung der Wahl zu gewährleisten.

Wesentliche Voraussetzungen dafür regeln die Sätze 1 und 2, die bestimmen, dass die Dienststelle alle Kosten der Wahl trägt und dass wegen Versäumens von Arbeitszeit keine Einkommensminderung eintritt. Beschlüsse des Wahlvorstandes im Zusammenhang mit der Wahlvorbereitung sind durch die Verweisung in Satz 3 auf § 35 Absatz 1 Satz 2 in dem dort vorgesehenen Rahmen bindend für die Dienststelle.

Die Verweisung des Satzes 3 auf § 38 Absatz 2 stellt sicher, dass auch Wahlvorstandsmitglieder aufgrund ihrer Tätigkeit einen Anspruch auf Dienstbefreiung wie Personalratsmitglieder haben.

Durch die Regelung des Satzes 4 soll vermieden werden, dass eine Wahl unter einem Mangel leidet, weil die Mitglieder des Wahlvorstandes hinsichtlich der Wahlvorschriften über keine ausreichenden Kenntnisse verfügen. Der Erwerb und der Erhalt dieser Kenntnisse hängt von den individuellen Fähigkeiten und Kenntnissen des jeweiligen Wahlvorstandsmitglieds ab.

Der Wahlvorstand, dessen Beschlüsse über den Umfang der notwendigen Dienstbefreiung für die Dienststelle gemäß Satz 5 bindend sind, hat somit die Möglichkeit, flexibel auf das Schulungsbedürfnis im Einzelfall einzugehen.

Zu § 18 (Wahlanfechtung)

Die Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes und der Wahlordnung setzen voraus, dass ein Wahlergebnis zustande kommt, das dem Wählerwillen tatsächlich entspricht.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 ermöglicht in den Fällen, in denen gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wahlart oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist, die Anfechtung der Wahl, soweit nicht die Voraussetzungen des Satzes 2 vorliegen. Wird festgestellt, dass zwar Regelwidrigkeiten vorliegen, sie aber das Wahlergebnis nicht beeinflusst haben können, trifft Satz 2 eine Entscheidung zugunsten der Bestandskraft der durchgeführten Wahl.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 ist abschließend bestimmt, wer die Wahl anfechten kann. Neben allen Wahlberechtigten sind dazu jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft und die Dienststelle berechtigt.

Für die Anfechtung ist aus Gründen der Rechtssicherheit eine Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses vorgesehen. Später ist eine Wahlanfechtung wegen Verstoßes gegen die Wahlvorschriften nicht mehr zulässig.

Die Anfechtung der Wahl erfolgt durch Klage beim Verwaltungsgericht. Die Klage richtet sich nicht gegen den Wahlvorstand, sondern gegen den gewählten Personalrat; denn dessen Existenz hängt vom Ausgang des Verfahrens ab.

Zu Absatz 3

Absatz 3 sichert die Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten, indem er dem gewählten Personalrat bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Bestand der Wahl die Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz überträgt. Auf Antrag kann das Verwaltungsgericht einstweilig eine abweichende Regelung treffen.

Zu Absatz 4

Da die Wahl in der Regel getrennt nach Gruppen erfolgt, trifft Absatz 4 eine Übergangsregelung für den Fall der Anfechtung einer Gruppenwahl.

Zu Unterabschnitt 2 (Amtszeit)**Zu § 19 (Regelmäßige Amtszeit, Zeitpunkt der Wahl)****Zu Absatz 1**

Absatz 1 Satz 1 legt die Amtszeit des Personalrats auf vier Jahre fest. Die Amtszeit beginnt mit dem Tag der Konstituierung des neugewählten Personalrats. Ist die Amtszeit des vorherigen Personalrats noch nicht abgelaufen, verkürzt sie sich entsprechend. Kommt die Wahl des neuen Personalrats innerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraumes nicht zustande, so verlängert sich die Amtszeit des bisherigen Personalrats bis längstens zum 31. Mai des Jahres, in dem die regelmäßigen Wahlen stattfinden. Eine weitere Verlängerung der Amtszeit ist ausgeschlossen.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 finden die regelmäßigen Wahlen zum Personalrat im vierjährigen Abstand jeweils in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Die Festlegung eines einheitlichen Verfahrens für alle Personalräte ist notwendig, um eine Kontinuität der vom Gesetz bezweckten Zusammenarbeit aller am personalvertretungsrechtlichen Geschehen Beteiligten zu erreichen.

Die Sätze 2 und 3 alter Fassung wurden gestrichen. Entsprechende Regelungen wurden aus Gründen der besseren Übersicht in § 20 Absatz 1 bzw. in dem neu aufgenommenen § 20 Absatz 4 eingefügt.

Zu § 20 (Neuwahl aus besonderen Gründen)

Während § 19 Bestimmungen zu den regelmäßigen Personalratswahlen enthält, regelt § 20, wann Personalrats- bzw. Gruppenvertreterwahlen außerhalb des in § 19 genannten regulären Zeitraums erforderlich werden.

Zu Absatz 1

Die Vorschrift enthält in Absatz 1 die Voraussetzungen, unter denen eine Neuwahl aus besonderen Gründen stattfinden muss. Die Regelung ergänzt § 19. Mit beiden Vorschriften soll erreicht werden, dass möglichst in allen Dienststellen und zu jeder Zeit repräsentativ zusammengesetzte Personalräte zur Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten vorhanden sind.

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise weitgehend § 20 Absatz 1 Nummer 1 bis 5 alter Fassung. § 20 Absatz 1 Nummer 6 alter Fassung wurde gestrichen. Dafür findet sich in dem neu eingefügten § 21 Absatz 3 eine Bestimmung für den Fall, dass im Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde eine Dienststelle neu errichtet wird. Im Eingangsteil von Absatz 1 findet sich zudem eine § 19 Absatz 2 Satz 2 alter Fassung inhaltlich aufgreifende Ergänzung.

Zu Absatz 2

Absatz 2 trifft Regelungen für die Übergangszeit, wenn der Personalrat nach Absatz 1 neu zu wählen ist. Grundsätzlich nimmt der bestehende Personalrat in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 und 2 seine Aufgaben weiter wahr. Im Fall des Absatz 1 Nummer 3 führt der zurückgetretene Personalrat seine Aufgaben bis zu einer Neuwahl fort.

Bei erfolgreicher Wahlanfechtung nach § 18 bzw. bei Auflösung des Personalrats durch gerichtliche Entscheidung obliegt die Wahrnehmung der Aufgaben für die Übergangszeit hingegen nach den Nummern 4 und 5 dem für die Durchführung der Neuwahl zuständigen Wahlvorstand. § 20 Absatz 1 Nummer 6 alter Fassung wird aus den zu Absatz 1 genannten Gründen gestrichen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 trifft für die Gruppenvertretung hinsichtlich der Neuwahl aus den Gründen nach den Absätzen 1 und 2 entsprechende Regelungen. Die Aufgaben einer nicht mehr bestehenden Gruppenvertretung nehmen die verbleibenden Personalratsmitglieder wahr.

Zu Absatz 4

Absatz 4 entspricht inhaltlich § 19 Absatz 2 Satz 3 alter Fassung. Absatz 4 regelt, dass Wahlen, die außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraumes durchgeführt werden, in der Regel nur bis zum nächsten regelmäßigen Wahlzeitpunkt gelten. Damit wird dem in § 19 Absatz 1 enthaltenen Grundsatz Rechnung getragen, dass Wahlen zu Personalvertretungen während des gleichen Zeitraumes stattfinden und die Personalvertretungen möglichst zum gleichen Zeitpunkt ihre Amtsgeschäfte aufnehmen sollen.

Zu § 21 (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 zur Folge haben. Der Berücksichtigung der Belegschaftsinteressen in diesen besonders sensiblen Übergangsphasen kommt daher besondere Bedeutung zu.

Zur Schaffung einer einheitlichen Anwendungspraxis wird ein allgemeines Übergangs- und Restmandat des Personalrats verankert. Die Regelung greift typische Anwendungsfälle der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung bei Umstrukturierungsmaßnahmen auf. Über die Verweise in den §§ 46 Absatz 6 und 47 Absatz 6 sowie in § 52 Absatz 2 Satz 3 gelten die Regelungen entsprechend für die Stufenvertretungen, den Gesamtpersonalrat und für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Zu den Absätzen 1 und 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 Personalratswahl 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 6 Monate begrenzt und kann einmalig um weitere 6 Monate verlängert werden.

Mit dem Personalrat der abgebenden Dienststelle steht der neuen Dienststelle 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 § 20.

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 Wahlberechtigten gemäß § 11, 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 Anzahl der Wahlberechtigten abhängige Größe des Personalrats gemäß § 13 zeitnah an die geänderten Gegebenheiten in der Dienststelle angepasst werden. Im Vergleich zu § 20 Absatz 1 Nummer 1 erfolgen Neuwahlen somit bereits dann, wenn sich durch die Organisationsmaßnahme die Zahl der Wahlberechtigten um ein mindestens Viertel, mindestens aber um 50 Wahlberechtigte 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. 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 (§ 82 Absatz 1 Nummer 10) oder die Beteiligung des Personalrats bei Kündigungen (§§ 83 Absatz 1 Nummer 10 und Absatz 6).

Zu Absatz 6

Erfolgen nach den Absätzen 1 bis 4 Neuwahlen, ist § 20 Absatz 4 anzuwenden. Die Regelung stellt sicher, dass bei Wahlen außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums alsbald der für alle Personalvertretungen geltende Wahlrhythmus wieder eingehalten wird.

Zu § 22 (Ausschluss und Auflösung)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 Satz 1 bestimmt, dass der Personalrat oder eine Gruppenvertretung wegen grober Vernachlässigung oder grober Verletzung gesetzlicher Befugnisse oder Pflichten aufgelöst werden kann. Aus den gleichen Gründen kann ein Personalratsmitglied aus dem Personalrat ausgeschlossen werden. Aus der Beschränkung auf „grobe Vernachlässigung oder grobe Verletzung“ folgt, dass es sich um schwerwiegende Verstöße handeln muss. Damit wird zugleich klargestellt, dass das Gesetz grundsätzlich dem Fortbestand eines bestehenden Personalrats den Vorrang gibt. Die Entscheidung über die Auflösung des Personalrats oder einer Gruppenvertretung oder den Ausschluss eines Personalratsmitglieds trifft das Verwaltungsgericht auf Antrag. Die Aufzählung der Antragsberechtigten in Satz 1 und Satz 3 ist abschließend. Antragsberechtigt sind zudem die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften. Die Einbeziehung der Gewerkschaften folgt aus dem Grundsatz des vertrauensvollen Zusammenwirkens. Aus diesem Grundsatz folgt allerdings auch die Notwendigkeit, im Interesse einer einvernehmlichen Konfliktlösung zunächst die Kritik der Gewerkschaft im Rahmen einer Personalratssitzung zu erörtern. § 22 Absatz 1 Satz 2 verweist daher klarstellend auf dieses in § 26 Absatz 3 Satz 2 geregelte Erfordernis.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 wirkt sich das Vorliegen eines Antrages nach Absatz 1 zunächst nicht auf den Bestand des Personalrats, der Gruppenvertretung oder auf die rechtliche Stellung eines Personalratsmitglieds aus. Es bedarf eines Beschlusses des Verwaltungsgerichtes, um bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung eine andere Regelung zu erreichen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Folgen einer endgültigen Auflösung des Personalrats oder einer Gruppenvertretung, indem er das den Vorsitz führende Mitglied einer für Personalvertretungssachen zuständigen Kammer des Verwaltungsgerichtes verpflichtet, eine entsprechende Neuwahl durch die Bestellung des Wahlvorstandes einzuleiten.

Zu § 23 (Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft)

Die Vorschrift regelt das Erlöschen und das Ruhen der Mitgliedschaft im Personalrat.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 enthält eine abschließende Aufzählung der Gründe, die zum Erlöschen der Mitgliedschaft eines einzelnen Personalratsmitglieds führen.

Nummer 1 – Ablauf der Amtszeit – erfasst nicht nur das Ende der regelmäßigen Amtszeit, sondern auch den Fall einer Neuwahl aus besonderen Gründen.

Nummer 2 – Niederlegung eines Amtes – betrifft die persönliche Entscheidung eines Personalratsmitglieds, das Amt vor Ende der Amtszeit aufzugeben. Diese Entscheidung ist jederzeit zulässig; sie bedarf keiner Begründung.

Nummer 3 – Beendigung des Dienstverhältnisses – erfasst unter anderem das Ende des Dienstverhältnisses durch Tod, Entlassung, Eintritt in den – auch einstweiligen Ruhestand bzw. bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Erreichen der Altersgrenze, den Ablauf eines Zeitbeamtenverhältnisses, die Entfernung aus dem Dienst oder den Eintritt der Nichtigkeit des Beamten- bzw. Arbeitsverhältnisses.

Nummer 4 – Ausscheiden aus der Dienststelle – regelt die Folge einer Maßnahme, die das betroffene Personalratsmitglied dauerhaft aus dem Zuständigkeitsbereich seines Personalrats ausscheiden lässt. Die Abordnung erfüllt somit den Tatbestand der Nummer 4 nicht, denn sie erfolgt nur vorübergehend.

Nummer 5 – Verlust der Wählbarkeit – gilt für die Fälle, in denen der Verlust der Wählbarkeit (§ 12) eintritt.

Nummer 6 – Die Regelung ergänzt die Bestimmungen des § 11 Absatz 2 und des § 12 Absatz 2 Nummer 1 zu den zulässigen Abwesenheitszeiten am Wahltag der Personalratswahl und deren Auswirkungen auf die Wahlberechtigung und der Wählbarkeit. Alle Regelungen basieren auf dem übergreifenden Grundsatz, dass eine länger als 12 Monate dauernde, ununterbrochene und vollständige Abwesenheit zum Verlust der Wahlberechtigung, der Wählbarkeit und des Personalratsmandats führt. Eine bis zur einjährigen 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 in Verbindung mit §§ 11 und 12 erfasst. Da die §§ 11 und 12 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 infrage.

Nummer 7 – Die Regelung verankert die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 15.05.2002 – 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. Ein vergleichbarer Fall liegt beim Eintritt in die Freistellungsphase eines Sabbaticals vor, wenn feststeht, dass das Mitglied nach dem Ende der Freistellungsphase des Sabbaticals nicht in die Dienststelle zurückkehren wird. Auch hier erfolgt eine Ausgliederung aus der Dienststelle. Sofern Mitglieder aber nach der Freistellungsphase des Sabbaticals in die Dienststelle zurückkehren, kann das nur dazu führen, dass ein Ersatzmitglied nach § 24 Absatz 1 Satz 2 wegen zeitweiliger Verhinderung des originären Mitglieds vorübergehend eintritt.

Nummer 8 – Gerichtliche Entscheidung nach § 22 – erfasst die Fälle des Ausschlusses aus dem Personalrat durch Entscheidung des Verwaltungsgerichts.

Nummer 9 – Feststellung der Nichtwählbarkeit – bezieht sich auf die nachträgliche Feststellung, dass das gewählte Personalratsmitglied zum Zeitpunkt der Wahl nicht wählbar war.

Für die Jugend- und Ausbildungsvertretung trifft Satz 2 eine Sonderregelung. Die Ausbildungsvorschriften regeln, dass das Dienstverhältnis mit Ablegung der Prüfung, frühestens jedoch mit Ablauf der für die Ausbildung vorgeschriebenen Zeit endet. Das hat zur Folge, dass die Voraussetzungen nach den Nummern 3, 4 und 5 erfüllt sind. Um zu vermeiden, dass aus diesem Grunde Neuwahlen zur Jugend- und Ausbildungsvertretung erforderlich werden, ist bestimmt, dass die Mitgliedschaft wiederauflebt, wenn eine unmittelbare Wiedereinstellung und eine Zuweisung zur Dienstleistung im Bereich derselben Jugend- und Ausbildungsvertretung erfolgt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt im Interesse der Kontinuität der Arbeit eines Personalrats, dass sich ein Wechsel der Gruppenzugehörigkeit nicht auf die Zugehörigkeit zur Gruppenvertretung auswirkt. Die Vorschrift entspricht im Hinblick auf den gewählten Personalrat der in § 14 Absatz 4 geregelten Möglichkeit, Angehörige anderer Gruppen als Mitglieder der eigenen Gruppenvertretung zu wählen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt das Ruhen der Mitgliedschaft im Personalrat. Es tritt nur vorübergehend ein und nur in Fällen, in denen gegen das betroffene Personalratsmitglied ein dienstrechtliches Verfahren läuft, das zum Erlöschen der Mitgliedschaft führen kann.

Zu Absatz 4

Absatz 4 bestimmt, dass die Feststellung des Erlöschens oder des Ruhens der Mitgliedschaft durch den Personalrat getroffen wird. Diese Feststellung ist lediglich deklaratorischer Art, da bei Vorliegen der Voraussetzungen die Folge des Erlöschens oder Ruhens der Mitgliedschaft automatisch eintritt. Der Personalrat hat insoweit keinen Entscheidungsspielraum.

Zu § 24 (Ersatzmitglieder)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 bestimmt, unter welchen Voraussetzungen ein Ersatzmitglied in den Personalrat eintritt. Der Eintritt erfolgt entweder für den Rest der Amtszeit infolge des Ausscheidens des Personalratsmitglieds oder vorübergehend, wenn das Personalratsmitglied lediglich zeitweilig verhindert ist. Eine Verhinderung im Sinne der Vorschrift liegt z. B. bei Elternzeiten vor, bei denen keine Teilzeitbeschäftigung in der Dienststelle erfolgt, oder bei Sabbaticals, wenn das Mitglied nach der Freistellungsphase in die Dienststelle zurückkehrt; aber auch im Falle des Ruhens der Mitgliedschaft des Personalratsmitglieds nach § 23 Absatz 3. Die Vertretung erstreckt sich nur auf die Mitgliedschaft im Personalrat, nicht auf die Funktion des vertretenen Personalratsmitglieds im Personalrat, es sei denn, dass der Personalrat einen entsprechenden Beschluss für die Dauer der Vertretung fasst. Die Verhinderung hat das Personalratsmitglied dem den Vorsitz im Personalrat führenden Vorstandsmitglied mitzuteilen. Damit wird die Einladung des Ersatzmitglieds sichergestellt.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 rücken Ersatzmitglieder in der Reihenfolge der erreichten Stimmenanteile aus der jeweiligen Vorschlagsliste nach. Der bisherige Klammerzusatz ist unzulässig und wurde, da es sich nicht um eine Legaldefinition handelt, gestrichen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass der Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Ersatzmitglieds, selbst wenn er vor dem Eintritt in den Personalrat erfolgt ist, auf die Zugehörigkeit zur Gruppenvertretung keine Auswirkung hat.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt klar, dass bei Auflösung des Personalrats durch Entscheidung des Verwaltungsgerichts wegen Pflichtverstoßes stets eine Neuwahl durchgeführt werden muss.

Zu Unterabschnitt 3 (Geschäftsführung)**Zu § 25 (Vorstand)**

Die Bestimmung regelt die Bildung des Vorstandes des Personalrats, die Führung der laufenden Geschäfte, die Wahl des den Vorsitz führenden Mitglieds sowie die Befugnisse bei der Vertretung des Personalrats nach außen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 entspricht § 24 Absatz 1 alter Fassung. Nach Absatz 1 Satz 1 wird der Vorstand aus der Mitte des Personalrats gebildet. Dem Gruppenprinzip folgend, stellt Satz 2 klar, dass dem Vorstand ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören muss. Dabei wählen nach Satz 3 die Gruppen einzeln mit einfacher Stimmenmehrheit das Personalratsmitglied, welches die Gruppe im Vorstand vertritt. Satz 4 sieht bei Stimmengleichheit das Losverfahren vor. Satz 5 weist die Führung der laufenden Geschäfte dem Vorstand zu. Diese Aufgabe obliegt dem Vorstand in seiner Gesamtheit und nicht allein dem Vorsitzenden. Zu den laufenden Geschäften gehört das, was an technischer, organisatorischer und büromäßiger Arbeit regelmäßig zur Vorbereitung und Durchführung der vom Personalrat zu fassenden und gefassten Beschlüsse notwendig ist, mithin Maßnahmen, denen keine – im Hinblick auf die Interessenvertretung der Gruppen – größere Bedeutung zukommt. In allen Fällen, in denen es sich um Angelegenheiten handelt, die einen förmlichen und offiziellen Schritt des Personalrats erfordern und der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben insbesondere im Bereich der Mitwirkung und Mitbestimmung dienen, ist eine Zuständigkeit nicht gegeben.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 Satz 1 wird der Personalratsvorsitzende mit einfacher Mehrheit durch den gesamten Personalrat bestimmt. Gleiches gilt nachfolgend in Satz 2 für die Stellvertretung des Vorsitzenden, was durch das Wort sodann klarer zum Ausdruck gebracht wird. Außerdem sieht Satz 2 nur noch die Bestimmung einer Stellvertreterin bzw. eines Stellvertreters vor, was der Zusammenfassung der Arbeiter- und Angestellten Gruppen zur Arbeitnehmergruppe geschuldet ist. Dahingehend wurde auch Satz 3 angepasst, wonach die Gruppe zu berücksichtigen ist, der die oder der Vorsitzende nicht angehört. Wie bisher ist dies nicht erforderlich, wenn die Vertreter dieser Gruppe darauf verzichten. In § 24 Absatz 2 Satz 4 alter Fassung wird aufgrund eines redaktionellen Versehens auf Absatz 1 Satz 3 verwiesen. Nach Satz 3 gilt nun Absatz 1 Satz 4 entsprechend bei Stimmengleichheit.

Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 überträgt der oder dem Vorsitzenden die Vertretung des Personalrats nach außen im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. Satz 2 trifft eine Sonderregelung für Angelegenheiten lediglich einer Gruppe, welcher der Vorsitzende nicht angehört. In diesen Fällen erfolgt die Vertretung gemeinsam mit dem der Gruppe angehörenden Vorstandsmitglied. Die Regelung wurde nur redaktionell an § 24 Absatz 2 alter Fassung angepasst.

Zu § 26 (Einberufung und Leitung von Sitzungen)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 trifft Regelungen für die konstituierende Sitzung des Personalrats und die Wahl der Organe des Personalrats (§ 25), die Voraussetzung für dessen Handlungsfähigkeit nach außen ist. Der Wahlvorstand beruft die Sitzung ein und leitet sie. Mit der Wahl der Organe enden die Aufgaben des Wahlvorstandes. Absatz 1 wird um einen Satz 2 ergänzt, welcher die Möglichkeit eröffnet, die konstituierende Sitzung des Personalrats einvernehmlich auch digital oder hybrid durchzuführen. Besteht kein Einvernehmen, hat die Sitzung in Präsenz stattzufinden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 trifft Regelungen für die übrigen Sitzungen des Personalrats. Die Einberufung des Personalrats erfolgt nach Satz 1 durch die oder den Vorsitzenden des Personalrats. Sie oder er hat die Tagesordnung festzusetzen und alle an der Sitzung Teilnahmeberechtigten einzuladen. Zugleich hat die Übersendung der Tagesordnung zu erfolgen. Der oder die Vorsitzende leitet zudem die Sitzungen. Satz 1 regelt die Ladung anderer Personen, soweit sie aufgrund ihrer Funktion und wegen der zu behandelnden Angelegenheiten an der Personalratssitzung teilnehmen dürfen. Satz 1 stellt damit zugleich klar, dass die Tagesordnung ausreichend präzise die eingehenden Tagesordnungspunkte bezeichnen muss. Nach Satz 2 findet Satz 1 auch auf die Sondervertretungen Anwendung.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt abschließend, wer einen Antrag auf Einberufung einer Personalratssitzung stellen kann. Die Beschränkung des Antragsrechts der Sondervertretungen in den Fällen der Nummern 3 bis 10 auf Angelegenheiten, welche die jeweils vertretenen Personen besonders betreffen, folgt aus der Zielsetzung des Gesetzes, dass der Personalrat grundsätzlich für alle Beschäftigten und alle Angelegenheiten der Dienststelle zuständig ist. Besondere Rechte werden den Sondervertretungen daher dann zugestanden, wenn solche Angelegenheiten behandelt werden sollen, bei denen unter quantitativen oder qualitativen Gesichtspunkten neben den allgemeinen Interessen aller in der Dienststelle tätigen Beschäftigten besondere, also abweichende oder darüberhinausgehende Interessen des von der Sondervertretung vertretenen Personenkreises objektiv bestehen. In dem Antrag auf Einberufung einer Personalratssitzung ist die Angelegenheit, deren Beratung verlangt wird, zu bezeichnen. Die Sitzung ist innerhalb einer Frist von zehn Arbeitstagen anzuberaumen. Nummer 12 trifft eine Sonderregelung für die Gewerkschaften. Sie können die Einberufung einer Personalratssitzung dann verlangen, wenn sie beabsichtigen, gemäß § 22 Absatz 1 Satz 1 einen Antrag auf Auflösung des Personalrats oder auf Ausschluss eines Personalratsmitglieds beim Verwaltungsgericht zu stellen. Die Vorschrift soll die Möglichkeit eröffnen, Konflikte im Vorfeld einer gerichtlichen Auseinandersetzung zu lösen, indem sie die Gewerkschaften und den Personalrat zwingt, sich über die eingetretenen Schwierigkeiten zu besprechen.

Zu § 27 (Nichtöffentlichkeit, Format und Zeitpunkt der Sitzung)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 entspricht weitestgehend § 26 Absatz 1 alter Fassung und enthält den Grundsatz der Nichtöffentlichkeit der Personalratssitzungen. Diese Vorschrift korrespondiert mit der Schweigepflicht (§ 6), die allen Personen auferlegt ist, die Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen. Aus der Nichtöffentlichkeit folgt, dass an einer Personalratssitzung nur die Personen teilnehmen können, deren Teilnahme das Gesetz vorsieht. Satz 2 sieht eine Ausnahme von Satz 1 für die Protokollführung durch Personen vor, die dem Personalrat nicht angehören. Für diese Personen gilt gleichermaßen die Schweigepflicht (§ 6 Absatz 3).

Satz 3 bestimmt, dass Personalratssitzungen während der Arbeitszeit stattzufinden haben. Von diesem Grundsatz kann abgewichen werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse, auf die der Personalrat bei Anberaumung einer Sitzung nach Satz 4 Rücksicht zu nehmen hat, eine Sitzung während der Arbeitszeit nicht zulassen. Nach Satz 4 hat der Personalrat bei der Anberaumung der Sitzung nun auch auf die Verteilung und die Lage der Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Personalratsmitglieder Rücksicht zu nehmen. Damit wird sichergestellt, dass die Personalratssitzung zu einem Zeitpunkt durchgeführt wird, zu dem möglichst alle Mitglieder an der Sitzung teilnehmen können. § 26 Absatz 1 Satz 4 alter Fassung wird um diesen Aspekt ergänzt. Die Sätze 5 und 6 stellen die Information der Dienststellenleitung sicher.

Zu Absatz 2

In Satz 1 wird klargestellt, dass Personalratssitzungen in der Regel als Präsenzveranstaltungen stattfinden. Die Regelung trägt der essenziellen Bedeutung persönlicher Beratungen Rechnung. Mit Satz 2 wird, wie schon mit § 26 Absatz 2 Satz 2 alter Fassung die Möglichkeit eröffnet, digitale oder hybride Personalratssitzungen durchzuführen. Es müssen keine besonderen Gründe für die Durchführung einer Sitzung in digitaler oder hybrider Form vorliegen. Das „Regel-Ausnahme-Verhältnis“ ist lediglich dahingehend zu verstehen, dass es im Falle des Unterbleibens einer Initiative für eine alternative Sitzungsform bei einer Präsenzsitzung verbleibt. § 26 Absatz 2 Satz 2 bis 5 alter Fassung wurde aufgrund der Änderungen in § 9 und § 33 gestrichen. § 26 Absatz 2 Satz 6 alter Fassung wurde lediglich redaktionell angepasst.

Zu § 28 (Beschlussfassung und Beschlussfähigkeit)

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 schreibt vor, dass die Beschlüsse des Personalrats mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst werden. Der Umstand, dass Stimmenthaltungen nach Absatz 1 Satz 2 bei der Ermittlung der Mehrheit außer Betracht bleiben, hat zur Folge, dass bei der Abstimmung nur die Stimmen für und gegen einen Antrag zählen. Ein Antrag ist bei Stimmgleichheit nach Absatz 1 Satz 3 abgelehnt.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 Satz 1 ist Voraussetzung für die Beschlussfähigkeit des Personalrats, dass mindestens die Hälfte der nach § 13 vorgeschriebenen Anzahl der Personalratsmitglieder anwesend ist. Darüber hinaus müssen diese in der Angelegenheit stimmberechtigt sein, es darf somit kein Ausschlussgrund nach Absatz 4 vorliegen. Ist ein Personalratsmitglied an der Teilnahme der Sitzung verhindert, so ist seine Vertretung gemäß Satz 2 durch ein Ersatzmitglied zulässig.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass die Regelungen zur Beschlussfassung und Beschlussfähigkeit nach den Absätzen 1 und 2 auch für im Personalrat vertretenen Gruppen gelten.

Zu Absatz 4

Absatz 4 Satz 1 schließt im Interesse einer objektiven Entscheidungsfindung des Personalrats eine Teilnahme an der Sitzung, an der Beratung und an der Beschlussfassung aus, wenn die persönlichen Interessen eines Personalratsmitglieds von einer zur Beratung und Beschlussfassung anstehenden Angelegenheit unmittelbar berührt sind. Gleiches gilt nach Satz 2 für Personen, die nicht Personalratsmitglieder sind, aber an Sitzungen des Personalrats ein Teilnahmerecht haben.

Zu Absatz 5

Absatz 5 eröffnet dem Personalrat die Möglichkeit, sich vor seiner Beschlussfassung in personellen Angelegenheiten, die sich auf die betroffenen Beschäftigten nachteilig auswirken, durch eine Anhörung der oder des Beschäftigten zusätzlich zu den vorhandenen Kenntnissen weitere Informationen zu verschaffen. Der Personalrat muss zuvor über die Anhörung beschließen. Auch hier gilt das Gebot, auf die dienstlichen Verhältnisse Rücksicht zu nehmen.

Zu § 29 (Beratung und Abstimmung)

Die Vorschrift ergänzt die Bestimmungen des § 28 (Beschlussfassung und Beschlussfähigkeit) und regelt die Beratung und Abstimmung im Personalrat.

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt, dass über gemeinsame Angelegenheiten beider Gruppen, mit denen sich der Personalrat befasst, gemeinsam beraten und beschlossen wird. Gemeinsam sind die Angelegenheiten, die die Gesamtheit der Beschäftigten oder einzelne Beschäftigte in beiden Gruppen betreffen.

Zu Absatz 2

Sind lediglich die Angehörigen einer Gruppe von einer Angelegenheit betroffen, so erfolgt nach Absatz 2 Satz 1 zwar die Beratung gemeinsam gruppenübergreifend im Personalrat. Die Beschlussfassung erfolgt hingegen nur durch die Mitglieder dieser Gruppe. Ist die Gruppe, deren Angehörige in einer Angelegenheit betroffen sind, im Personalrat nicht vertreten, findet Absatz 2 Satz 1 keine Anwendung. In diesem Fall erfolgt die Beratung und Abstimmung im Personalrat.

Mit der Einteilung der Beschäftigten in nur noch zwei Gruppen, entfällt der Anwendungsbereich von § 28 Absatz 2 Satz 2, 2. Halbsatz sowie von § 28 Absatz 3 alter Fassung, sodass diese gestrichen wurden.

Zu § 30 (Aussetzung von Beschlüssen)

Die Bestimmung sieht die Möglichkeit vor, die Aussetzung eines Beschlusses des Personalrats zu erreichen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt abschließend, wer das Recht hat, einen Aussetzungsantrag zu stellen. Das Antragsrecht besitzt nach Nummer 1 und 2 die Mehrheit einer Gruppenvertretung und der Vertrauensmann der Zivildienstleistenden. Die unter Nummer 3 aufgeführten antragsberechtigten Sondervertretungen können einen Beschluss mit der Mehrheit ihrer Mitglieder herbeiführen.

Die Aussetzung eines Personalratsbeschlusses unterliegt strengeren Anforderungen als die nach § 26 vorgesehene Möglichkeit der Einberufung einer Sitzung des Personalrats wegen der besonderen Betroffenheit eines bestimmten Personenkreises. Der Aussetzungsantrag kann nur darauf gestützt werden, dass durch den Beschluss des Personalrats wichtige Interessen der jeweils vertretenen Beschäftigten erheblich beeinträchtigt werden. Wichtige Interessen sind solche, die für den betroffenen Personenkreis eine herausgehobene Bedeutung haben, also besonders schützenswert sind. Bei Vorliegen der Antragsvoraussetzungen ist der Beschluss für die Dauer von 10 Arbeitstagen auszusetzen. Nach Satz 2 kann die Aussetzungsfrist durch Beschluss des Personalrats auf fünf Arbeitstage abgekürzt werden. Satz 3 verpflichtet den Personalrat und die antragstellenden Personen, eine Verständigung zu suchen. Die Untätigkeit einer der Parteien stellt somit einen Pflichtverstoß dar. Ob und welche der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften gemäß Satz 4 zur Unterstützung herangezogen werden, steht im Ermessen der jeweiligen Partei. Die Aussetzung des Beschlusses bewirkt gemäß Satz 5 eine Verlängerung der Beteiligungsfrist des § 75 um 10 Arbeitstage und im Falle der Verkürzung um fünf Arbeitstage. Da die Dienststelle über die interne Aufgabenerledigung des Personalrats keine Kenntnis hat, muss sie über die Aussetzung des Beschlusses nach Satz 6 unverzüglich unterrichtet werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 bestimmt, dass frühestens nach 10 Arbeitstagen bzw. frühestens nach fünf Arbeitstagen bei Verkürzung der Aussetzungsfrist nach Absatz 1 Satz 2 erneut über die Angelegenheit zu beschließen ist. Dabei kommt es nicht darauf an, ob in der Zwischenzeit eine Einigung erzielt werden konnte oder nicht. Wenn der ursprüngliche Beschluss bestätigt oder nur unerheblich geändert wird, ist er gemäß Satz 2 endgültig wirksam, ohne dass ein Aussetzungsantrag von demselben oder anderen Antragsberechtigten gestellt werden könnte.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass die Bestimmungen über die Aussetzung eines Beschlusses des Personalrats auch auf Beschlüsse von Gruppenvertretungen anzuwenden sind. Die Mehrheit der betroffenen Gruppe kann bei einem gruppeneigenen Beschluss sinnvollerweise keinen Antrag auf seine Aussetzung stellen, da sie ihn bereits im Rahmen der Beschlussfassung ablehnen könnte.

Zu § 31 (Teilnahme von Mitgliedern der Stufenvertretungen und Beauftragten der Gewerkschaften)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 eröffnet die Möglichkeit der Teilnahme von beauftragten Mitgliedern der Stufenvertretungen an der Personalratssitzung. Durch die Verwendung des Begriffes „Stufenvertretungen“ wird deutlich, dass ein Personalrat nicht darauf beschränkt ist, nur Mitglieder der nächsthöheren Stufenvertretung um eine Teilnahme zu bitten. Mitglieder von Stufenvertretungen, die an Dienststellen bestehen, die der Dienststelle des Personalrats nicht übergeordnet sind, können aufgrund dieser Bestimmung nicht an der Personalratssitzung teilnehmen. Die Teilnahme von Beauftragten der Stufenvertretungen ist nur zulässig, soweit es sich um Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung handelt. Das sind in der Regel umfassende Sozial- oder Organisationsangelegenheiten, nicht hingegen einzelne Personalmaßnahmen. Die Beauftragten haben ein beratendes Teilnahmerecht.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 eröffnet die Teilnahmemöglichkeit von Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften an der Personalratssitzung. Soweit es sich um Angelegenheiten handelt, die dem Personalrat insgesamt obliegen, ist Teilnahmevoraussetzung ein Antrag mindestens eines Viertels des Personalrats. In Gruppenangelegenheiten ist der Antrag von der Mehrheit der Gruppenvertretung zu stellen. Die Gewerkschaftsbeauftragten nehmen an der Sitzung beratend teil. Ihre Teilnahme beschränkt sich auf die Dauer der Beratung des Personalrats. Sie sind nicht berechtigt, während der Beschlussfassung anwesend zu sein.

Satz 2 wurde neu eingefügt. Die Regelung berücksichtigt das informationelle Selbstbestimmungsrecht der betroffenen Beschäftigten. Danach ist sicherzustellen, dass schutzwürdiger personenbezogener Daten im Rahmen von Sitzungen an denen Beauftragte einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft teilnehmen, nur verarbeitet und erörtert werden, soweit die betroffene Person eingewilligt hat oder die Daten offenkundig sind. Es handelt sich um eine zulässige bereichsspezifische Ausgestaltung nach Artikel 88 der Verordnung (EU) 2016/679.

Durch die Verweisung in Satz 3 auf § 26 Absatz 3 Satz 2 wird klargestellt, dass diese Vorschrift neben den Regelungen des § 31 gilt.

Zu § 32 (Teilnahme weiterer Personen)

Die Vorschrift sieht die Teilnahme weiterer Personen an der Personalratssitzung vor und stellt eine Ergänzung des § 31 dar.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt abgestuft nach dem Grad der Betroffenheit das Teilnahmerecht der Jugend- und Ausbildungsvertretung an der Personalratssitzung. Nach Satz 1 kann an jeder Sitzung ein Mitglied der Jugend- und Ausbildungsvertretung teilnehmen. Aus der Formulierung des Satzes 1 folgt, dass es sich dabei nicht um das den Vorsitz führende Mitglied handeln muss. Die Auswahl trifft die Jugend- und Ausbildungsvertretung durch Beschluss. Sie kann ein bestimmtes Mitglied für eine ständige Teilnahme benennen oder über die Teilnahme in jedem Einzelfall entscheiden.

Nach Satz 2 hat die gesamte Jugend- und Ausbildungsvertretung an der Personalratssitzung ein Teilnahmerecht, wenn der Personalrat mit Angelegenheiten befasst ist, die die jugendlichen Beschäftigten besonders betreffen. Der Begriff der „besonderen Betroffenheit“ entspricht dem des § 26 Absatz 3 Nummer 3. Auf die Begründung zu § 26 wird insoweit verwiesen. In solchen Fällen hat die gesamte Jugend- und Ausbildungsvertretung ein Beratungsrecht. Bei Beschlüssen, die die Jugendlichen besonders betreffen, hat die Jugend- und Ausbildungsvertretung zudem ein Stimmrecht. Das Beratungs- und Stimmrecht ist unabhängig davon, ob es sich um Angelegenheiten des gesamten Personalrats oder um Gruppenangelegenheiten handelt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 sieht die Teilnahme der Vertretung der Referendarinnen und Referendare (Abschnitt 6), der Vertretung der Anwärtnerinnen und Anwärtner (Abschnitt 7), der Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten (§ 68) und der Vertretung des Krankenpflegepersonals (§ 69) an Personalratssitzungen mit beratender Stimme vor. Dafür ist Voraussetzung, dass der Personalrat Angelegenheiten behandelt, die auch – d. h. gleichermaßen – von den Sondervertretungen vertretene Beschäftigte betreffen. Nach Satz 2 hat die Vertretung des Krankenpflegepersonals Stimmrecht bei Beschlüssen des Personalrats, die das Krankenpflegepersonal besonders betreffen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 trifft eine Absatz 2 Satz 1 vergleichbare Regelung für den Vertrauensmann der Zivildienstleistenden. Die Vorschrift hat lediglich klarstellenden Charakter, da bereits § 37 des Zivildienstgesetzes in Verbindung mit § 3 Absatz 1 des Gesetzes über den Vertrauensmann der Zivildienstleistenden eine entsprechende die Länder bindende Regelung trifft.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 hat die Schwerbehindertenvertretung ein Teilnahmerecht mit beratender Stimme an allen Personalratssitzungen. Auch an getrennten Beratungen der Gruppenvertretungen kann die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen. Diese Vorschrift hat ebenfalls lediglich klarstellenden Charakter, da § 178 Absatz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bereits eine entsprechende die Länder bindende Regelung trifft.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt das Teilnahmerecht der Dienststellenleitung an Sitzungen, die auf Verlangen der Dienststelle einberufen sind und zu denen diese ausdrücklich eingeladen ist. Die Regelung schließt die Anwesenheit der Dienststellenleitung während der Beschlussfassung des Personalrats aus.

Zu § 33 (Geschäftsordnung und Sitzungsprotokoll)

Die Vorschrift entspricht in den Absätzen 2 bis 4 inhaltlich weitgehend § 32 Absatz 1 bis 3 alter Fassung. Allerdings wurden Anpassungen vorgenommen, die sich aus den verschiedenen neuen Veranstaltungsformaten (§ 9) sowie der Nutzung digitaler Technik ergeben. Die alte Regelung des § 33 zur Geschäftsordnung des Personalrats wurde zwecks Straffung der Vorschriften nunmehr in § 33 Absatz 1 integriert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 eröffnet für den Personalrat die Möglichkeit, sich eine Geschäftsordnung zu geben.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 verpflichtet den Personalrat, ein Protokoll in Textform zu erstellen. Unter Textform versteht man nach gängiger juristischer Definition Informationen, die lesbar und auf einem dauerhaften Datenträger abzugeben sind und in der die Person des Erklärenden genannt ist (vergleiche § 126b BGB). Umfasst werden von Textform somit auch digitale Formate, die geeignet sind, die Informationen unverändert wiederzugeben (wie beispielsweise PDF, E-Mail etc.). Der Erklärende muss dabei lediglich genannt sein, eine Unterschrift ist – anders als bei der Schriftform – nicht erforderlich. Die höherwertige Schriftform umfasst indes auch die Anforderungen an die Textform.

Satz 2 legt den Mindestinhalt des Protokolls fest. Unter anderem ist hier ergänzend zu den nach derzeitiger Fassung geforderten Mindestangaben nunmehr auch anzugeben, in welchem Veranstaltungsformat (§ 9) die Sitzung stattfindet, Inhalte die über die geforderten Mindestangaben hinausgehen, z. B. ein Wortprotokoll, sind zulässig.

Satz 3 regelt, dass die Richtigkeit des Protokolls von dem den Personalratsvorsitz führenden Mitglied und einem weiteren Mitglied des Personalrats zu bestätigen ist. Welches weitere Personalratsmitglied die Richtigkeit zusätzlich zu bestätigen hat, entscheidet der Personalrat. Da für das Protokoll die Textform hinreichend ist, ist konsequenterweise auch eine händische Unterschrift nicht (mehr) erforderlich; es reicht auch aus, wenn die Richtigkeit des Protokolls auf anderem Wege bestätigt wurde. Dies kann auch auf geeignetem digitalen Weg erfolgen, z. B. durch den Zusatz
„Für die Richtigkeit
gez. [Vorname Name]“
verbunden mit einer Mitzeichnung in der E-Akte oder im Umlaufverfahren per E-Mail.

Dem Protokoll ist gemäß Satz 4 eine Anwesenheitsliste in Textform beizufügen, in die alle an der Sitzung teilnehmenden Personen einzutragen sind. Neben den Personalratsmitgliedern sind dies auch Personen, die nach § 31 und § 32 an der Personalratssitzung teilgenommen haben.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, dass eine Kopie des Protokolls denjenigen Personen zuzuleiten ist, die nach § 31 Absatz 2 und § 32 an der Sitzung teilgenommen haben. Hat sich die Teilnahme auf einen Teil der Sitzung beschränkt, so wird nur der entsprechende Teil des Protokolls zugeleitet.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 können gegen das Protokoll Einwendungen in Textform erhoben werden. Sie führen nicht zu einer Änderung des Protokolls, sondern sind diesem nachträglich beizufügen.

Zu § 34 (Sprechstunden)

Die Norm entspricht inhaltlich weitgehend § 34 alter Fassung. Eine Anpassung wurde nur im Hinblick auf die verschiedenen neuen Veranstaltungsformate (§ 9) vorgenommen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 räumt dem Personalrat und der Jugend- und Ausbildungsvertretung die Möglichkeit ein, Sprechstunden einzurichten. Es steht beiden Vertretungen frei, gemeinsame oder getrennte Sprechstunden durchzuführen. Die Sprechstunden finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Dazu bedarf es nicht der Genehmigung durch die Dienststelle.

Im Interesse eines möglichst reibungslosen und störungsfreien Dienstablaufs sind gemäß Satz 2 jedoch der Ort und die Zeit der Sprechstunden im Einvernehmen mit der Dienststelle festzulegen.

Der gegenüber der derzeitigen Fassung neue Satz 3 normiert die Möglichkeit zur Durchführung digitaler und hybrider Sprechstunden, welche danach in der Geschäftsordnung des Personalrats verankert werden können. Die Regelung ist angelehnt an § 45 Absatz 3 BPersVG.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt, dass bei getrennten Sprechstunden der Vertretungen jeweils ein Mitglied der anderen Vertretung beratend teilnehmen kann. Eine entsprechende Unterrichtung und Einladung hat zu erfolgen. Die Entscheidung, ob eine Teilnahme erfolgt, trifft die eingeladene Vertretung.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt klarstellend, dass infolge des Besuches der Sprechstunden die Bezüge oder das Arbeitsentgelt der Beschäftigten nicht gemindert werden dürfen.

Zu § 35 (Kosten)

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen § 35 alter Fassung. Änderungen wurden zwecks Aktualisierung (Absatz 1 Nummer 1 und 2), Klarstellung (Absatz 1 Nummer 3) sowie im Hinblick auf die Nutzung digitaler Technik (Absatz 3) vorgenommen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 regelt die grundsätzliche Kostentragungspflicht der Dienststelle. Voraussetzung dafür ist, dass die Kosten im Rahmen der dem Personalrat durch das Personalvertretungsgesetz zugewiesenen Aufgaben entstanden sind. Als Teil der Verwaltung ist der Personalrat an die Grundsätze des Verwaltungshandelns gebunden. Er hat die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (PdK MV C-17a, Kommentar zu § 35 PersVG Rn 1.1; BAG, Beschluss vom 14.07.2010 – 7 ABR 80/08) zu beachten und muss sich im Rahmen der haushaltsmäßigen Vorgaben halten. Er darf daher keinen Beschluss fassen, der zu einer Überschreitung der für ihn zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel führt.

Satz 2 enthält eine beispielhafte nicht abschließende Aufzählung, welche Kosten von der Dienststelle zu tragen sind. Da die Reisekostenvergütung für das Land im Landesreisekostengesetz geregelt ist, wurden die Bezugnahmen in den Nummern 1 und 2 entsprechend angepasst.

In Nummer 3 wurde ergänzend zur derzeitigen Fassung normiert, dass unter dem sachlichen Geschäftsbedarf des Personalrats auch erforderliche, in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik fällt. Die Regelung hat dabei klarstellenden Charakter, da dies bereits jetzt nach Literatur und Rechtsprechung geltende Rechtslage ist, ohne normiert zu sein (vergleiche PdK SH C-17a, Kommentar zu § 34 MBG Rn. 1.11). Über den Verweis in § 17 Satz 3 gilt die Regelung im Übrigen auch für Mitglieder der Wahlvorstände. Die Erforderlichkeit ist dabei vom Personalrat darzulegen. Der Personalrat ist zwar weitgehend frei in der Entscheidung, welcher Mittel er sich zur Erfüllung seiner Aufgaben bedient. Er ist aber auch an den Grundsatz der wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung (siehe unter Absatz 1 Satz 1) gebunden. Die Erforderlichkeit ist dabei unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls anhand der konkreten Verhältnisse der Dienststelle und der sich dem Personalrat stellenden Aufgaben zu bestimmen. Die Formulierung „üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik“ verdeutlicht dabei einerseits die Vergleichbarkeit der dem Personalrat zur Verfügung gestellten Ausstattung mit dem in der Dienststelle ansonsten vorhandenen Ausstattungsstandard und stellt andererseits aber auch klar, dass der Personalrat regelmäßig keinen Anspruch auf Ausstattung mit in der Dienststelle nicht verwendeter Informations- und Kommunikationstechnik hat, etwa auf Anschaffung spezieller, nicht in der Dienststelle eingesetzter elektronischer Geräte.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt eine Ergänzung der Regelungen des Absatzes 1 dar. Die Dienststelle hat - soweit erforderlich- die dort genannten weiteren Leistungen zu erbringen, damit die ordnungsgemäße Durchführung der dem Personalrat obliegenden Aufgaben möglich ist. Die Erforderlichkeit ist hier ebenso unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls anhand der konkreten Verhältnisse der Dienststelle und der sich dem Personalrat stellenden Aufgaben zu bestimmen.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 Satz 1 muss die Dienststelle dem Personalrat die Möglichkeit geben, sich für Bekanntmachungen an die Beschäftigten der Dienststelle zu wenden. Dafür sind ihm entsprechende Aushangflächen und – ergänzend zur alten Regelung des § 35 Absatz 3 - auch die in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Daraus folgt auch, dass die Dienststelle analoge Kommunikationswege grundsätzlich nicht mit Verweis auf zur Verfügung stehende digitale Kommunikationswege ablehnen darf und umgekehrt. Vielmehr ist der Personalrat weitgehend frei in der Entscheidung, welcher Mittel er sich zur Erfüllung seiner Aufgaben bedient.

Satz 2 eröffnet dem Personalrat die Möglichkeit, sich mit Mitteilungen an die Beschäftigten zu wenden. Dabei wurde die in der derzeitigen Fassung des § 35 Absatz 3 Satz 2 bestehende Beschränkung auf schriftliche Miteilungen nicht beibehalten; auch hier ist der Personalrat nunmehr grundsätzlich frei in der Entscheidung, in welcher Form diese Mitteilungen herausgegeben werden.

Zu Absatz 4

Absatz 4 Satz 1 wurde unverändert aus § 35 Absatz 4 alter Fassung übernommen. Danach sind dem Personalrat die zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben bewilligten Haushaltsmittel auf seinen Antrag zur eigenverantwortlichen Verwaltung zur Verfügung zu stellen. Satz 1 wird ergänzend durch Satz 2, welcher den Personalrat zu sparsamer und wirtschaftlicher Haushaltsführung anhält.

Zu § 36 (Beiträge)

Die Bestimmung über das Verbot der Beitragserhebung oder -annahme dient dem Zweck, die Objektivität und Unabhängigkeit der Personalratsarbeit zu gewährleisten. Als Teil der Dienststelle hat der Personalrat seine Arbeit aus den der Dienststelle zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln zu finanzieren. Dies wird durch § 35 sichergestellt. Ebenso wie es den einzelnen Mitgliedern des Personalrats mit Blick auf die Führung ihres Amtes als Ehrenamt verboten ist, Leistungen Dritter anzunehmen, ist es der Personalvertretung als Organ verboten.

Zu Unterabschnitt 4 (Rechtsstellung der Personalratsmitglieder)**Zu § 37 (Ehrenamt)**

Die Regelung verdeutlicht, dass die Tätigkeit im Personalrat ehrenamtlich und unentgeltlich ist. Es wird keine besondere Vergütung gezahlt. Die mit der Tätigkeit des Personalrats und seiner Mitglieder verbundenen Kosten trägt nach § 35 die Dienststelle.

Zu § 38 (Dienstbefreiung, Freistellung)

Die Vorschrift ist eine der Bestimmungen, die dem Personalrat die sachgerechte und gegenüber der Dienststelle gleichberechtigte Ausübung seiner Aufgaben ermöglichen sollen. Es wird verhindert, dass Mitgliedern des Personalrats infolge der Ausübung ihres Mandats Nachteile entstehen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 verbietet die Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgeltes, wenn durch die Wahrnehmung von Personalratsaufgaben Arbeitszeit versäumt oder den einzelnen Personalratsmitgliedern obliegende dienstplanmäßige Aufgaben nicht erfüllt werden. Das Verbot betrifft auch Zulagen, die den einzelnen Personalratsmitgliedern aufgrund ihrer dienstlichen Aufgaben gewährt werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 verpflichtet die Dienststelle zur Gewährung von Dienstbefreiung, wenn Personalratsmitglieder infolge der Wahrnehmung von Personalratsaufgaben Arbeit über ihre regelmäßige Arbeitszeit hinaus leisten müssen. Dabei ist es unerheblich, ob die Personalratsarbeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeführt wurde oder dienstplanmäßige Aufgaben wegen Personalratstätigkeit nicht während der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllt werden konnten. Die Dienstbefreiung erfolgt nur, wenn die Arbeit der Erledigung der dem Personalrat gesetzlich zugewiesenen Aufgaben diene.

Soweit gleitende Arbeitszeit besteht und in diesem Rahmen nur eine bestimmte Anzahl von Arbeitsstunden in den Folgemonat übertragen werden kann, berührt diese Einschränkung nach Satz 2 nicht den Ausgleich der Arbeit infolge Personalratstätigkeit.

Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 enthält die Grundregel für die Freistellung von Personalratsmitgliedern von ihren dienstlichen Aufgaben. Maßgeblich ist jeweils der Umfang der zu bewältigenden Aufgaben des Personalrats. Die Freistellung muss dem Maß der Mehrbelastung entsprechen. § 38 Absatz 3 Satz 1 alter Fassung sieht die Möglichkeit der Teilfreistellung vor. Die Teilfreistellung wird nunmehr in Absatz 4 separat geregelt, sodass die Formulierung „ganz oder teilweise“ in § 38 Absatz 3 Satz 1 alter Fassung gestrichen wird.

Absatz 3 Satz 2 enthält für Dienststellen mit in der Regel 300 und mehr Beschäftigten eine Freistellungsstaffel, die der bisherigen Freistellungsstaffel des § 38 Absatz 3 Satz 2 alter Fassung entspricht. Durch die Freistellungsstaffel wird die Notwendigkeit der Freistellung unterstellt, wenn die Dienststelle die jeweils maßgebliche Beschäftigtenzahl erreicht. Die Neuformulierung („freigestellt“ statt „ganz freigestellt“) trägt dem Umstand Rechnung, dass Freistellungen in Form von Teilfreistellungen (dazu Absatz 4) erfolgen können. Die Regelungen zur Auswahl der freizustellenden Mitglieder nach § 38 Absatz 3 Satz 3 bis 6 alter Fassung werden ebenfalls gestrichen. Dahingehende Bestimmungen finden sich nun in Absatz 5.

Zu Absatz 4

Absatz 4 ist neugefasst und stellt nunmehr in Satz 1 klar, dass Freistellungen in Form von Teilfreistellungen erfolgen können. Durch die Regelung werden Teilfreistellungen erleichtert. Die Regelung dient der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Zudem bietet die Form der Teilfreistellung auch vollzeitbeschäftigten Personalratsmitgliedern, die durch die Personalratsarbeit nicht den Bezug zu der dienstlichen Tätigkeit verlieren wollen, die Möglichkeit, sich von ihrer dienstlichen Tätigkeit nur teilweise freustellen zu lassen. Einer Entscheidung der Dienststelle über die Teilfreistellung wie es § 38 Absatz 4 Satz 1 alter Fassung vorsieht, bedarf es grundsätzlich nicht mehr.

Die Sätze 5 bis 7 sehen jedoch einschränkende Sonderregelungen für Personalratsmitglieder vor, die im Schichtdienst oder Wechselschichtdienst tätig sind. Teilfreistellungen können in den Fällen nur im Einvernehmen mit der Dienststelle erfolgen. Diese Einschränkungen gelten auch für Personalvertretungen, auf die die Regelung des Absatz 4 entsprechend Anwendung finden, wie etwa die Stufenvertretungen, Gesamtpersonalräte und Jugend- und Ausbildungsververtretungen.

Um eine effektive Mitwirkung in der Personalratsarbeit zu gewährleisten, legt Satz 2 eine Mindestfreistellung von einem Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit fest. Durch den Ausschluss von Marginalfreistellungen sollen Personalratsmitglieder vor Überlastung geschützt und zeitliche Konflikte mit ebenfalls zu erbringender dienstlicher Tätigkeit verringert werden. Auch soll die Entstehung einer ineffektiven Zersplitterung des Freistellungskontingents bei der Aufteilung der Freistellungen unter sehr vielen Personalratsmitgliedern vermieden werden. Satz 3 stellt klar, dass alle Freistellungen zusammen den in Absatz 3 Satz 2 vorgesehenen zeitlichen Umfang nicht überschreiten dürfen. Hinsichtlich der übrigen Personalvertretungen bedeutet dies hingegen nicht, dass Teilfreistellungen pauschal in dem von Absatz 3 Satz 2 vorgesehenen zeitlichen Umfang erfolgen können. Absatz 3 Satz 2 findet auf diese Personalvertretungen keine Anwendung, sodass auch Teilfreistellungen nach Absatz 4 nur dann in Betracht kommen, soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. In Satz 4 wird festgelegt, dass eine Teilfreistellung ausgeschlossen ist, wenn die verbleibende Arbeitszeit den Umfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit unterschreitet. Damit soll sichergestellt werden, dass teilweise freigestellte Beschäftigte in der verbleibenden Arbeitszeit noch effektiv dienstliche Aufgaben wahrnehmen können.

Die Bezugnahme auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit macht schließlich deutlich, dass Bezugspunkt für die Freistellung der Zeitumfang einer Vollzeitstelle ist. Eine Vollfreistellung entspricht somit dem Zeitumfang einer Vollzeitstelle entsprechend der allgemeinen regelmäßigen Arbeitszeit der Dienststelle. Für die Berechnung, ob Teilfreistellungen das Volumen einer Vollfreistellung nach Satz 3 erfüllen, ist daher immer das Vollzeitvolumen der Dienststelle maßgeblich, also regelmäßig die 40-Stunden-Woche gemäß § 3 Absatz 1 Satz 1 der Arbeitszeitverordnung. Werden somit Teilzeitbeschäftigte mit einer 20-Stunden-Woche vollständig von ihrer Arbeit freigestellt, ist dies keine Vollfreistellung, sondern eine Teilfreistellung im Sinne des Absatzes 4. Entsprechend bezieht sich die Mindestgrenze von 25 Prozent für eine Teilfreistellung auf die allgemeine regelmäßige Arbeitszeit in der Dienststelle und nicht auf die individuelle Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten.

Satz 5 bestimmt, dass Teilfreistellungen von Personalratsmitgliedern, die im Schichtdienst oder Wechselschichtdienst tätig sind, nur im Einvernehmen mit der Dienststelle erfolgen können. Durch die Regelung wird dem besonderen Bedürfnis von Dienststellen mit dahingehenden Arbeitszeitmodellen an einer praktikablen Arbeitsplanung Rechnung getragen. Satz 6 regelt, dass auch Teilfreistellungen von Mitgliedern der übrigen Personalvertretungen nur im Einvernehmen mit der Dienststelle erfolgen können. Sofern kein Einvernehmen über die Teilfreistellung hergestellt wird, kann in den Fällen des Satz 5 und 6 die Einigungsstelle angerufen werden. Diese entscheidet abschließend über die Freistellung.

Zu Absatz 5

Absatz 5 ersetzt die Regelungen des § 38 Absatz 3 Satz 3 bis 6 zur Auswahl der freizustellenden Mitglieder. Nach Satz 1 soll der Personalrat zunächst die Vorstandsmitglieder berücksichtigen. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass zunächst die Vorstandsmitglieder als diejenigen Personalratsmitglieder freigestellt werden sollen, welche die Hauptlast der Personalratsarbeit zu tragen haben. Sie sind dem Umfang der ihnen obliegenden Aufgabe freizustellen. Satz 3 regelt die Nachfolge für ausgeschiedene freigestellte Personalratsmitglieder. Damit die Dienststelle in die Lage versetzt wird, die notwendigen Konsequenzen aus der Freistellung eines Personalratsmitglieds zu ziehen, bestimmt Satz 4, dass der Personalrat den Namen unverzüglich bekanntzugeben hat.

Zu Absatz 6

Absatz 6 trägt dem Umstand Rechnung, dass die Dienststellen einerseits bedingt durch den Personalabbau immer kleiner werden, der Arbeitsumfang andererseits jedoch zunimmt und die Komplexität der Arbeitswelt steigt. Satz 1 sieht daher vor, dass sowohl in Dienststellen unterhalb der Eingangsschwelle von 300 Beschäftigten als auch neben Freistellungen nach Absatz 3 Satz 2 weitere Mitglieder des Personalrats ganz oder teilweise von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt werden können, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung seiner Aufgaben notwendig ist. Die Freistellung bedarf der Zustimmung der Dienststelle. Die Bestimmung greift insofern die diesbezügliche Regelung des § 38 Absatz 4 alter Fassung auf. Wird kein Einvernehmen hergestellt, kann die Einigungsstelle angerufen werden, welche über die Freistellung abschließend bestimmt. Auf § 77 – Bildung der Einigungsstelle – wird verwiesen.

Zu Absatz 7

Absatz 7 Satz 1 schützt die freigestellten Personalratsmitglieder vor Beeinträchtigungen des beruflichen Werdegangs aufgrund der Freistellung. Dies führt jedoch nicht dazu, dass grundsätzliche Vorschriften des Beamten- und Tarifrechts – etwa zur Bewährungsfeststellung nach Ableisten der laufbahnrechtlichen Probezeit oder nach der Erprobungszeit im tarifrechtlichen Instrument der Führung auf Probe – keine Anwendung finden. § 38 Absatz 5 Satz 2 alter Fassung, wonach Zeiten einer Freistellung als Bewährungszeit im Sinne der beamtenrechtlichen bzw. tarifrechtlichen Bestimmungen gelten, wird daher ersatzlos gestrichen.

§ 38 Absatz 5 Satz 3 in der alten Fassung bestimmt, dass für freigestellte Mitglieder des Personalrats dienstliche Beurteilungen entfallen. Die Regelung kann mit Blick auf § 61a des Landesbeamtengesetzes in der Allgemeinheit keinen Bestand haben. Nach 61a Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Landesbeamtengesetzes ist, sofern keine aktuelle dienstliche Beurteilung zur Feststellung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bei Auswahlverfahren nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes vorliegt, die letzte dienstliche Beurteilung unter Berücksichtigung der Entwicklung vergleichbarer Beamtinnen und Beamter fiktiv fortzuschreiben, bei Freistellungen von der dienstlichen Tätigkeit wegen einer Mitgliedschaft in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder bei Entlastungen als Gleichstellungsbeauftragte, wenn die dienstliche Tätigkeit jeweils weniger als 25 Prozent der Arbeitszeit beansprucht. Gemeint ist dabei die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. § 38 Absatz 5 Satz 3 alter Fassung wurde an diese Rechtslage angepasst. Satz 2 sieht abweichend von der bisherigen Regelung daher vor, dass freigestellte Mitglieder des Personalrats nicht dienstlich zu beurteilen sind, wenn die dienstliche Tätigkeit jeweils weniger als 25 Prozent der Arbeitszeit beansprucht. In dem neu eingefügten Satz 3 wird klarstellend auf § 61a des Landesbeamtengesetzes Bezug genommen. Satz § 38 Absatz 5 Satz 4 alte Fassung wurde ersatzlos gestrichen, da sich im Umkehrschluss bereits aus Satz 2 ergibt, dass teilweise freigestellten Mitgliedern des Personalrats, die aufgrund des nach Absatz 4 Satz 4 maximal zulässigen Umfangs der Freistellung nicht unter § 61a Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Landesbeamtengesetzes fallen können, zu beurteilen sind und sich die Beurteilung nur auf die verbliebene dienstliche Tätigkeit erstrecken kann. Eine fiktive Fortschreibung der letzten Beurteilung nach § 61a des Landesbeamtengesetzes kommt daher nur bei Personalratsmitgliedern in Betracht, die vollständig von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt sind.

Zu Absatz 8

Nach Absatz 8 Satz 1 ist es unzulässig, freigestellte Personalratsmitglieder von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen auszuschließen. Dies gilt für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die innerhalb und außerhalb der Verwaltung durchgeführt werden.

Satz 2 gewährt freigestellten Personalratsmitgliedern die Möglichkeit, sich innerhalb eines Jahres nach Ende der Freistellung verstärkt fortzubilden, um so besser den beruflichen Wiedereinstieg zu finden.

Zu § 39 (Schulungs- und Bildungsveranstaltungen)

Die Möglichkeit, an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, ist Voraussetzung für eine sinnvolle, auf die sachgerechte Gestaltung und Verwirklichung der dem Personalrat gesetzlich obliegenden Aufgaben ausgerichtete Tätigkeit. Die Vorschrift regelt deshalb die Anspruchsvoraussetzungen für die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen und bestimmt die Höchstdauer der Teilnahme an solchen Veranstaltungen. Die Norm entspricht dabei ungeachtet redaktioneller Anpassungen weitestgehend § 39 alter Fassung; neu ist insoweit nur Absatz 1 Satz 3, der die zunehmenden Schulungsnotwendigkeiten im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung in den Blick nimmt.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 Satz 1 sind die Personalratsmitglieder 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 Personalratsarbeit erforderlich sind. Durch die Verwendung des Begriffes „erforderlich“ macht das Gesetz die Teilnahme einerseits davon abhängig, dass das betreffende Personalratsmitglied ohne die Schulung objektiv nicht in der Lage wäre, seine gesetzlichen Aufgaben ordnungsgemäß wahrzunehmen. Neben der objektiven Erforderlichkeit der Schulung muss diese auch subjektiv erforderlich sein. Das bedeutet, dass das teilnehmende Personalratsmitglied einen Bedarf auf Schulung zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Personalratstätigkeit hat. Das Gesetz unterscheidet bezüglich der möglichen Dauer der Freistellung zwischen solchen Personalratsmitgliedern, die erstmalig ihr Ehrenamt übernommen haben und solchen, die wiedergewählt worden sind. Ist ein Personalratsmitglied erstmalig gewählt worden, so hat es einen Anspruch auf Freistellung bis zu 25 Arbeitstagen in der Amtszeit. Wiedergewählte Personalratsmitglieder haben lediglich einen Anspruch auf Freistellung bis zu 20 Arbeitstagen je Amtszeit. Die Dienststelle trägt die angemessenen Kosten für die Teilnahme, wobei deren Höhe durch Rechtsverordnung der für das Personalvertretungsrecht zuständigen obersten Dienstbehörde geregelt wird.

Da die sachgerechte Wahrnehmung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben nicht durch den dauernden oder zeitlich begrenzten Ausfall eines Personalratsmitglieds leiden soll, ist die Möglichkeit zur Teilnahme an erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß Satz 2 auf Ersatzmitglieder ausgedehnt. Dabei orientiert sich die Teilnahmemöglichkeit von Ersatzmitgliedern an der Anzahl, der von ihrer Liste gewählten Personalratsmitglieder. Für sie ist die Dauer möglicher Freistellung auf zehn Arbeitstage begrenzt.

Im neuen Satz 3 soll nunmehr hinsichtlich des Freistellungskontingents der Personalratsmitglieder und der Ersatzmitglieder für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gesetzlich verankert werden, dass ein angemessener Anteil des Kontingents von den Personalratsmitgliedern und den Ersatzmitgliedern für Veranstaltungen im Kontext der Digitalisierung in Anspruch genommen werden soll. Darunter fallen nicht nur Schulungen im Umgang mit der Standard-IT durch die Personalräte. Vielmehr geht es vor allem auch darum, die Personalräte hinreichend dafür zu qualifizieren, die Beschäftigten bei herausfordernden Transformationsprozessen wie dem digitalen Wandel souverän zu begleiten. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Kontext der Digitalisierung können daher beispielsweise auch Veranstaltungen speziell zum Change-Management für Personalräte umfassen.

Aber auch Schulungen, welche die Auswirkungen dieses Änderungsgesetzes auf die Arbeitsweise der Personalräte zum Gegenstand haben, können darunterfallen (z. B. im Hinblick auf geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zur Wahrung des Grundsatzes der Nichtöffentlichkeit in § 9 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2). Als angemessen im Sinne der Norm wird grundsätzlich ein Anteil von 20 Prozent erachtet. Auch die Formulierung als „Soll“-Vorschrift verdeutlicht indes, dass in begründeten Ausnahmefällen davon abgewichen werden kann. So wird eine flexible Handhabung in der Praxis gewährleistet.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 ermöglicht, an solchen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, die entweder von der Bundeszentrale oder von der Landeszentrale für politische Bildung als nützlich anerkannt sind. Die Nützlichkeit einer solchen Veranstaltung muss sich auf die Personalratsarbeit beziehen, wobei an diese Voraussetzung nicht die gleichen strengen Anforderungen gestellt werden dürfen, wie an die Voraussetzung der Erforderlichkeit nach Absatz 1. Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 2 ist auf fünfzehn Arbeitstage je Amtszeit beschränkt. Auch hier wird die Freistellung vom Dienst oder der Arbeitspflicht unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts gewährt.

Nach Satz 2 gilt Absatz 1 hinsichtlich der Zahl der teilnahmeberechtigten Ersatzmitglieder und des Umfangs der Freistellung entsprechend.

Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 schreibt vor, dass der Personalrat seinen Beschluss über die Teilnahme von Mitgliedern an einer Veranstaltung nach den Absätzen 1 und 2 der Dienststelle rechtzeitig mitzuteilen hat und er insoweit die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen hat.

Beschlüsse des Personalrats über die Teilnahme von Mitgliedern an erforderlichen und nützlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sind für die Dienststelle grundsätzlich bindend (Satz 2).

Ist der Beschluss für die Dienststelle nicht akzeptabel, so kann sie innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung durch den Personalrat über dessen Beschluss das Verwaltungsgericht anrufen und die Aufhebung des Beschlusses beantragen (Satz 3).

Beschließt der Personalrat über die Teilnahme von Mitgliedern an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung gemäß Absatz 1, so ist für die Bindungswirkung weitere Voraussetzung, dass sich die Kosten für die Teilnahme an der Veranstaltung im Rahmen der bereitgestellten Haushaltsmittel halten (Satz 4).

Zu Absatz 4

Absatz 4 ermöglicht es der Dienststelle, dem Personalrat die für ihn eingeworbenen Haushaltsmittel für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zur eigenverantwortlichen Verwaltung zur Verfügung zu stellen.

Zu § 40 (Kündigung, Versetzung und Abordnung)

Die Vorschrift dient sowohl dem Schutz des Bestandes des Personalrats während seiner Amtszeit als auch dem individuellen Schutz des einzelnen Personalratsmitglieds. Sie stärkt die unabhängige Amtsführung der Personalratsmitglieder.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 hat nur klarstellenden Charakter, da das Kündigungsschutzgesetz unmittelbar gilt. Danach ist die ordentliche Kündigung eines Personalratsmitglieds ausgeschlossen. Eine außerordentliche Kündigung ist nur zulässig, wenn der Personalrat, dem das Mitglied angehört, der Kündigung zustimmt. Versagt dieser seine Zustimmung, kann sie durch eine Entscheidung des Verwaltungsgerichtes ersetzt werden.

Satz 2 sieht einen nachwirkenden Kündigungsschutz von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit vor. Damit wird § 15 Absatz 2 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz abgebildet, der ebenfalls einen einjährigen nachwirkenden Kündigungsschutz vorsieht. Der Kündigungsschutz erstreckt sich nur auf Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und erfasst daher Personen im Beamtenverhältnis nicht. Für sie gelten die Entlassungsgründe des Beamtenrechts. Im Interesse eines verbesserten Schutzes ist in Satz 3 vorgeschrieben, dass die Entlassung von Personalratsmitgliedern, die im Beamtenverhältnis auf Widerruf oder auf Probe stehen, der Zustimmung der Gruppenvertretung bedarf, der sie angehören. Für Personalratsmitglieder im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist eine entsprechende Regelung entbehrlich, da ihr Schutz im Rahmen der Beamtengesetze gewährleistet ist.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält Schutzvorschriften bei Versetzung und Abordnung. Diese Bestimmung erstreckt sich auf alle Personalratsmitglieder, unabhängig von ihrem Status. Auch die Versetzung oder Abordnung ist nur zulässig, wenn der Personalrat zustimmt, dem das betroffene Personalratsmitglied angehört.

Zu Absatz 3

Durch Absatz 3 Satz 1 wird sichergestellt, dass ein ehemaliges Personalratsmitglied keine Nachteile in seinem weiteren beruflichen Werdegang nach Ausscheiden aus seinem Amt erleidet und dass ihm die Wiederaufnahme seiner dienstlichen Tätigkeit erleichtert wird. Die Vorschrift kommt in der Regel nur für solche Personalratsmitglieder zur Anwendung, die ganz oder teilweise freigestellt waren. Das ehemalige Personalratsmitglied soll einerseits an vor seiner Personalratstätigkeit erworbene Kenntnisse anknüpfen können und andererseits mindestens mit Aufgaben betraut werden, die seiner früher ausgeübten Funktion gleichwertig sind.

Außerdem soll es gemäß Satz 2 die Möglichkeit erhalten, sich verstärkt im Hinblick auf den beruflichen Wiedereinstieg fortzubilden.

Zu Absatz 4

Durch Absatz 4 werden auch die Ersatzmitglieder in die Schutzvorschrift einbezogen, wenn sie mindestens dreimal zur Vertretung herangezogen worden sind. Die Bestimmungen über den nachwirkenden Schutz gelten nicht vom Ablauf der Amtszeit des Personalrats an, sondern vom Zeitpunkt der letztmaligen Vertretung an.

Zu Abschnitt 3 (Personalversammlung)**Zu § 41 (Allgemeines)**

Die Vorschrift regelt die Zusammensetzung der Personalversammlung und ihre Durchführung als Voll- oder als Teilversammlung oder als dienststellenübergreifende Versammlung. Die Absätze 1 bis 4 entsprechen dabei inhaltlich § 41 derzeitiger Fassung. Eine Anpassung wurde durch Absatz 5 im Hinblick auf die verschiedenen neuen Veranstaltungsformate (§ 9) vorgenommen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 bestimmt, dass die Personalversammlung aus den der Dienststelle angehörenden Beschäftigten besteht. Damit wird an die Definition des § 3 angeknüpft.

Nach Satz 2 obliegt die Leitung der Personalversammlung der oder dem Vorsitzenden des Personalrats. Die übrigen Personalratsmitglieder nehmen in der Personalversammlung keine besonderen Funktionen wahr. Die Personalversammlung ist nicht öffentlich. Der Kreis der teilnahmeberechtigten Personen ist in Absatz 1 abschließend geregelt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 sieht Teilversammlungen vor, wenn Vollversammlungen aus objektiven Gründen nicht durchgeführt werden können. Daraus ergibt sich zugleich, dass Teilversammlungen eine Ausnahme darstellen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 erweitert die Möglichkeiten, Teilversammlungen abzuhalten. Voraussetzung ist dabei nicht, wie bei Absatz 2, dass eine Vollversammlung nicht durchgeführt werden kann, sondern dass diese aufgrund der ausschließlichen Betroffenheit eines bestimmten Personenkreises oder einer bestimmten Verwaltungseinheit der Dienststelle nicht zweckmäßig wäre.

Zu Absatz 4

Absatz 4 Satz 1 lässt dienststellenübergreifende Personalversammlungen zu. Voraussetzung dafür ist eine entsprechend bedeutsame Thematik, die zudem mehrere Dienststellen oder Dienststellenteile als gemeinsame Angelegenheit betrifft.

Die betroffenen Personalräte haben nach Satz 2 vorher festzulegen, welche oder welcher Vorsitzende der Personalräte die Versammlungsleitung übernimmt.

Zu Absatz 5

Absatz 5 normiert neben Präsenzveranstaltungen auch die Möglichkeit zur Durchführung digitaler oder hybrider Personalversammlungen, die im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung durchgeführt werden können. Besteht indes kein Einvernehmen, muss die Versammlung als Präsenzveranstaltung stattfinden.

Die Möglichkeit zur Durchführung von Teilversammlungen bleibt unberührt (Satz 2). Eine Pflicht zur Durchführung digitaler oder hybrider Personalversammlungen vorrangig gegenüber Teilversammlungen besteht demzufolge nicht.

Zu § 42 (Einberufung, Tätigkeitsbericht)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 bestimmt, dass mindestens einmal im Kalenderjahr eine Personalversammlung durchzuführen ist. Auf dieser hat der Personalrat über seine Tätigkeit während des Berichtszeitraumes zu unterrichten.

Zu Absatz 2

Absatz 2 räumt dem Personalrat das Recht ein, außerordentliche Personalversammlungen einzuberufen und verpflichtet ihn zugleich dazu, wenn die Dienststellenleitung oder ein Viertel der wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle dies beantragt. Diesem Antrag muss der Personalrat innerhalb von zwanzig Arbeitstagen nachkommen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 soll die Durchführung der regelmäßigen Personalversammlung sichern, indem er den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften für den Fall, dass der Personalrat die regelmäßige Personalversammlung nicht rechtzeitig einberuft und durchführt, ein darauf gerichtetes Antragsrecht zugesteht.

Nach Satz 2 tritt die Verpflichtung, eine Personalversammlung abzuhalten, nicht ein, wenn der Personalrat eine regelmäßige Personalversammlung innerhalb des folgenden Vierteljahres plant.

Zu § 43 (Zeitpunkt)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 Satz 1 und 2 bestimmt, dass Personalversammlungen regelmäßig während der Arbeitszeit stattfinden und regelt die damit zusammenhängenden Fragen der Fortzahlung der Bezüge und des Arbeitsentgeltes. Über die zeitliche Lage der Personalversammlung müssen sich Personalrat und Dienststelle unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange einigen. Ist die Durchführung der Personalversammlung während der Arbeitszeit nicht möglich, so muss den Teilnehmenden gemäß Satz 3 entsprechende Dienstbefreiung gewährt werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 berücksichtigt, dass nicht jede Personalversammlung am Dienort stattfinden kann bzw. nicht alle Beschäftigten am Ort der Personalversammlung tätig sind. In diesen Fällen werden die Fahrkosten nach den Vorschriften des Landesreisekostengesetzes ersetzt. Weiteren Leistungen nach dem Landesreisekostengesetz, insbesondere Tage- und Übernachtungsgelder werden nicht gewährt.

Zu § 44 (Aufgaben)

Die Vorschrift beschreibt die Befugnisse und Zuständigkeiten der Personalversammlung. Satz 1 gibt der Personalversammlung die Befugnis, sich mit dem gesamten gesetzlichen Zuständigkeitsbereich des Personalrats zu befassen.

Nach Satz 2 hat die Personalversammlung das Recht, dem Personalrat Anträge zu unterbreiten, jedoch nur im Rahmen seiner Aufgaben und Befugnisse. Die Personalversammlung kann zudem zu einzelnen Beschlüssen des Personalrats Stellung nehmen.

Satz 3 bestimmt, dass der Personalrat die Beschäftigten umgehend, also sobald wie möglich über die Behandlung der gestellten Anträge und ihre Umsetzung unterrichten muss. Auf welche Weise er dem nachkommt, ist dem Personalrat überlassen. Er kann dazu unter anderem in Textform informieren, z. B. durch Rundschreiben, Aushang oder in der Dienststelle zugelassene digitale Formate wie E-Mail oder eine extra zu diesem Zweck einberufene Personalversammlung nutzen.

Über Satz 4 gilt auch für die Personalversammlung das in § 72 verankerte Neutralitätsgebot sowie die sich aus § 71 Absatz 2 ergebende Friedenspflicht.

Zu § 45 (Teilnahme weiterer Personen)

Die Vorschrift regelt das Teilnahmerecht von Personen an der Personalversammlung, die ihr nicht als Mitglieder nach § 41 Absatz 1 angehören. Der Kreis der Teilnahmeberechtigten wird erweitert und der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit gemäß § 41 Absatz 1 Satz 3 modifiziert. Die Regelung ist abschließend; andere als die in §§ 41 und 45 genannten Personen dürfen an Personalversammlungen nicht teilnehmen. Die Vorschrift entspricht inhaltlich weitestgehend § 45 derzeitiger Fassung. Anpassungen wurden mit Blick auf die neuen Veranstaltungsformate (§ 9) eingefügt.

Zu Absatz 1

Gemäß Absatz 1 Satz 1 kann die Dienststellenleitung an allen Personalversammlungen teilnehmen und ist daher unter Übersendung der Tagesordnung rechtzeitig einzuladen; dabei sind auch die erforderlichen Teilnahmeinformationen mitzuteilen. Erforderliche Teilnahmeinformationen im Sinne der Norm sind insbesondere Datum, Uhrzeit, Veranstaltungsformat sowie Ort und/oder Einwahldaten für eine digitale bzw. hybride Teilnahme. Die Dienststellenleitung kann sich durch ihre ständige Vertretung oder einen in der Sache entscheidungsbefugten Beschäftigten vertreten lassen.

An Personalversammlungen, die auf Wunsch der Dienststellenleitung einberufen sind (§ 42 Absatz 2), muss die Dienststellenleitung oder deren Vertretung teilnehmen. Auch in diesem Fall sind der Dienststellenleitung die erforderlichen Teilnahmeinformationen mitzuteilen.

Der Dienststellenleitung oder deren Vertretung ist auf Antrag in der Versammlung von dem leitenden Personalratsvorsitzenden das Wort zu erteilen. Damit soll die Dienststellenleitung in die Lage versetzt werden, aufgeworfene Fragen jederzeit zu beantworten oder von sich aus zu Problemen Stellung zu nehmen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 erweitert den Kreis der Teilnahmeberechtigten um Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen. Diese haben beratende Stimme.

Die Beauftragten können gemäß Satz 2 Änderungen und Ergänzungen der Tagesordnung beantragen. Dabei müssen sie die Befugnisse der Personalversammlung beachten. Durch die Änderung der Tagesordnung darf insbesondere der sich aus den §§ 41, 42 und 44 ergebende Charakter der Veranstaltung als Personalversammlung nicht beeinträchtigt oder verändert werden.

Damit die Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen ihre Aufgaben in der Personalversammlung ordnungsgemäß wahrnehmen können, ist ihnen nach Satz 3 rechtzeitig die Einberufung der Personalversammlung unter Übersendung der Tagesordnung und Angabe der erforderlichen Teilnahmeinformationen mitzuteilen.

Zu Absatz 3

Gemäß Absatz 3 können an der Personalversammlung auch Beauftragte der Jugend- und Ausbildungsvertretung, des Rates der Referendarinnen und Referendare, des Rates der Anwärterinnen und Anwärter, der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats mit beratender Stimme teilnehmen. Sie sind unter Übersendung der Tagesordnung und Angabe der erforderlichen Teilnahmeinformationen rechtzeitig zu laden.

Zu Abschnitt 4 (Stufenvertretungen, Gesamtpersonalrat und Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene)**Zu § 46 (Stufenvertretungen)**

Die Vorschrift regelt, wann und wo Stufenvertretungen zu bilden sind; außerdem werden die Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung der Stufenvertretungen geregelt. Die Vorschrift entspricht inhaltlich § 46 alter Fassung und wurde nur redaktionell und nicht inhaltsändernd überarbeitet.

Zu Absatz 1

Absatz 1 schreibt die Bildung von Bezirkspersonalräten bei den Behörden der Mittelstufe und die Bildung von Hauptpersonalräten bei den obersten Dienstbehörden vor. Das Gesetz geht insoweit von dem Grundsatz aus, dass der Aufbau der Personalvertretungen dem Behördenaufbau entsprechen soll. Der Dienststellenseite steht somit immer eine für den gleichen Beschäftigtenkreis zuständige Personalvertretung gegenüber. Bezirkspersonalräte werden somit nur bei dreistufiger Gliederung eines Geschäftsbereichs gebildet. Ein Bezirkspersonalrat kann nicht gebildet werden, wenn ein Geschäftsbereich lediglich aus zwei Stufen besteht. Hauptpersonalräte können nur gebildet werden, wenn der Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde mindestens zweistufig gegliedert ist; Voraussetzung ist insofern, dass mindestens eine Dienststelle nachgeordnet ist. Hat eine oberste Dienstbehörde keinen nachgeordneten Bereich, so kann ein Hauptpersonalrat nicht gebildet werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt, dass die Mitglieder des Bezirkspersonalrats von allen wahlberechtigten Beschäftigten gewählt werden, die dem Geschäftsbereich der Behörde der Mittelstufe angehören. Alle wahlberechtigten Beschäftigten, die dem Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde angehören, wählen den Hauptpersonalrat.

Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 regelt durch Verweisung die Anwendung der Vorschriften über die Wahl. Die nach § 12 Absatz 2 Nummer 2 zum Personalrat ihrer Dienststelle nicht wählbaren Beschäftigten sind nach Satz 2 zur Stufenvertretung wählbar, es sei denn, dass die Stufenvertretung bei der Dienststelle gebildet wird, der sie angehören. So wäre der Dienststellenleiter einer nachgeordneten Dienststelle für die Stufenvertretung, die bei der übergeordneten Dienststelle gebildet wird, wählbar.

Satz 3 sieht eine von der Anzahl der Personalratsmitglieder nach § 13 Satz 1 abweichende Regelung der Anzahl der Mitglieder von Stufenvertretungen vor. Im Übrigen gilt § 13 entsprechend.

Zu Absatz 4

Aus Absatz 4 ergibt sich, dass in den Stufenvertretungen jede Gruppe mindestens eine Vertretung erhält.

Zu Absatz 5

Absatz 5 enthält eine Sonderbestimmung für den Polizeibereich. Für die Beschäftigten der Polizei wird bei der für Inneres zuständigen obersten Landesbehörde neben dem Hauptpersonalrat für die Verwaltung ein besonderer Hauptpersonalrat für die Beschäftigten der Polizei gebildet.

Zu Absatz 6

Absatz 6 regelt durch Verweisung auf die §§ 19 bis 40 die Amtszeit, die Geschäftsführung und die Rechtsstellung für die Mitglieder der Stufenvertretungen. Keine Anwendung findet die Regelung über die Freistellungsstaffel nach § 38 Absatz 3 Satz 2, da die Aufgabenstellung einer Stufenvertretung nicht vergleichbar ist mit der des Personalrats.

Zu § 47 (Gesamtpersonalrat)**Zu Absatz 1**

Gemäß Absatz 1 ist die Bildung des Gesamtpersonalrats stets dann vorgeschrieben, wenn in einer Dienststelle des Landes eine Stufenvertretung nicht zu bilden ist, gleichwohl aber in ihrem Bereich mehrere, gleichrangige Personalräte bestehen.

Zu Absatz 2

Gleiches gilt nach Absatz 2 für anderen dort genannten Dienststellen außerhalb der Landesverwaltung.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, dass die Dienststelle, bei der ein Gesamtpersonalrat zu errichten ist, den Wahlvorstand bestellt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt, dass die Mitglieder des Gesamtpersonalrats von allen wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststellen gewählt werden, für die er gebildet wird.

Zu Absatz 5

Absatz 5 Satz 1 regelt die Anwendung der Wahlvorschriften nach den §§ 10 bis 18 durch Verweisung.

Nach Satz 2 sind jedoch die nach § 12 Absatz 2 Nummer 2 zum Personalrat ihrer Dienststelle nicht wählbaren Beschäftigten zum Gesamtpersonalrat wählbar, es sei denn, dass der Gesamtpersonalrat bei der Dienststelle gebildet wird, der sie angehören.

Zu Absatz 6

Absatz 6 regelt durch Verweisung auf die §§ 19 bis 40 die Amtszeit, die Geschäftsführung und die Rechtsstellung für die Mitglieder der Gesamtpersonalräte. § 38 Absatz 3 Satz 2, welcher Regelungen zur Auswahl freizustellender Personalratsmitglieder enthält, findet hingegen keine entsprechende Anwendung.

Zu § 48 (Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene)

Die Vorschrift sieht für den Landesbereich die Bildung von Arbeitsgemeinschaften vor.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 ist die Bildung einer Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte vorgeschrieben. Sie wird von den Hauptpersonalräten, dem Hauptrichterrat und dem Hauptstaatsanwaltsrat sowie von den Personalräten der obersten Landesbehörden, die keinen nachgeordneten Bereich haben und daher keinen Hauptpersonalrat bilden können, gebildet. Diese Personalräte werden den Hauptpersonalräten insoweit gleichgestellt. Jede der genannten Vertretungen entsendet eines ihrer Mitglieder in die Arbeitsgemeinschaft. Soweit bei einer obersten Landesbehörde mehrere Personalräte bestehen, entsenden sie gemeinsam ein Mitglied in die Arbeitsgemeinschaft.

Zu Absatz 2

Absatz 2 sieht die Bildung der Arbeitsgemeinschaft der Personalräte der obersten Landesbehörden vor. In diese Arbeitsgemeinschaft entsenden die Personalräte der obersten Landesbehörden je ein Mitglied.

Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 regelt durch Verweisung die entsprechende Anwendung von für den Personalrat geltenden Vorschriften über die Amtszeit, Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Geschäftsführung und Rechtsstellung. Auf die jeweilige Begründung wird verwiesen.

Satz 2 stellt durch Verweisung auf § 100 Absatz 2 klar, dass die Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen ein Teilnahmerecht an Sitzungen der Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene hat.

Zu Abschnitt 5 (Jugend- und Ausbildungsvertretung)**Zu § 49 (Errichtung)**

Die Vorschrift bestimmt, in welchen Fällen Jugend- und Ausbildungsvertretungen zu bilden sind.

Vorgeschrieben wird zwingend, dass bei Vorliegen der bestimmten Voraussetzungen eine Jugend- und Ausbildungsvertretung zu bilden ist. Voraussetzung ist zunächst, dass ein Personalrat in der Dienststelle besteht; denn die Jugend- und Ausbildungsvertretung ist ohne Personalrat weitgehend handlungsunfähig und kann keine Mitbestimmungsrechte ausüben. Es reicht nicht aus, dass in der Dienststelle ein Personalrat gewählt werden könnte, er muss „errichtet“ sein. Weitere Voraussetzung ist, dass der Dienststelle in der Regel mindestens fünf zur Jugend und Ausbildungsvertretung wahlberechtigte Beschäftigte angehören. Wer zur Jugend- und Ausbildungsvertretung wahlberechtigt ist, ergibt sich aus § 50.

Zu § 50 (Wahlberechtigung und Wählbarkeit)

Die Norm regelt das aktive und das passive Wahlrecht zur Jugend- und Ausbildungsvertretung.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 bestimmt, dass die jugendlichen Beschäftigten wahlberechtigt zur Jugend- und Ausbildungsvertretung sind und definiert diese Gruppe gleichzeitig. Zu den jugendlichen Beschäftigten gehören danach zum einen alle Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben; zum anderen alle Beschäftigten, die sich in der Ausbildung befinden („die Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in entsprechender Berufsausbildung, die anderen Beschäftigten in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis und die Auszubildenden“). Die Definition stellt hinsichtlich der in der Ausbildung befindlichen Beschäftigten also nicht darauf ab, dass sich die Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz richtet. Es werden vielmehr alle zu ihrer Ausbildung Beschäftigten, sei es auf Grundlage von Ausbildungsverträgen oder auf beamtenrechtlicher Grundlage, erfasst.

Aus der Verweisung in Satz 2 folgt, dass die Regelungen in § 11 zum aktiven Wahlrecht für den Personalrat ergänzend gelten. Daraus ergibt sich unter anderem, dass die Wahlberechtigung der jugendlichen Beschäftigten zur Jugend- und Ausbildungsvertretung nur bei der Stammdienststelle besteht (§ 11 Absatz 4 und 5). Nicht wahlberechtigt sind danach Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst (§ 11 Absatz 6), Anwärterinnen und Anwärter der Verwaltungsfachhochschule des Landes (§ 11 Absatz 7) sowie nicht ständig Beschäftigte (§ 11 Absatz 8) und Krankenpflegepersonal (§ 11 Absatz 8), weil dies dort ausdrücklich ausgeschlossen wird.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 behandelt die (passive) Wählbarkeit zur Jugend- und Ausbildungsvertretung. Wählbar sind danach zum einen die jugendlichen Beschäftigten im Sinne des Absatzes 1 (Nummer 1), zum anderen auch die Wahlberechtigten nach § 11, die am Wahltag das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Nummer 2). Ebenso wie für das Wahlrecht ist danach nunmehr kein Mindestalter mehr vorgeschrieben. Mit Satz 1 Nummer 2 wird das passive Wahlrecht ausgeweitet; die dortige Altersgrenze von 27 Jahren bezieht sich nur auf Beschäftigte, die sich nicht mehr in Ausbildung befinden. Die Regelung entspricht vergleichbaren Regelungen im Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (§ 63 Absatz 2 MBG S-H) und im Hamburgischen Personalvertretungsgesetz (§ 63 Absatz 2 HmbPersVG).

Eine Doppelmitgliedschaft in Personalrat und Jugend- und Ausbildungsvertretung ist nach Satz 2 ausgeschlossen.

Zu § 51 (Anzahl der Mitglieder der Jugend- und Ausbildungsvertretung)

Die Vorschrift, die inhaltlich § 51 alter Fassung entspricht, regelt die Anzahl der Mitglieder der Jugend- und Ausbildungsvertretung.

Zu Absatz 1

Absatz 1 legt dabei in Form einer Staffelung die Anzahl der Mitglieder der Jugend- und Ausbildungsvertretung verbindlich fest. Die Staffel berücksichtigt, dass bei einer größeren Anzahl jugendlicher Beschäftigter entsprechend Mehraufgaben durch die Vertretung zu bewältigen sind. Außerdem soll die Vertretung auch zahlenmäßig den Anteil der jugendlichen Beschäftigten in der Dienststelle widerspiegeln.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 sollen möglichst alle in der Dienststelle unter den jugendlichen Beschäftigten vertretenen Beschäftigungsarten in der Jugend- und Ausbildungsvertretung vertreten sein, damit diese sich der besonderen Belange der einzelnen Gruppen annehmen kann. Die Regelung ist eine Sollvorschrift. Damit wird berücksichtigt, dass die angestrebte Differenzierung im Hinblick auf die Freiheit der Kandidatur und des Wählerwillens nicht immer erreichbar ist.

Zu § 52 (Wahlverfahren, Amtszeit, Vorsitz)

Die Norm trifft Regelungen zum Wahlverfahren, zur Amtszeit und zur Wahl eines Vorsitzes in der Jugend und Ausbildungsvertretung. Sie entspricht inhaltlich § 52 alter Fassung.

Zu Absatz 1

Die Wahl zur Jugend- und Ausbildungsvertretung wird dadurch initiiert, dass ein Wahlvorstand bestellt wird. Absatz 1 Satz 1 regelt, dass der Personalrat den Wahlvorstand für die Wahl der Jugend- und Ausbildungsvertretung bestimmt.

Satz 2 bestimmt, dass die für den Personalrat geltenden Wahlvorschriften insgesamt für die Wahl zur Jugend- und Ausbildungsvertretung entsprechend anzuwenden sind.

Nach Satz 2 findet § 14 keine Anwendung. Das hat zur Folge, dass eine Gliederung der Jugend- und Ausbildungsvertretung in Gruppenvertretungen nicht erfolgt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 regelt, dass abweichend von der vierjährigen Amtszeit des Personalrats die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Ausbildungsvertretung nur zwei Jahre beträgt. Der Gesetzgeber berücksichtigt damit die kurze Dauer der Ausbildung. Die kurze Amtszeit soll vermeiden, dass Mitglieder der Jugend- und Ausbildungsvertretung wegen Verlustes der Wählbarkeit oder Ausscheidens aus dem Dienst nach Beendigung der Ausbildung das Mandat zur Jugend- und Ausbildungsvertretung verlieren und so unter Umständen häufige Nachwahlen erforderlich wären.

Satz 2 sieht für die Wahl der Jugend- und Ausbildungsvertretung einen von der Personalratswahl abweichenden Wahlzeitraum vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember vor. Er berücksichtigt die Besonderheiten der Ausbildung, die in der Regel am 1. August beginnt.

Satz 3 bestimmt, dass die §§ 19 bis 24 entsprechend gelten, soweit sie keine unmittelbar geltenden Bestimmungen für die Jugend- und Ausbildungsvertretung enthalten. Außer hinsichtlich der Dauer der Amtszeit und des Wahltermins bestehen Sonderregelungen für das Erlöschen und Wiederaufleben der Mitgliedschaft in der Jugend- und Ausbildungsvertretung bei unmittelbarer Wiedereinstellung nach Ausbildungsende im bisherigen Bereich der Jugend- und Ausbildungsvertretung (§ 23 Absatz 1 Sätze 2 und 3 PersVG).

Satz 4 bestimmt, dass § 20 Absatz 1 Nummer 1 mit der Maßgabe gilt, dass die Jugend- und Ausbildungsvertretung neu zu wählen ist, wenn mit Ablauf von 9 (statt 18) Monaten, vom Tag der Wahl an gerechnet, die Anzahl der Wahlberechtigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist. Der Gesetzgeber berücksichtigt hier, dass die Amtszeit der Jugend- und Ausbildungsvertretung lediglich zwei Jahre beträgt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, dass eine Jugend- und Ausbildungsvertretung, die aus 3 oder mehr Mitgliedern besteht, aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie eine Stellvertretung wählt. Die oder der Vorsitzende hat die laufenden Geschäfte zu führen.

Zu § 53 (Befugnisse und Tätigkeit)

§ 53 trifft Regelungen zu den Befugnissen und der Tätigkeit der Jugend- und Ausbildungsververtretung und entspricht inhaltlich § 53 alter Fassung.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 statuiert in einem Katalog die Aufgaben der Jugend- und Ausbildungsververtretung. Die Nummern 1 bis 3 sind dabei den Aufgaben des Personalrats gemäß § 73 Nummer 1, 2 und 4 nachgebildet. Hinsichtlich der in Satz 1 Nummer 1 genannten Aufgabe kann sich die Jugend- und Ausbildungsververtretung sowohl an den Personalrat als auch an die Dienststellenleitung wenden; insoweit ist der Grundsatz, dass die Jugend- und Ausbildungsververtretung unselbständig ist und nur gemeinsam mit dem Personalrat handeln kann, durchbrochen.

Um eine sinnvolle Interessenvertretung der Jugend- und Ausbildungsververtretung sicherzustellen, verpflichtet Satz 2 den Personalrat in den Fällen, in denen sich die Jugend- und Ausbildungsververtretung nur an den Personalrat wenden kann (Satz 1 Nummer 2 und 3), dazu, die Jugend- und Ausbildungsververtretung über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen mit dem Personalrat zu unterrichten.

Nach Satz 3 gilt dies konsequenterweise entsprechend, wenn die Jugend- und Ausbildungsververtretung sich in den Fällen des Satzes 1 Nummer 1 an den Personalrat gewandt hat.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 fasst an verschiedenen Stellen des Gesetzes vorgesehene Bestimmungen über die Zusammenarbeit mit dem Personalrat klarstellend und aus Gründen der Übersichtlichkeit durch entsprechende Verweisungen zusammen.

Satz 2 ergänzt § 40 Absatz 1 Satz 3. Soll eine außerordentliche Kündigung eines Mitglieds der Jugend- und Ausbildungsververtretung ausgesprochen werden, ist wegen der fehlenden Eigenständigkeit der Jugend- und Ausbildungsververtretung, die insbesondere keine selbstständigen Mitbestimmungsrechte hat, die erforderliche Zustimmung durch den Personalrat zu erteilen. Da sie von einer solchen Maßnahme besonders betroffen ist, hätte die Jugend- und Ausbildungsververtretung gemäß § 32 Absatz 1 Satz 3 in einem solchen Fall im Personalrat Stimmrecht.

Durch Verweisung des Satzes 3 auf § 40 ist im Übrigen geregelt, dass die für den Personalrat geltenden Schutzvorschriften auch für Mitglieder der Jugend- und Ausbildungsververtretung entsprechend gelten.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt durch Verweisung abschließend, welche Vorschriften über die Geschäftsführung und über die Rechtsstellung des Personalrats für die Jugend- und Ausbildungsververtretung entsprechend anzuwenden sind.

Zu Absatz 4

Absatz 4 Satz 1 berücksichtigt die enge Bindung der Jugend- und Ausbildungsververtretung an den Personalrat und sieht daher vor, dass sie den Personalrat über ihre Sitzungen vorab unterrichten muss. Ein Genehmigungsvorbehalt zugunsten des Personalrats besteht nicht.

Satz 2 stellt durch Verweis auf § 32 Absatz 4 klar, dass die Schwerbehindertenvertretung das Recht hat, an den Sitzungen der Jugend- und Ausbildungsververtretung teilzunehmen. Sie ist zur Sitzung einzuladen.

Satz 3 sieht die Teilnahme eines vom Personalrat beauftragten Personalratsmitglieds an der Sitzung der Jugend- und Ausbildungsververtretung vor. Die Teilnahmemöglichkeit des Personalrats an Sitzungen der Jugend- und Ausbildungsververtretung dient ebenso wie deren Repräsentanz bei Personalratssitzungen der kontinuierlichen gegenseitigen Information und dem Meinungsaustausch. Die Teilnahme des Mitglieds des Personalrats kann die Jugend- und Ausbildungsververtretung durch einen Mehrheitsbeschluss verhindern.

Zu Absatz 5

Absatz 5 Satz 1 regelt die Unterrichtung der Jugend- und Ausbildungsververtretung zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Da die Jugend- und Ausbildungsververtretung nicht eigenständig ist, wird sie im Rahmen der Mitbestimmung durch den Personalrat vertreten und kann daher ihre Informationen lediglich durch diesen erhalten.

Der Umfang der Unterrichtung durch den Personalrat ist durch Verweisung des Satzes 2 auf § 72 geregelt. Auch die erforderlichen Unterlagen werden der Jugend- und Ausbildungsververtretung nach Satz 3 durch den Personalrat und nicht durch die Dienststelle bereitgestellt.

Zu Absatz 6

Nach Absatz 6 Satz 1 hat der Personalrat die Jugend- und Ausbildungsververtretung zu Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und Personalrat hinzuzuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders jugendliche Beschäftigte betreffen.

Die Teilnahme ist nach Satz 2 aber ausgeschlossen, wenn Personalangelegenheiten von Dienstvorgesetzten der Jugendlichen oder von Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben behandelt werden, es sei denn, die Betroffenen stimmen der Teilnahme zu.

Zu § 54 (Jugendversammlung)

Die Vorschrift regelt die Jugendversammlung. Sie entspricht inhaltlich weitestgehend § 54 alter Fassung.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 Satz 1 hat die Jugend- und Ausbildungsvertretung in der Regel einmal in jedem Kalenderjahr und im Übrigen bei Bedarf eine Jugendversammlung durchzuführen. Die bisherige Soll-Vorschrift wurde in „hat in der Regel“ geändert, um einen Gleichklang zu der Versammlung der Referendarinnen und Referendare und der Versammlung der Anwärtnerinnen und Anwärtler zu erzeugen.

Satz 2, wonach die Jugendversammlung möglichst unmittelbar vor oder nach einer Personalversammlung stattfinden soll, dient der Förderung von Zusammenarbeit und Informationsaustausch zwischen Personalrat und Jugendvertretung.

Die Sätze 3 und 4 regeln die Leitung der Jugendversammlung: sie wird von der oder dem Vorsitzenden der Jugend- und Ausbildungsvertretung geleitet. Für den Fall, dass die Jugend und Ausbildungsvertretung nur aus einem Mitglied besteht, obliegt dieser die Leitung der Jugendversammlung.

Die oder der Personalratsvorsitzende oder ein vom Personalrat beauftragtes Mitglied soll an der Jugendversammlung teilnehmen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 legt fest, dass die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sinngemäß anzuwenden sind.

Zu § 55 (Jugend- und Ausbildungsstufenvertretungen)

Die Vorschrift regelt die Jugend- und Ausbildungsstufenvertretungen. Sie entspricht inhaltlich § 55 alter Fassung und wurde nur redaktionell überarbeitet: Die in Absatz 1 genannten „Mittelbehörden“ sind nach dem LOG M-V nicht vorgesehen (vergleiche § 2 Absatz 2 sowie die §§ 5 bis 7 LOG M-V). Das Landesrecht kennt nur oberste Landesbehörden, obere Landesbehörden und untere Landesbehörden. Daher ist hier eine redaktionelle, nicht inhaltsändernde Anpassung aus verwaltungsorganisatorischer Sicht notwendig.

Zu Absatz 1

Absatz 1 schreibt vor, dass in der Landesverwaltung für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen bei den oberen Landesbehörden Bezirksjugend- und Ausbildungsvertretungen und bei den obersten Dienstbehörden Hauptjugend- und Ausbildungsvertretungen gebildet werden. Die Bildung von Jugend- und Ausbildungsstufenvertretungen ist dabei davon abhängig, dass entsprechende Stufenvertretungen der Personalräte bestehen. Mit der Bildung von Jugend- und Ausbildungsstufenvertretungen wird erreicht, dass auf allen Ebenen der Landesverwaltung den Personalvertretungen entsprechende Jugend- und Ausbildungsvertretungen gegenüberstehen, die mit ihnen im Interesse der jugendlichen Beschäftigten zusammenarbeiten.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 regelt, dass in den Fällen, in denen nach § 47 Absatz 1 und 2 ein Gesamtpersonalrat zu bilden ist, auch Gesamtjugend- und Ausbildungsvertretungen gebildet werden.

Nach Satz 2 gelten die Regelungen über die Bildung des Wahlvorstandes (§ 47 Absatz 3), die Wahlberechtigten (§ 47 Absatz 4) und die §§ 10 bis 18 (über § 47 Absatz 5 Satz 1) entsprechend. Die Verweisung auf die §§ 10 bis 18 (über § 47 Absatz 5 Satz 1) ist dabei nur insofern von Bedeutung, als diese Regelungen auf die Gesamtjugend- und Ausbildungsvertretung unter Berücksichtigung der Sonderregelungen für Jugend- und Ausbildungsvertretungen überhaupt anwendbar sein können. Die Sonderregelungen für die Bildung der Jugend- und Ausbildungsvertretung (§§ 49 bis 53) gelten mit Ausnahme des § 52 Absatz 1 Satz 1 ebenfalls entsprechend.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 sind die Bestimmungen über das Wahlrecht und die Wählbarkeit zu den Stufenvertretungen der Personalräte (§ 46 Absatz 2) sowie die Sonderregelungen für die Bildung der Jugend- und Ausbildungsvertretung (§§ 49 bis 53) entsprechend anzuwenden.

Zu Abschnitt 6 (Vertretung der Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst (Rat der Referendarinnen und Referendare))

Die Besonderheiten des juristischen Vorbereitungsdienstes, insbesondere die verschiedenen Stationen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes, führen dazu, dass die Vertretung der Referendarinnen und Referendare im Rahmen der allgemeinen Jugend- und Ausbildungsvertretung faktisch nicht sinnvoll möglich ist. Um insoweit eine wirkungsvolle Vertretung zu ermöglichen, soll in Anlehnung an die Regelungen in anderen Ländern (vergleiche beispielhaft die Regelung in §§ 69 ff. MBG S-H) ein besonderer Rat der Referendarinnen und Referendare geschaffen werden.

Zu § 56 (Errichtung)

§ 56 regelt, wo der Rat der Referendarinnen und Referendare gebildet wird und welche Aufgaben er wahrnimmt.

Zu Absatz 1

Gemäß § 25 Absatz 2 JAG M-V leitet die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts Rostock die Ausbildung (in der Verwaltungsstation im Benehmen mit dem für Inneres zuständigen Ministerium, in der Station Rechtsberatung im Benehmen mit der Rechtsanwaltskammer des Landes Mecklenburg-Vorpommern). Nach § 38 Absatz 2 Satz 1 JAPO M-V überweist die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts in die einzelnen Ausbildungsabschnitte; auch im Übrigen ist die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts mit den allgemeinen Ausbildungsfragen befasst.

Deshalb wird die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts für die Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst sinnvollerweise als Stammdienststelle behandelt und der Rat der Referendarinnen und Referendare ebendort verankert.

Zu Absatz 2

Der Rat der Referendarinnen und Referendare ist seinem Wesen nach ein eigenständiger Personalrat. Seine Zuständigkeit ist allerdings eingeschränkt: Sie erstreckt sich nur auf ausschließlich die Referendarinnen und Referendare betreffende Angelegenheiten. In allen anderen Angelegenheiten vertritt der zuständige Personalrat die Interessen der Beschäftigten und damit auch der Referendarinnen und Referendare, soweit diese mitbetroffen sind.

Primär nimmt der Rat der Referendarinnen und Referendare dabei die Aufgaben eines Personalrats gegenüber der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberlandesgerichts wahr. Soweit aber im Einzelfall auch andere Dienststellen über mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten zu entscheiden haben, die ausschließlich Referendarinnen und Referendare betreffen, ist ebenfalls der Rat der Referendarinnen und Referendare zuständig.

Zu Absatz 3

Die Vorschrift regelt, dass der Rat der Referendarinnen und Referendare gleichzeitig die Aufgaben eines Bezirks- und eines Hauptpersonalrats wahrnimmt.

Zu § 57 (Wahlberechtigung und Wählbarkeit)

§ 57 regelt die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit zum Rat der Referendarinnen und Referendare.

Zu Absatz 1

Grundsätzlich sind alle Referendarinnen und Referendare wahlberechtigt, die sich am Wahltag im juristischen Vorbereitungsdienst befinden. Ausgenommen sind indes Referendarinnen und Referendare, die unter Wegfall der Unterhaltsbeihilfe beurlaubt oder einer Ausbildungsstelle außerhalb des Landes zugewiesen sind. Beide Ausnahmen vom Wahlrecht und von der Wählbarkeit finden ihre Begründung in der Kürze der Amtszeit des Rates der Referendarinnen und Referendare, die nach § 59 Absatz 2 lediglich ein Jahr dauert. Darüber hinaus stellten sich in diesen Fallkonstellationen andernfalls im Einzelfall erhebliche praktische Probleme bei der Durchführung des Wahlverfahrens.

Nicht wahlberechtigt zum Rat der Referendarinnen und Referendare ist nach der Verweisung in Absatz 1 Satz 2, wer infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen oder Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt (§ 11 Absatz 1 Satz 1). Gleiches gilt für verurteilte ausländische Beschäftigte, wenn durch Richterspruch festgestellt ist, dass die Verurteilung bei deutschen Staatsangehörigen zum Verlust der in Satz 1 genannten Rechte führen würde (§ 11 Absatz 1 Satz 2).

Zu Absatz 2

Die Vorschrift regelt, dass alle Wahlberechtigten wählbar sind, die sich nicht bereits zur Ausbildung in den Wahlstationen befinden, da diese Personen nur noch eine geringe Ausbildungszeit vor sich haben. Eine Wählbarkeit dieser Referendarinnen und Referendare hätte zur Folge, dass es regelmäßig zum vorzeitigen Erlöschen des Mandates wegen Beendigung des Dienstverhältnisses nach § 23 Absatz 1 Nummer 3 kommen würde und Ersatzmitglieder nachrücken müssten.

Zu § 58 (Anzahl der Mitglieder des Rates der Referendarinnen und Referendare)

§ 58 regelt die Anzahl der Mitglieder des Rates der Referendarinnen und Referendare.

Satz 1 bestimmt die Größe des Rates der Referendarinnen und Referendare. Dieser besteht aus 5 Mitgliedern.

Satz 2 regelt, dass dieser sich aus Angehörigen aller Landgerichtsbezirke (Schwerin, Rostock, Stralsund, Neubrandenburg) zusammensetzen soll. Als Soll-Vorschrift ist diese im Einzelfall nicht zwingend; die Entscheidung der Wählerinnen und Wähler geht vor.

Zu § 59 (Wahlverfahren, Amtszeit)

§ 59 regelt das Wahlverfahren und die Amtszeit.

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt, dass für die Wahlen zum Rat der Referendarinnen und Referendare die Vorschriften über die Wahlen zum Personalrat (Abschnitt 2, Unterabschnitt 1) grundsätzlich entsprechend anzuwenden sind. Abweichungen ergeben sich direkt aus §§ 57 und 58. § 14 und somit die für den Personalrat vorgeschriebene Gruppenwahl findet keine Anwendung.

Zu Absatz 2

Mit der Regelung der kurzen Amtszeit von einem Jahr wird den Besonderheiten des juristischen Vorbereitungsdienstes Rechnung getragen. Die Möglichkeit der Wiederwahl eines Mitglieds des Rates der Referendarinnen und Referendare ist damit nicht ausgeschlossen, wenn die Voraussetzungen nach § 57 dafür erfüllt sind. Die Sätze 2 und 3 greifen die Regelungen des § 19 auf und passen diese ebenfalls an die Besonderheiten des juristischen Vorbereitungsdienstes an, indem diese mit den entsprechenden Einstellungsterminen in Einklang gebracht werden. Im Übrigen gelten die Regelungen der §§ 20 bis 24 hier entsprechend, wobei § 20 Absatz 1 Nummer 1 und 2 wegen der Besonderheiten der kurzen Regelamtszeit ausgenommen werden. Satz 4 stellt weiterhin klar, dass der Eintritt in eine Wahlstation nicht zum Erlöschen der Mitgliedschaft nach § 57 Absatz 2 in Verbindung mit § 23 Absatz 1 Nummer 5 führt; lediglich eine neue Kandidatur von Referendarinnen und Referendaren während der Wahlstation soll nach § 57 Absatz 2 ausgeschlossen werden.

Zu § 60 (Geschäftsführung und Rechtsstellung)

§ 60 regelt die Geschäftsführung und die Rechtsstellung des Rates der Referendarinnen und Referendare.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt, dass die Vorschriften über die Geschäftsführung und über die Rechtsstellung des Personalrats sinngemäß für den Rat der Referendarinnen und Referendare gelten. Ausgenommen ist allerdings § 38 Absatz 3 Satz 2: Die Freistellungsstaffelung für den Personalrat gilt für den Rat der Referendarinnen und Referendare nicht. Außerdem werden die Obergrenzen für Ansprüche auf Freistellung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß § 39 Absätze 1 und 2 vor dem Hintergrund der kurzen Amtszeit des Rates der Referendarinnen und Referendare angepasst.

Zu Absatz 2

Der Rat der Referendarinnen und Referendare nimmt die Aufgaben eines Personalrats wahr, soweit ausschließlich Referendarinnen und Referendare betroffen sind (§ 56 Absatz 2). Satz 1 regelt insoweit einschränkend, dass eine Beteiligung bei der „Einstellung und Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe“ gemäß § 83 Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen ist. Absatz 2 Satz 2 stellt klar, dass die Beteiligung bei Zuweisungsentscheidungen sich auf die Aufstellung von Grundsätzen beschränkt. Derartige Grundsätze umfassen nur die abstrakten Kriterien für die Zuweisung einer Referendarin oder eines Referendars im Rahmen der Ausbildung zu einzelnen Ausbildungsplätzen und Arbeitsgemeinschaften. Eine Beteiligung im personellen Einzelfall ist insoweit ausgeschlossen.

Zu § 61 (Versammlung der Referendarinnen und Referendare)

§ 61 regelt die Versammlung der Referendarinnen und Referendare.

Die Vorschrift regelt, dass der Rat der Referendarinnen und Referendare grundsätzlich einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der Referendarinnen und Referendare durchzuführen hat. Satz 2 bestimmt insofern, dass die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften (Abschnitt 3) im Übrigen für die Versammlung der Referendarinnen und Referendare sinngemäß Anwendung finden.

Zu Abschnitt 7 (Vertretung der Anwärtnerinnen und Anwärtler der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern [Rat der Anwärtnerinnen und Anwärtler])

An der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern wird ein Rat der Anwärtnerinnen und Anwärtler geschaffen, um die dortigen besonderen Gegebenheiten (die Anzahl der dort personalrechtlich geführten Anwärtnerinnen und Anwärtler übersteigt die Anzahl der sonstigen Beschäftigten deutlich) berücksichtigt. Die Regelung orientiert sich an den Regelungen zum Rat der Referendarinnen und Referendare (Abschnitt 6).

Zu § 62 (Errichtung)

§ 62 regelt, wo der Rat der Anwärtnerinnen und Anwärtner gebildet wird und welche Aufgaben er wahrnimmt.

Zu Absatz 1

Da es um die personalrechtlich an der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern (zur Bezeichnung siehe § 1 Absatz 1 Nummer 3 des Landeshochschulgesetzes) geführten Anwärtnerinnen und Anwärtner geht, wird dort auch der Rat der Anwärtnerinnen und Anwärtner gebildet. Beispielsweise die Anwärtnerinnen und Anwärtner der Kommunalverwaltungen können nicht von diesem Rat der Anwärtnerinnen und Anwärtner vertreten werden, da diese bei ihrem kommunalen Dienstherrn personalrechtlich geführt und auch dort vertreten werden.

Zu Absatz 2

Der Rat der Anwärtnerinnen und Anwärtner ist seinem Wesen nach ein eigenständiger Personalrat. Seine Zuständigkeit ist allerdings eingeschränkt: Sie erstreckt sich nur auf ausschließlich die Anwärtnerinnen und Anwärtner im Sinne des Absatzes 1 betreffende Angelegenheiten. Klargestellt ist, dass eine personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung nicht stattfindet, soweit es um Ausbildungs- und Studienbedingungen sowie um die Wahrnehmung fachhochschulpolitischer Belange an der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern geht; für diese Punkte findet eine Mitbestimmung ausschließlich über das Hochschulrecht statt (vergleiche § 17 FHöVPRLVO M-V). Vor diesem Hintergrund ist beispielsweise eine Mitbestimmung nach § 82 Absatz 1 Nummer 5 im Hinblick auf die Gestaltung von Unterrichtsräumen, Seminarräumen oder der Bibliothek ausgeschlossen, da es insoweit um Ausbildungs- und Studienbedingungen geht. Gleiches gilt beispielsweise für die Mitbestimmung nach § 82 Absatz 1 Nummer 7 im Hinblick auf die sich aus den Ausbildungs- bzw. Prüfungsordnungen ergebenden Urlaubspläne. Hier, wie auch bei anderen Vorgaben, die sich aus den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen ergeben, ist eine personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung durch den Rat der Anwärtnerinnen und Anwärtner ausgeschlossen. Klargestellt ist außerdem, dass in allen anderen Angelegenheiten der zuständige Personalrat die Interessen der Beschäftigten und damit auch der Anwärtnerinnen und Anwärtner vertritt, soweit diese mitbetroffen sind.

Primär nimmt der Rat der Anwärtnerinnen und Anwärtner dabei die Aufgaben eines Personalrats gegenüber der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern wahr. Soweit aber im Einzelfall auch andere Dienststellen über mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten zu entscheiden haben, die ausschließlich Anwärtnerinnen und Anwärtner betreffen, ist ebenfalls der Rat der Anwärtnerinnen und Anwärtner zuständig.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass der Rat der Anwärtinnen und Anwärter nicht zuständig ist für eine beteiligungspflichtige Maßnahme, die als Verschlussache mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-Vertraulich“ eingestuft ist. Personalrat im Sinne des § 99 ist der örtliche Personalrat der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Die Umsetzung der Anforderungen des § 99 würde den Rat der Anwärtinnen und Anwärter mit seiner kurzen Amtszeit strukturell überfordern.

Zu Absatz 4

Die Vorschrift regelt, dass der Rat der Anwärtinnen und Anwärter gleichzeitig die Aufgaben eines Bezirks- und eines Hauptpersonalrats wahrnimmt.

Zu § 63 (Wahlberechtigung und Wählbarkeit)

§ 63 regelt die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit zum Rat der Anwärtinnen und Anwärter.

Zu Absatz 1

Grundsätzlich sind alle Anwärtinnen und Anwärter der Verwaltungsfachhochschule des Landes Mecklenburg-Vorpommern, die dort am Wahltag personalrechtlich geführt werden, wahlberechtigt. Nicht wahlberechtigt zum Rat der Anwärtinnen und Anwärter ist nach der Verweisung in Satz 2, wer infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen oder Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt (§ 11 Absatz 1 Satz 1). Gleiches gilt für verurteilte ausländische Beschäftigte, wenn durch Richterspruch festgestellt ist, dass die Verurteilung bei deutschen Staatsangehörigen zum Verlust der in Satz 1 genannten Rechte führen würde (§ 11 Absatz 1 Satz 2).

Zu Absatz 2

Die Vorschrift regelt, dass alle Wahlberechtigten auch das passive Wahlrecht besitzen.

Zu § 64 (Anzahl der Mitglieder des Rates der Anwärtinnen und Anwärter)

§ 64 regelt die Anzahl der Mitglieder des Rates der Anwärtinnen und Anwärter.

Satz 1 bestimmt die Größe des Rates der Anwärtinnen und Anwärter. Dieser besteht aus 6 Mitgliedern.

Satz 2 regelt, dass dieser sich aus Anwärtinnen und Anwärtern aller Fachbereiche, die wahlberechtigte Anwärtinnen und Anwärter führen, zusammensetzen soll. Als Soll-Vorschrift ist diese im Einzelfall nicht zwingend; die Entscheidung der Wählerinnen und Wähler geht vor.

Zu § 65 (Wahlverfahren, Amtszeit)

§ 65 regelt das Wahlverfahren und die Amtszeit.

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt, dass für die Wahlen zum Rat der Anwärtinnen und Anwärter die Vorschriften über die Wahlen zum Personalrat (Abschnitt 2, Unterabschnitt 1) grundsätzlich entsprechend anzuwenden sind. Abweichungen ergeben sich direkt aus §§ 63 und 64. § 14 und somit die für den Personalrat vorgeschriebene Gruppenwahl findet keine Anwendung.

Zu Absatz 2

Mit der Regelung der kurzen Amtszeit von einem Jahr wird den Besonderheiten von Studium und Ausbildung Rechnung getragen. Die Möglichkeit der Wiederwahl eines Mitglieds des Rates der Anwärtinnen und Anwärter ist damit nicht ausgeschlossen, wenn die Voraussetzungen nach § 63 dafür erfüllt sind. Im Übrigen gelten die Regelungen der §§ 19 bis 24 hier entsprechend, wobei § 20 Absatz 1 Nummer 1 und 2 wegen der Besonderheiten der kurzen Regelamtszeit ausgenommen werden.

Zu § 66 (Geschäftsführung und Rechtsstellung)

§ 66 regelt die Geschäftsführung und die Rechtsstellung des Rates der Anwärtinnen und Anwärter.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt, dass die Vorschriften über die Geschäftsführung und über die Rechtsstellung des Personalrats sinngemäß für den Rat der Anwärtinnen und Anwärter gelten. Ausgenommen ist allerdings § 38 Absatz 3 Satz 2, sodass die Freistellungsstaffelung für den Personalrat nicht für den Rat der Anwärtinnen und Anwärter gilt. Außerdem werden die Obergrenzen für Ansprüche auf Freistellung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß § 39 Absätze 1 und 2 vor dem Hintergrund der kurzen Amtszeit des Rates der Anwärtinnen und Anwärter angepasst.

Zu Absatz 2

Die Mitbestimmung bei der „Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Beschäftigungsdienststelle verfügt, Ausübung von Belegungs- und Vorschlagsrechten der Beschäftigungsdienststelle sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen“ gemäß § 82 Absatz 1 Nummer 12 wird beschränkt auf die Aufstellung von Grundsätzen für die Vergabe von Wohnheimplätzen. Eine umfassende Mitbestimmung in diesem Bereich hätte andernfalls zur Folge, dass die zügige Vergabe von Wohnheimplätzen praktisch kaum umsetzbar wäre.

Zu Absatz 3

Der Rat der Anwärterinnen und Anwärter nimmt die Aufgaben eines Personalrats wahr, soweit ausschließlich Anwärterinnen und Anwärter betroffen sind und soweit es nicht um Ausbildungs- und Studienbedingungen sowie um die Wahrnehmung fachhochschulpolitischer Belange geht (§ 62 Absatz 2 Satz 1). Satz 1 regelt insoweit einschränkend, dass eine Beteiligung bei der „Einstellung und Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe“ gemäß § 83 Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen ist. Absatz 2 Satz 2 stellt klar, dass die Beteiligung bei im Rahmen der Ausbildung oder des Studiums erforderlichen Zuweisungsentscheidungen an andere Dienststellen sich auf die Aufstellung von Grundsätzen beschränkt. Derartige Grundsätze umfassen nur die abstrakten Kriterien für die Zuweisung einer Anwärterin oder eines Anwärters an andere Dienststellen im Rahmen des Studiums oder der Ausbildung. Eine Beteiligung im personellen Einzelfall ist insoweit ausgeschlossen.

Zu § 67 (Versammlung der Anwärterinnen und Anwärter)

§ 67 regelt die Versammlung der Anwärterinnen und Anwärter.

Die Vorschrift regelt, dass der Rat der Anwärterinnen und Anwärter grundsätzlich einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der Anwärterinnen und Anwärter durchzuführen hat. Satz 2 bestimmt insofern, dass die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften (Abschnitt 3) im Übrigen für die Versammlung der Anwärterinnen und Anwärter sinngemäß Anwendung finden.

Zu Abschnitt 8 (Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten und des Krankenpflegepersonals)**Zu § 68 (Nicht ständige Beschäftigte)**

§ 68 enthält Regelungen für die Sondervertretung der Beschäftigten, die der Dienststelle nur vorübergehend angehören. Infolge der nur kurzfristigen Beschäftigung entsteht keine so enge Bindung an die Dienststelle wie bei den dauerhaft Beschäftigten. Im Übrigen stehen erfahrungsgemäß wenige mitbestimmungspflichtige Entscheidungen für diesen Personenkreis an. Aus diesem Grunde ist die Vertretung nicht mit vollen Mitbestimmungsrechten, sondern mit Beratungsrechten im Personalrat ausgestattet. Die Mitbestimmung im Interesse dieser Beschäftigten wird vom Personalrat wahrgenommen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 beschreibt den Personenkreis. Dazu gehören alle Beschäftigten, die während bestimmter Dienstzeiten des Jahres (Saisonkräfte) oder zur Erfüllung vorübergehender oder dauernder Aufgaben tätig sind und deren Beschäftigungsverhältnis von vornherein auf weniger als ein Jahr begrenzt ist. Dieser Personenkreis wählt die Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten. Die Wahl erfolgt mit einfacher Stimmenmehrheit.

Nach Satz 2 richtet sich die Zahl der Mitglieder der Vertretung nach der Anzahl der nicht ständigen Beschäftigten in der Dienststelle.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 Satz 1 bestimmt der Personalrat, wer dem Wahlvorstand angehört, der die Wahl durchzuführen hat.

Satz 2 regelt durch Verweisung, dass bei der Wahl der Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten die Wahlvorschriften für den Personalrat entsprechend anzuwenden sind. Keine Anwendung finden für diesen Personenkreis die Vorschriften, die eine zeitliche Mindestzugehörigkeit zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde und zum öffentlichen Dienst als Voraussetzung für die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit vorsehen.

Nach Satz 3 ist bei der Wahl einer Vertretung mit mehreren Mitgliedern vorgesehen, dass aus deren Mitte ein den Vorsitz führendes Mitglied zur Wahrnehmung der laufenden Geschäfte und eine Stellvertretung gewählt wird.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 Satz 1 ist die Dauer der Amtszeit abhängig von der Beschäftigungsdauer der nicht ständigen Beschäftigten. Sie endet ferner mit Wegfall der Wahlvoraussetzungen. Das ist z. B. dann der Fall, wenn eine Umwandlung der vorübergehenden Beschäftigung in eine solche von länger als einjähriger Dauer oder in eine ständige Beschäftigung erfolgt.

Satz 2 bestimmt durch Verweisung auf § 19 Absatz 1 Satz 2, dass die Amtszeit mit dem Tag der Konstituierung beginnt. Im Übrigen gelten die Bestimmungen für den Personalrat über die Neuwahl aus besonderen Gründen (§ 20 Absatz 1 und 2), über Übergangsmandat und Restmandat bei Umstrukturierungsmaßnahmen (§ 21) Ausschluss und Auflösung (§ 22), Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft (§ 23) und Ersatzmitglieder (§ 24) für die Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten entsprechend. Auf die Begründungen wird verwiesen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 enthält aus Gründen der Übersichtlichkeit eine Zusammenfassung der im Verlauf des Gesetzes geregelten Fälle über die Zusammenarbeit mit dem Personalrat. Auf die Begründungen wird verwiesen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 bestimmt, dass die genannten Vorschriften über die Geschäftsführung und über die Rechtsstellung des Personalrats sinngemäß Anwendung finden. Auf die Begründungen wird verwiesen.

Zu § 69 (Krankenpflegepersonal)

Die Vorschrift enthält Regelungen für die Sondervertretung des Krankenpflegepersonals, das in öffentlichen Krankenhäusern oder in Heilanstalten tätig ist, jedoch zum Träger der Anstalten in keinem unmittelbaren Beschäftigungsverhältnis steht.

Es handelt sich dabei um Angehörige z. B. des DRK oder von Orden. Die Vertretung hat Beratungsrechte gegenüber dem Personalrat. Die Mitbestimmung im Interesse dieser Beschäftigten wird vom Personalrat wahrgenommen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 beschreibt den Personenkreis und legt die Voraussetzungen für die Wahl der Sondervertretung fest. Durch Verweisung des Satzes 2 ist bestimmt, dass ein Teil der Wahlvorschriften für den Personalrat entsprechend anzuwenden ist.

Gleiches gilt für die Bestimmungen für den Personalrat über die Amtszeit (§ 19), über die Neuwahl aus besonderen Gründen (§ 20 Absatz 1 und 2), über Übergangsmandat und Restmandat bei Umstrukturierungsmaßnahmen (§ 21), Ausschluss und Auflösung (§ 22), Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft (§ 23) und Ersatzmitglieder (§ 24). Die Anzahl der Mitglieder der Vertretung des Krankenpflegepersonals richtet sich nach der Anzahl der Beschäftigten (§ 68 Absatz 1 Satz 2). Der Personalrat bestellt den Wahlvorstand, der die Wahl durchführt (§ 68 Absatz 2 Satz 1). Eine Vertretung, die aus mehr als einem Mitglied besteht, wählt ein den Vorsitz führendes Mitglied zur Wahrnehmung der laufenden Geschäfte und eine Stellvertretung (§ 68 Absatz 2 Satz 3). Auf die jeweilige Begründung zu den zitierten Vorschriften wird verwiesen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält aus Gründen der Übersichtlichkeit eine Zusammenfassung der durch das Gesetz geregelten Fälle der Zusammenarbeit mit dem Personalrat. Auf die Begründungen wird verwiesen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, dass die genannten Vorschriften über die Geschäftsführung und über die Rechtsstellung des Personalrats sinngemäß Anwendung finden. Auf die Begründungen wird verwiesen.

Zu Abschnitt 9 (Beteiligung des Personalrats)**Zu Unterabschnitt 1 (Allgemeines)****Zu § 70 (Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat)**

§ 70 enthält die Grundsätze über die Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle und dem Personalrat. Die Vorschrift entspricht inhaltlich überwiegend § 58 alter Fassung; wurde jedoch zur Stärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit punktuell weiterentwickelt und aktualisiert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 schreibt vor, dass die Dienststellenleitung und der Personalrat mindestens einmal im Monat zu einer gemeinsamen Besprechung zusammentreten sollen. Die als Sollvorschrift gefasste Bestimmung lässt Abweichungen zu. Im Hinblick auf die Gleichrangigkeit der Gesprächspartner soll von der Durchführung des Gesprächs allerdings nur in beiderseitigem Einvernehmen abgesehen werden.

Die im Vergleich zu § 58 Absatz 1 alter Fassung neuen Sätze 2 und 3 normieren die Möglichkeit zur Durchführung digitaler oder hybrider Besprechungen zwischen Personalrat und Dienststellenleitung, die im Einvernehmen mittels Video- oder Audiokonferenz durchgeführt werden können. Besteht kein Einvernehmen, muss die Besprechung in Präsenz stattfinden.

Satz 4 legt Pflichten hinsichtlich der Gesprächsthemen und des Zeitpunktes ihrer Erörterung fest. Der Personalrat hat die Dienststellenleitung über seine Initiativen zu unterrichten. Die Dienststellenleitung hat den Personalrat über alle von ihr beabsichtigten Maßnahmen rechtzeitig und eingehend zu unterrichten. Durch die Verwendung des Begriffes „beabsichtigte Maßnahme“ stellt das Gesetz klar, dass es sich um Maßnahmen im Sinne des § 74 Absatz 2 handeln muss, die sich noch in einem Planungsstadium befinden. Dies umfasst damit alle beabsichtigten personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen nach § 74 Absatz 1 Satz 1 (Umfang der Mitbestimmung). Allerdings muss die Dienststellenleitung nach dem Stand ihrer Überlegungen entschlossen sein, die Maßnahme durchzuführen. Eine Erörterungspflicht besteht nicht, solange noch ein Meinungsbildungsprozess auf Dienststellenseite stattfindet. Rechtzeitig nach Abschluss der Meinungsbildung ist die beabsichtigte Maßnahme mit dem Personalrat zu erörtern, damit dieser Gelegenheit hat, nach ausreichender Überlegungsfrist seine Vorstellungen in das Verfahren einzubringen. Der Dienststelle ist es auf diese Weise möglich, Anregungen des Personalrats noch vor Beginn des eigentlichen Mitbestimmungsverfahrens zu berücksichtigen. Damit dient die Vorschrift auch der Beschleunigung des Mitbestimmungsverfahrens. Da die beabsichtigte Maßnahme mit dem Personalrat zu erörtern ist, darf sich die Dienststelle nicht auf die bloße Mitteilung ihrer Absicht beschränken, sondern hat diese gegebenenfalls gegenüber dem Personalrat zu erläutern.

Außerdem sollen in dem Gespräch alle Fragen und alle Vorgänge erörtert werden, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen (Satz 5). Beispielhaft werden insoweit auch Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern und der zweckmäßigen Gestaltung des Dienstbetriebs genannt. Nach Satz 6 können sich auch Personen mit Anregungen und Beschwerden an den Personalrat wenden, die nicht in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Dienststelle stehen, jedoch für die Dienststelle tätig sind und innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden. Der Aufgabenbereich des Personalrats ist entsprechend in § 73 erweitert.

Die Erweiterung ist jedoch eng auszulegen und hat keine Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände zur Folge. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit bezieht sich entsprechend der Festlegung im Eckpunkt Nummer 3 auch auf diesen Personenkreis.

Satz 7 verlangt von Dienststellenleitung und Personalrat, dass sie sich bei Meinungsverschiedenheiten ernsthaft bemühen müssen, mit dem Willen zur Einigung zu verhandeln und entsprechende Einigungsvorschläge zu unterbreiten. Eine Kompromisspflicht besteht jedoch nicht. Erreichen Personalrat und Dienststellenleitung keine Übereinstimmung, hat dies keine weiteren Konsequenzen. Der Gesetzgeber verlangt zwar die Erfüllung einer Informations- und (durchaus auch intensive) Erörterungspflicht, jedoch gibt es keine Pflicht zur Einigung.

Satz 8 ermöglicht den Gesprächspartnern, sachkundige Beschäftigte der Dienststelle hinzuzuziehen. Dies können bei Fragen der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern und Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf die Gleichstellungsbeauftragten sein.

Die Schwerbehindertenvertretung ist hinzuzuziehen (Satz 9).

Zu Absatz 2

Absatz 2 behandelt die sogenannte Friedenspflicht. Anders als das Tarifrecht geht das Personalvertretungsrecht davon aus, dass sich der Interessenausgleich zwischen den Beschäftigten und der Dienststelle im Sinne des Grundsatzes der engen Zusammenarbeit ohne das Mittel des Arbeitskampfes vollzieht. Konfliktlösungen erfolgen im Rahmen der dafür vom Personalvertretungsgesetz vorgegebenen Verfahren. Bei Rechtsstreitigkeiten entscheiden die Verwaltungsgerichte. Die Möglichkeiten der Tarifvertragsparteien, Arbeitskämpfe auszugetragen, werden durch die Bestimmung nicht berührt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bekräftigt den grundsätzlich dienststelleninternen Charakter des Geschehens im Rahmen des Mitbestimmungsgesetzes. Die Vorschrift verlangt, dass vorrangig eine interne Einigung gesucht wird. Erst wenn das misslingt, dürfen die in diesem Gesetz genannten außenstehende Stellen angerufen werden.

Zu § 71 (Sachliche Amtsführung)

Die Vorschrift entspricht inhaltlich § 59 alter Fassung und enthält die Verpflichtung von Dienststellenleitung und Personalrat, darüber zu wachen, dass das Gebot der Objektivität und Neutralität und das Gebot der Gleichbehandlung beachtet werden.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 verpflichtet wie bisher sowohl Dienststellenleitung als auch Personalrat darauf, darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten der Dienststelle und alle Bewerberinnen und Bewerber nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes unterbleibt. Gegen dieses Gleichbehandlungsgebot wird nicht bereits bei jeder ungleichen Behandlung verstoßen; eine Ungleichbehandlung im Sinne des Gesetzes, (aber auch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz) liegt erst vor, wenn hierfür keine sachlichen Gründe vorliegen. Nur Gleiches ist gleich zu behandeln, Ungleiches ist ungleich zu behandeln. Das Gebot der Gleichbehandlung bezieht sich auch auf das Unterlassen von Diskriminierungen.

Satz 2 ergänzt Satz 1 und enthält das Gebot zur objektiven und neutralen Amtsführung von Dienststellenleitung und Personalrat.

Als Ausfluss dieses Neutralitätsgebots verbietet Satz 3 sowohl der Dienststellenleitung als auch dem Personalrat in der Dienststelle jede politische Betätigung. Satz 3 Halbsatz 2 enthält demgegenüber eine Klarstellung und zugleich eine Sonderregelung. Die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten ist für die Beschäftigten wegen ihrer unmittelbaren Betroffenheit einerseits von besonderem Interesse, andererseits sind Meinungen zu diesen Themen oftmals von parteipolitischen Auffassungen geprägt. Der Halbsatz 2 soll verhindern, dass die dienststelleninterne Behandlung dieser Themen unterbleiben muss, weil sie parteipolitische Berührungspunkte aufweisen. Die Grenze der Zulässigkeit liegt dort, wo die Themenstellung sich objektiv nicht mehr auf die Belange der Beschäftigten der Dienststelle ausrichtet.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass Beschäftigte, die Aufgaben nach dem Personalvertretungsgesetz wahrnehmen (also insbesondere Personalratsmitglieder), durch ihre Tätigkeit in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch innerhalb der Dienststelle nicht beschränkt werden. Sie müssen jedoch dabei den Grundsatz der Neutralität beachten. Damit wäre unter anderem nicht vereinbar, wenn sie z. B. in ihrer Eigenschaft als Personalratsmitglied intensiv darauf drängen, dass ein Mitglied einer anderen Gewerkschaft oder ein Beschäftigter, der keiner Gewerkschaft angehört, in ihre Gewerkschaft eintritt.

Zu § 72 (Unterrichtung des Personalrats)

§ 72 regelt die Unterrichtung des Personalrats durch die Dienststelle.

Zu Absatz 1

Die Vorschrift bezweckt – wie § 70 – eine umfassende und sachgerechte Information des Personalrats durch die Dienststelle, die er zur Durchführung seiner Aufgaben benötigt. Absatz 1 enthält insoweit eine grundsätzliche Regelung; diese wird dann in den folgenden Absätzen im Hinblick auf den Umfang der für eine sachgerechte Information erforderlichen Unterlagen konkretisiert.

Satz 1 stellt zunächst auf die Erforderlichkeit der Informationen für die Durchführung der Aufgaben des Personalrats ab. Die erforderlichen Informationen sind alsdann hinsichtlich des Zeitpunktes und des Umfangs so zu geben, dass der Personalrat in der Lage ist,

- sich zur internen Meinungsbildung einen ausreichenden Zeitraum mit der Angelegenheit zu befassen (frühzeitig),
- die aktuelle Entwicklung einer Angelegenheit zu verfolgen (fortlaufend),
- seine Meinungsbildung auf der Grundlage vollständigen Beratungsmaterials (umfassend und anhand der einschlägigen Unterlagen) zu vollziehen.

Der Begriff der „Angelegenheit“ im Sinne des § 72 ist weiter gefasst als der Begriff „Maßnahme“ im Sinne des § 74 Absatz 2 oder des Begriffs der beabsichtigten Maßnahme im Sinne des § 70. Er umfasst nicht bloße Vorüberlegungen der Dienststelle. Da sich die Angelegenheit nach dem Gesetzeswortlaut auf die Beschäftigten erstrecken oder auswirken und diese nicht nur geringfügig berühren muss, müssen sich die Überlegungen der Dienststelle, einen bestimmten Sachverhalt aufzugreifen und regeln zu wollen, vielmehr soweit konkretisiert haben, dass ein Abschluss des Meinungsbildungsprozesses unmittelbar bevorsteht.

Auch aus Satz 2, der anhand von Beispielen regelt, in welchen Fällen die Unterrichtungspflicht insbesondere gilt, wird deutlich, dass sich die Überlegungen der Dienststelle in einem fortgeschrittenen Stadium befinden müssen, da sich die Folgen für die Beschäftigten erst dann ausreichend deutlich darstellen lassen und die Einsetzung von Planungsgruppen vorher nicht zu rechtfertigen wäre.

Satz 3 setzt zudem voraus, dass Gegenstand einer Beratung mit dem Personalrat nur eine „geplante“ Maßnahme sein kann.

Satz 4 stellt klar, dass § 70 Absatz 1 unberührt bleibt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 enthält eine Konkretisierung der umfassenden Unterrichtungspflicht im Sinne des Absatzes 1. Es wird ausdrücklich geregelt, dass dem Personalrat schriftliche Unterlagen und in Dateisystemen gespeicherte Daten, über die die Dienststelle verfügt, in geeigneter Weise bereitzustellen sind soweit dies für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Ein „Dateisystem“ ist dabei jede strukturierte Sammlung personenbezogener Daten, die nach bestimmten Kriterien zugänglich sind, unabhängig davon, ob diese Sammlung zentral, dezentral oder nach funktionalen oder geografischen Gesichtspunkten geordnet geführt wird (Artikel 4 DS-GVO). Die Dienststelle hat in diesem Zusammenhang zu entscheiden, wie der Informationsanspruch des Personalrats am zweckmäßigsten erfüllt werden kann. Sie hat insoweit darauf zu achten, dass die Unterrichtung unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und in den Unterlagen erwähnter anderer Beschäftigter sowie unter Ausschluss solcher Informationen erfolgt, die der Personalrat nicht zur Durchführung seiner Aufgaben benötigt.

Das Gesetz verwendet den weit gefassten Begriff der „Bereitstellung“. Die Vorschrift bietet der Dienststelle damit genügend Spielraum, unter Berücksichtigung der individuellen Verhältnisse in der Dienststelle den zweckmäßigsten Weg der Kenntnisnahme zu wählen.

Satz 2 enthält die Klarstellung, dass im Rahmen von Einstellungen die Unterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber zugänglich zu machen sind. Dieser Grundsatz entspricht ständiger Rechtsprechung und widerspricht nicht den Persönlichkeitsrechten der Bewerberinnen und Bewerber; denn der Personalrat könnte ohne diese Informationen sein Mitbestimmungsrecht bei der dann vorzunehmenden Einstellung nicht sachgerecht wahrnehmen.

Nach § 83 Absatz 8 in Verbindung mit § 12 Absatz 2 Nummer 2 hängt die Mitbestimmung des Personalrats in Personalangelegenheiten der Dienststellenleitung, der sie ständig Vertretenden und der Beschäftigten mit Entscheidungsbefugnissen in Personalangelegenheiten davon ab, ob sie einen Antrag auf Beteiligung des Personalrats stellen. Satz 3 berücksichtigt das insoweit, als Bewerbungsunterlagen dieses Personenkreises dem Personalrat nur bereitgestellt werden dürfen, wenn eine entsprechende Einwilligung der Betroffenen vorliegt.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 Satz 1 ist das Ergebnis einer dienstlichen Beurteilung (Gesamtnote, verbale Zusammenfassung und Verwendungsvorschlag) dem Personalrat offenzulegen, soweit dies für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Insoweit enthält Satz 1 hinsichtlich der Offenlegung einer dienstlichen Beurteilung eine einschränkende Regelung. Dem Personalrat wird lediglich das Ergebnis einer dienstlichen Beurteilung und gegebenenfalls der in dieser Beurteilung gemachte Verwendungsvorschlag offengelegt. Nicht informiert wird er hingegen über die in der dienstlichen Beurteilung getroffenen Einzelaussagen und über die Begründung der Einzel- und der Gesamtnote. Selbst diese eingeschränkte Offenlegung ist davon abhängig, dass der Personalrat sie zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben benötigt. Mit der Beschränkung auf die Mitteilung des Ergebnisses einer dienstlichen Beurteilung löst das Gesetz den Konflikt zwischen dem umfassenden Informationsanspruch des Personalrats und der Begrenzung dieses Anspruches auf den für die Personalratsarbeit erforderlichen Umfang zugunsten der einzelnen Beschäftigten. Es gibt dem Interesse der Beschäftigten an der Wahrung ihrer verfassungsmäßigen Rechte auf informationelle Selbstbestimmung den Vorzug.

Nach Satz 2 wird dem Personalrat die vollständige dienstliche Beurteilung daher nur offengelegt, wenn die beurteilten Beschäftigten dies ausdrücklich verlangen.

Der Schutz vor Einsichtnahme in die dienstliche Beurteilung entspricht dabei dem im Personalrecht geltenden Schutz vor Einsichtnahme in die Personalakten. Die dienstliche Beurteilung wird mit ihrer Bekanntgabe Teil der Personalakte. Der Schutz der Personalakte beruht auf der Schutzwürdigkeit der in der Personalakte gesammelten personenbezogenen Daten. Dies führt dazu, dass der Personalrat auf die Möglichkeit der Einsichtnahme beschränkt wird und dass die Einsichtnahme in die Personalakten von der Einwilligung der Beschäftigten abhängig ist, die zudem bestimmen dürfen, welche Personalratsmitglieder Einsicht nehmen dürfen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 Satz 1 stellt sicher, dass ein Mitglied des Personalrats an Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren sowie an mündlichen Prüfungen und Eignungsfeststellungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs oder von Bewerberinnen und Bewerbern abnimmt, sowie an der Auswertung von Tests dieser Personen beratend teilnehmen kann. Dieses Teilnahmerecht begründet jedoch keinen Anspruch auf Abstimmung, ein Stimmrecht besteht nicht. Der Personalrat entscheidet durch Beschluss über die Entsendung eines Mitglieds. Das Teilnahmerecht besteht auch, wenn die Dienststelle nicht selbst die Prüfung durchführt, sondern Dritte damit beauftragt. Voraussetzung ist allerdings, dass die Durchführung „für die Dienststelle“ erfolgt, also, dass die Dienststelle auf die Zusammensetzung der Prüfungskommission, den Umfang und die Inhalte der Prüfung Einfluss nehmen kann.

Satz 2 sieht die Teilnahme eines vom Personalrat entsandten Mitglieds an Besprechungen vor, die der Herstellung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe dienen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 Satz 1 sieht die Möglichkeit von Dienstvereinbarungen über das Unterrichtsverfahren des Personalrats vor, um den individuellen Bedürfnissen des Personalrats und der Dienststelle Rechnung tragen zu können. Sie dient der Vereinfachung des Verfahrens und der Erleichterung der Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststelle.

Digitale Workflows erleichtern die Arbeit der Dienststellen und Personalräte. Damit dieses Potenzial bestmöglich genutzt werden kann, wird in Absatz 5 Satz 2 nun der Grundsatz verankert, dass die Unterrichtung der Personalräte durch die Dienststelle – soweit möglich und zweckmäßig – in geeigneter digitaler Form erfolgen soll. Dazu sind die Personalräte gegebenenfalls auch in die digitalen Workflows der Dienststelle einzubinden, wenn Datenschutz und -sicherheit gewährleistet sind. Die Möglichkeit, einvernehmlich im Wege einer Dienstvereinbarung abweichende, also analoge Verfahren der Unterrichtung festzulegen, bleibt indes unberührt.

Satz 3 stellt klar, dass Satz 1 für die Unterrichtung von Dienststellenleitung und Personalrat im Rahmen des § 70 Absatz 1 entsprechend gilt.

Zu Absatz 6

Satz 1 stellt klar, dass der Personalrat als Akteur der Verarbeitung einer Vielzahl personenbezogener, teils sensibler, Beschäftigtendaten die datenschutzrechtlichen Vorschriften einzuhalten hat. Diese ergeben sich insbesondere aus der Datenschutz-Grundverordnung und dem Datenschutzgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern. 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. Dies ist sachgerecht, da der Personalrat lediglich eine organisationsinterne Einrichtung, 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 in Satz 3 normierte beiderseitige Unterstützungspflicht von Dienststelle und Personalrat bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften beruht auf der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Dienststelle einerseits und der innerorganisatorischen Selbständigkeit und Weisungsfreiheit des Personalrats andererseits. Bei der Erfüllung der datenschutzrechtlichen Pflichten sind Dienststelle und Personalrat daher in vielfacher Weise auf gegenseitige Unterstützung angewiesen:

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

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 Stellung und die Aufgaben des behördlichen Datenschutzbeauftragten richten sich nach der Datenschutz-Grundverordnung (Artikel 38 und 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 § 73 (Allgemeine Aufgaben des Personalrats)

§ 73 benennt die allgemeinen Aufgaben des Personalrats. Im Wesentlichen sind dies Überwachungs- und Antragsrechte. Der Personalrat kann und soll dahingehend initiativ werden.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 kann der Personalrat Maßnahmen beantragen, die der Dienststelle und ihren Beschäftigten dienen. Die Angelegenheit muss sich jedoch im räumlichen und sachlichen Zuständigkeitsbereich der Personalvertretung bewegen und der Regelungskompetenz der Dienststelle unterliegen.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 hat der Personalrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen angewandt werden. Die Regelung entspricht inhaltlich § 61 Nummer 2 alter Fassung. Lediglich das dort verwendete Wort „durchgeführt“ wird ohne inhaltliche Änderung durch das Wort „angewandt“ ersetzt.

Zu Nummer 3

Durch Nummer 3 wird der Personalrat verpflichtet, sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen. Im Mittelpunkt steht dabei die in Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit als Sonderfall des allgemeinen Grundrechts der Vereinigungsfreiheit. Sie gewährleistet das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden.

Zu Nummer 4

Nach Nummer 4 gehört es zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrats, Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf die Berücksichtigung der Anregungen und die Erledigung der Beschwerden hinzuwirken. Insoweit entspricht Nummer 4 inhaltlich § 61 Nummer 4 alter Fassung. Die dort verwendete Formulierung „auf ihre Erledigung hinzuwirken“ wird aus Gründen der besseren Verständlichkeit ohne inhaltliche Änderung durch die Formulierung „auf die Berücksichtigung der Anregungen und die Erledigung der Beschwerden hinzuwirken“ ersetzt.

Darüber hinaus sieht Nummer 4 vor, dass sich neben den Beschäftigten nunmehr auch Personen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für die Dienststelle tätig sind und innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden, mit Anregungen und Beschwerden an den Personalrat wenden können.

Zu Nummer 5

§ 61 Nummer 5 und 6 alter Fassung werden wegen des engen Sachzusammenhangs zur neuen Nummer 5 zusammengeführt. In Anpassung an die Begrifflichkeiten des SGB IX werden in Nummer 5 die Begriffe „Menschen mit Behinderung“ und „schwerbehinderte Beschäftigte“ verwendet. Der Anwendungsbereich der Regelung wird auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte ausgeweitet.

Die bisherigen Aufgaben des Personalrats (Förderung der Eingliederung und beruflichen Entwicklung sowie Beantragung von Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter) werden als Beispiele ausgestaltet und in den übergeordneten Zusammenhang des aus Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes folgenden Benachteiligungsverbots behinderter Menschen sowie der Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention zur Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen gestellt. Die Aufgabenbeschreibung des § 61 Absatz 1 Nummer 5 und 6 alter Fassung bleibt hinter dem umfassenden verfassungsrechtlichen Verbot der Benachteiligung behinderter Menschen zurück. Dieser Aspekt soll ergänzend zum Tragen kommen, da die Schwerbehindertenvertretung nach dem SGB IX nicht für alle Beschäftigte mit Behinderung zuständig ist. Dies betrifft insbesondere die Fälle, in denen die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten nach dem SGB IX nicht ausreichend für die Bildung einer Schwerbehindertenvertretung ist oder Beschäftigte eine Behinderung unterhalb eines anerkannten Grades der Behinderung haben.

Zu Nummer 6

Die Regelung wird neu gefasst. Dem Personalrat kommt zum einen die Aufgabe zu, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Zudem soll er Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, entgegenwirken. Das aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes folgende Gleichberechtigungsgesetz zwischen Frauen und Männern wird daher um den aus dem besonderen Diskriminierungsverbot des Artikels 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes folgenden Schutz gegen Benachteiligungen wegen der geschlechtlichen Identität erweitert. Dem Personalrat wird die Möglichkeit eingeräumt, gleichstellungsrelevante Themen voranzutreiben und bei der Aufgabenerfüllung zu berücksichtigen. Die Zuständigkeit und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz und sonstiger mit Gleichstellungs-, Frauenförderungs- oder vergleichbarer Aufgaben betrauter Personen bleiben hiervon unberührt.

Zu Nummer 7

Die in Nummer 7 neu eingefügte Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf überträgt die Zielsetzung des § 1 Absatz 1 Nummer 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes sowie von § 1 Absatz 1 Nummer 2 des Gleichstellungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern als Aufgabe – auch – des Personalrats.

Die Regelung ergänzt die ebenfalls im Bundesgleichstellungsgesetz (§ 1 Absatz 1 Nummer 1) verankerte Aufgabe zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter (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 Kinderbetreuung oder die Betreuung 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 bei der Einführung von Arbeitszeitmodellen (§ 82 Absatz 1 Nummer 3) kann sich die Personalvertretung in diesen Gestaltungsprozess einbringen.

Zu Nummer 8

Nach Nummer 8 hat der Personalrat die Eingliederung Beschäftigter mit Einwanderungsgeschichte in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den übrigen Beschäftigten zu fördern. Nummer 8 ergänzt § 71 Absatz 1 Satz 1. Der Personalrat hat daher dem Grundsatz der Gleichbehandlung folgend insbesondere darauf zu achten, dass alle Beschäftigten gleichbehandelt werden. Er hat sich darum zu bemühen, Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte bei der Überwindung von Schwierigkeiten zu unterstützen. Auf die Begriffsbestimmung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in § 3 Absatz 1 des Integrations- und Teilhabegesetzes wird verwiesen.

Zu Nummer 9

Der Personalrat wird verpflichtet, mit der Jugend- und Ausbildungsvertretung eng zusammenzuarbeiten, um die Belange der von dieser vertretenen Beschäftigten zu fördern. Nummer 9 ergänzt § 53, der unter anderem die Befugnisse und Aufgaben der Jugend- und Ausbildungsvertretung sowie die Grundsätze der Zusammenarbeit mit dem Personalrat regelt.

Zu Unterabschnitt 2 (Beteiligungsverfahren, Initiativrecht, Dienstvereinbarung)**Zu § 74 (Umfang der Mitbestimmung)**

Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung werden mit der Novellierung des PersVG der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (siehe BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 24. Mai 1995 – 2 BvF 1/92) angepasst. Insbesondere erfolgt eine Neusortierung der Tatbestände zur Mitbestimmung und Mitwirkung. Hierzu werden Kataloge der uneingeschränkten und eingeschränkten Mitbestimmung und sonstigen Beteiligung (§§ 82 und 83) statuiert. Entsprechend dieser Rechtsprechung sind nur noch die Tatbestände in der uneingeschränkten Mitbestimmung aufgelistet, deren Maßnahmen eine rein innerdienstliche Wirkung haben. Maßnahmen, die zwar den Binnenbereich der Beschäftigungsverhältnisse berühren, jedoch schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, sind der eingeschränkten Mitbestimmung zugeordnet. Die bisherigen Tatbestände der Mitwirkung nach § 68 Absatz 2 alter Fassung sind der eingeschränkten Mitbestimmung zugeordnet.

Im Rahmen der Neusortierung erfolgt zudem in Umsetzung des Eckpunktes Ziffer 2 ein Systemwechsel hin zur sog. „innerdienstlichen Allzuständigkeit“ für alle personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die unter die Entscheidungshoheit der Dienststelle fallen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 verankert erstmalig die innerdienstliche Allzuständigkeit im PersVG M-V. Mit dieser Regelung wird der Grundsatz der Mitbestimmung der Personalräte bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen statuiert. Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit sowie der Anwenderfreundlichkeit findet durch die Aufnahme von Mitbestimmungskatalogen eine konkrete Abgrenzung zwischen den Tatbeständen der verbindlichen (uneingeschränkten) und den Tatbeständen der nur empfehlenden (eingeschränkten) Mitbestimmung statt (vgl. §§ 82 und 83). Durch die Normierung dieser beispielhaft gestalteten Maßnahmenkataloge neben der Generalklausel aus Absatz 1 wird die Allzuständigkeit dabei auf Maßnahmen von ähnlichem Gewicht begrenzt, welche in ihren Auswirkungen, also nach ihrer Art und Bedeutung für die Dienststelle und die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes den in den Katalogtatbeständen geregelten Sachverhalten gleichkommen. Die Katalogtatbestände regeln die dort aufgeführten Sachverhalte abschließend. Vergleichbare Regelungen finden sich in Hamburg und Niedersachsen.

Personelle Maßnahmen sind solche, die sich auf das Beschäftigtenverhältnis der Betroffenen auswirken. Soziale Maßnahmen wirken sich auf die berufliche Situation im Sinne einer Veränderung der Arbeitsbedingungen aus. Organisatorische Maßnahmen zielen auf Veränderungen der Dienststelle ab und wirken sich auf diese Weise auf die Beschäftigten der Dienststelle aus.

Von der Allzuständigkeit nach Absatz 1 sind nur innerdienstliche Maßnahmen erfasst. Das heißt, es muss sich um die Regelung eines ausschließlich oder primär dienststelleninternen Sachverhaltes handeln. Eine Maßnahme ist als innerdienstlich zu qualifizieren, wenn sie im internen Bereich der Verwaltung getroffen wird und die spezifischen Interessen der Beschäftigten in ihrem Verhältnis als Beamtinnen, Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Dienststelle unvermeidlich berührt.

Die ausschließlich nach außen gerichtete Tätigkeit der Dienststelle, also die Aufgabenerfüllung gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern ohne Auswirkung auf die Angehörigen des öffentlichen Dienstes, ist grundsätzlich nicht von der Mitbestimmungspflicht umfasst. Die Entscheidung, ob und auf welche Weise eine Dienststelle Aufgaben gegenüber Dritten erfüllt, entzieht sich der Mitbestimmung. Dies gilt auch für unternehmerische Entscheidungen von juristischen Personen öffentlichen Rechts. Deren primär nach außen gerichtetes Handeln im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung unterliegt grundsätzlich nicht der Mitbestimmung. Dabei ist es unerheblich, ob sich ein innerdienstlicher Bezug herstellen lässt; etwa dadurch, dass es die Beschäftigten der Dienststelle sind, die für die Dienststelle tätig werden müssen. Etwas anderes kann ausnahmsweise dann gelten, wenn sich unternehmerische Maßnahmen – gegebenenfalls mittelbar – so auf die spezifischen Interessen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auswirken, dass sie eine Wirkung entfalten, die in ihrer Intensität derjenigen der Katalogtatbestände der §§ 82 und 83 vergleichbar ist. Hierdurch wird sichergestellt, dass bei einer Verknüpfung von unternehmerischen Maßnahmen mit innerdienstlichen Maßnahmen die Mitbestimmung gewahrt bleibt.

Die Mitbestimmung ist nach Satz 2 bei dem Erlass von Rechtsvorschriften (Gesetze, Verordnungen und Satzungen) und bei abschließenden Regelungen durch Tarifvertrag ausgeschlossen. Darüber hinaus bestehen auch bei allgemeinen Regelungen im Rahmen der ressortübergreifenden Mitbestimmung nach § 85 keine Mitbestimmungsrechte der einzelnen Personalräte, da diese über deren Kompetenzen hinausgehende Rechtswirkung entfalten.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält die Definition einer der Mitbestimmung unterfallenden Maßnahme.

Hiernach ist eine Maßnahme eine durch die Dienststelle getroffene Regelung, die sich nicht nur geringfügig auf die Beschäftigten auswirkt oder sie betrifft. Die Maßnahme muss auf eine Veränderung des bestehenden Zustands abzielen. Nach Durchführung der Maßnahme müssen das Beschäftigtenverhältnis oder die Arbeitsbedingungen eine Änderung erfahren haben. Die Regelung muss eine unmittelbare, verbindliche Rechtswirkung entfalten, also Rechte begründen, aufheben, abändern, feststellen oder ablehnen. Beispiele hierfür sind die Beförderung, die Höher- oder Herabgruppierung, die Abordnung, die Versetzung, die Übertragung eines anderen Arbeitsplatzes oder die Ablehnung von Urlaub.

Keine Maßnahmen der Dienststelle sind dagegen z. B. die Beurteilung, die Abmahnung, die Überprüfung der ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung von Beschäftigten, die Anmeldungen der Verwaltung zu Haushalts- oder Stellenplänen, das Unterlassen einer Handlung oder die rechtliche Auslegung einer Norm, da durch diese keine Veränderung des bestehenden Zustandes eintritt.

Lediglich vorbereitende Handlungen oder Entscheidungen sind ebenfalls keine Maßnahmen. Hierzu gehören z. B. Arbeitsplatzüberprüfungen, Gefährdungsanalysen, Einstellungsgespräche oder Beweiserhebungen (auch wenn diese in das Dienst- oder Arbeitsverhältnis betreffende persönliche Angelegenheiten der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes hineinreichen). Ausgenommen hiervon sind vorbereitende Handlungen, welche eine vorentscheidende Wirkung haben und mitbestimmungspflichtige Maßnahmen teilweise vorwegnehmen oder festlegen (sogenannte richtungweisende Vorentscheidungen im Sinne der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts wie z. B. die vorläufige Bestellung als Schulleiterin oder Schulleiter, die Entsendung zu Beförderungslehrgängen, die vorübergehende Übertragung einer höher- oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit).

Eine Weisung im Sinne des Absatzes 2 Nummer 3 ist eine Weisung des Arbeitgebers nach § 106 der Gewerbeordnung bzw. des Dienstherrn nach § 35 des Beamtenstatusgesetzes, eingeschlossen sind auch Weisungen in persönlichen Belangen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Weisungen und damit keine Maßnahmen sind z. B. die Aufforderung zur Teilnahme an einem Personalgespräch oder der Entzug von Aufgaben in einem geringfügigen Umfang, also in einem Umfang, der dem Arbeitsplatz nicht das Gepräge gibt (z. B. Wegfall von 20 Prozent Präsidialaufgaben). Die Vorschrift will verhindern, dass Weisungen, die z. B. regelmäßig auftreten, im Rahmen des Dienstverhältnisses üblich sind, oder in ihrer Wirkung nur zu einer geringfügigen Beeinträchtigung der oder des Angehörigen des öffentlichen Dienstes führen, eine Befassung des Personalrats erfordern.

Ob eine mitbestimmungsfähige Maßnahme vorliegt, ist jeweils im konkreten Einzelfall zu bestimmen.

Zu Absatz 3

Mit Absatz 3 wird ausdrücklich klargestellt, dass die Aufzählung von Mitbestimmungstatbeständen die Allzuständigkeit nicht berührt. Sachverhalte – insbesondere künftige, derzeit noch nicht bekannte – sind, soweit sie in ihren Auswirkungen auf die Dienststelle und die Beschäftigten den beispielhaft geregelten Maßnahmen in etwa gleichkommen, nicht von der Mitbestimmung ausgeschlossen. Maßnahmen müssen allerdings in ihrer Bedeutung von ähnlichem Gewicht wie die Katalogtatbestände in den §§ 82 und 83 sein.

Satz 3 stellt zudem klar, dass die im Katalog aufgeführten Sachverhalte einen abschließenden Charakter besitzen. Fälle, die im Katalog zwar aufgeführt sind, aber die genannten Voraussetzungen nicht erfüllen, sind nicht vom entsprechenden Katalogtatbestand umfasst. In diesen Fällen greift Absatz 1 nicht. Die innerdienstliche Allzuständigkeit hat somit die Rechtswirkung eines Auffangtatbestandes.

Hierzu ein Beispiel: § 83 Absatz 1 Nummer 7 stellt die Zuweisung für länger als 6 Monate unter die eingeschränkte Mitbestimmung. Aufgrund dieser abschließenden Regelung des Lebenssachverhalts „Zuweisung“ kann der Personalrat kein Mitbestimmungsrecht bei Zuweisungen bis zu 6 Monate einfordern, indem er sich auf die innerdienstliche Allzuständigkeit nach Absatz 1 beruft.

Zu Absatz 4

Absatz 4 bietet dem Personalrat und der Dienststelle im Interesse einer flexiblen und praktikablen Durchführung der Mitbestimmung die Möglichkeit, das Verfahren zu vereinfachen. Der Personalrat kann mit der Dienststelle vereinbaren, dass er seine Zustimmung zu bestimmten Einzelfällen oder zu Gruppen von Fällen (also zu gleichgelagerten Sachverhalten) generell erteilt. Einer gesonderten Beteiligung in diesen Fällen bedarf es dann nicht mehr. Dies soll zur Entlastung von Personalrat und Dienststelle beitragen und den praktischen Umgang mit der Allzuständigkeit fördern. Die Bestimmung stellt eine eigenständige Rechtsgrundlage für besondere Vereinbarungen neben den Dienstvereinbarungen nach § 80 dar. Satz 2 stellt dabei sicher, dass es zu keiner Einschränkung der Unterrichtungspflicht der Dienststelle kommt.

Zu Absatz 5

Einzelne Mitbestimmungsfälle können zur Offenlegung von Tatsachen führen, an deren Geheimhaltung die betroffenen Beschäftigten ein Interesse haben. Absatz 5 macht in diesen Fällen die Mitbestimmung des Personalrats von der Zustimmung der Beschäftigten abhängig. Voraussetzung ist, dass die persönlichen Interessen schutzwürdig sind. Ob dies der Fall ist, entscheidet die Dienststelle für jeden Einzelfall nach objektiven Gesichtspunkten. Sie ist nicht an die persönliche Beurteilung der Betroffenen gebunden oder von deren Willen abhängig. Die Dienststelle hat die schutzwürdigen Belange der betroffenen Personen auf informationelle Selbstbestimmung zu beachten. Dabei hat sie vom Grundsatz der umfassenden Mitbestimmung auszugehen und zu berücksichtigen, dass der Personalrat im Verhältnis zu den Beschäftigten nicht außenstehender Dritter, sondern Teil der Dienststelle ist. Liegen die Voraussetzungen für die Einschränkung der Mitbestimmung vor, muss die Dienststelle das den Vorsitz im Personalrat führende Vorstandsmitglied über die beabsichtigte Maßnahme unterrichten. Ist eine Gruppe von der Maßnahme betroffen, die ein eigenes Vorstandsmitglied nach § 25 Absatz 2 in den Personalratsvorstand gewählt hat, so ist auch dieses Vorstandsmitglied zu unterrichten.

Zu Absatz 6

Absatz 6 stellt klar, dass die Mitbestimmung bei Organisationsentscheidungen der Ministerpräsidentin oder des Ministerpräsidenten, der Landesregierung sowie der Ministerinnen und Minister auf der Grundlage ihrer verfassungsmäßigen Rechte, die sich aus der Landesverfassung ergeben, entfällt. Eine vergleichbare Regelung enthält § 51 Absatz 7 zweiter Halbsatz MBG SH. Auf § 84 dieses Gesetzes (Vorrang der Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften) in Verbindung mit § 92 Absatz 3 LBG M-V wird hingewiesen.

Zu Absatz 7

Die Vorschrift soll es den Polizeidienststellen ermöglichen, dass grundsätzlich mitbestimmungspflichtige Maßnahmen in Eilfällen auch ohne Beteiligung des Personalrats angeordnet werden können, um die Funktionsfähigkeit der Landespolizei und damit deren Aufgabenerfüllung nicht zu gefährden. Über § 62 Absatz 9 alter Fassung können Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, zwar bis zur endgültigen Entscheidung vorläufig geregelt werden. Es fehlte jedoch an einer Rechtsgrundlage, die es der Landespolizei erlaubte, in eilbedürftigen Situationen endgültige Maßnahmen zu treffen. Diesem Umstand trägt Absatz 7 Rechnung.

Die Regelung ist an § 111 Absatz 3 Nummer 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes angelehnt. Unter Berücksichtigung dazu ergangener Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts legt Absatz 7 abweichend vom Wortlaut des § 111 Absatz 3 Nummer 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes jedoch einschränkend fest, dass eine Beteiligung des Personalrats nur bei besonderer Eilbedürftigkeit unterbleiben kann, aufgrund derer die Durchführung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens ohne Einsatzgefährdung nicht umsetzbar wäre.

In Betracht kommen sowohl Anordnungen im Rahmen kurzfristig bekannt gewordener als auch grundsätzlich planbarer Einsatzlagen, innerhalb derer oder im Zusammenhang mit denen sich die Lage unvorhersehbar entwickeln kann. Insofern kann beispielsweise auch die Anforderung von Unterstützungskräften aus anderen Dienststellen ohne Beteiligung des Personalrats von Absatz 7 gedeckt sein.

Anordnungen im Rahmen von Einsatzübungen werden von Absatz 7 erfasst, wenn diese im Sinne eines realistischen Übungsszenarios so zeitnah ausgeführt werden müssen, dass eine Beteiligung des Personalrats die Übung, ihren Erfolg und damit ihre Funktion beeinträchtigen würde.

Die Anordnungen können sich sowohl auf einzelne als auch auf eine Vielzahl von Beschäftigten beziehen. Darüber hinaus sind auch Anordnungen gegenüber Personen möglich, die keine Polizeivollzugskräfte sind, jedoch für die erfolgreiche Durchführung dieser Einsätze oder Einsatzübungen unabdingbar sind. Dies können z. B. in den Einsatz eingebundene Tarifbeschäftigte oder Verwaltungsbeamtinnen und -beamte sein.

Absatz 7 geht im Bereich der Landespolizei § 82 Absatz 2 vor. Die Regelung ist jedoch nicht wie § 82 Absatz 2 auf Maßnahmen zur Arbeitszeit beschränkt.

Zu Absatz 8

Absatz 8 stellt klar, dass Maßnahmen zur Abwehr von Gefahren für die Informationssicherheit nicht der Mitbestimmung unterliegen. Mit Blick auf die hierbei den öffentlichen Stellen zukommende Verantwortung muss ein ungehindertes Entscheidungsrecht Vorrang vor einer partnerschaftlichen Verhandlung mit der Personalvertretung haben. Absatz 8 dient vor diesem Hintergrund zugleich der Vermeidung von Abgrenzungsproblemen in Bezug auf die in § 83 Absatz 2 geregelten Mitbestimmungsfälle.

Zu § 75 (Mitbestimmungsverfahren)

Zu Absatz 1

Absatz 1 legt den Grundsatz fest, dass eine Maßnahme, die der Mitbestimmung unterliegt, nur durchgeführt werden darf, wenn der Personalrat vorher seine Zustimmung erteilt hat. Dieser Grundsatz gilt nur soweit in diesem Gesetz nichts anderes geregelt ist. Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 62 Absatz 1 alter Fassung. Sie wird an die überarbeitete Systematik des PersVG M-V angepasst. Zur Klarstellung wird „kann“ durch „darf“ ersetzt. Zusätzlich erfolgt in Satz 2 der Hinweis zur Form der Erklärung.

Zu Absatz 2**Zu Satz 1**

Das Mitbestimmungsverfahren wird nach Absatz 2 Satz 1 ausgelöst durch die Unterrichtung des Personalrats über eine beabsichtigte Maßnahme unter gleichzeitiger umfassender Information über das Vorhaben und den Antrag der Dienststellenleitung auf Zustimmung. Satz 1 entspricht § 62 Absatz 2 Satz 1 alter Fassung.

Zu Satz 2

Die beabsichtigte Maßnahme nach Satz 1 ist nach neuer Regelung stets durch die Dienststellenleitung zu begründen. Es ist kein Verlangen durch den Personalrat mehr notwendig. Der Zwischenschritt des Verlangens durch den Personalrat sowie der nachträglichen Begründung wird durch eine, an die Beantragung geknüpfte, Begründung ersetzt. Somit ist die Regelung im Wesentlichen an das in der Praxis bereits übliche Vorgehen angepasst. Welche Unterlagen als notwendig anzusehen sind und dem Personalrat aktiv bereitgestellt werden, obliegt der Dienststelle.

Zu Satz 3

Verfügt der Personalrat über die notwendigen Informationen, hat er nach Satz 3 über die Maßnahme zu beschließen und seine Entscheidung der Dienststelle mitzuteilen. Dafür steht ihm eine Frist von zehn Arbeitstagen zur Verfügung. Arbeitstage sind solche Tage, an denen Dienst geleistet wird. Dazu können auch Sonn- und Feiertage gehören. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die gesamte Dienststelle an diesen Tagen arbeitet. Ist nur ein Teil der Beschäftigten an üblicherweise arbeitsfreien Tagen tätig, werden diese Tage in die Frist nicht eingerechnet. Das trifft z. B. zu für Krankenanstalten, in denen das Verwaltungspersonal im Gegensatz zum ärztlichen oder Pflegepersonal nicht an Sonn- und Feiertagen tätig ist.

Die Frist beginnt mit dem Tag, der auf den Tag folgt, an dem der Antrag oder die Begründung der Maßnahme dem Personalrat zugegangen ist.

Die Regelung entspricht § 62 Absatz 2 Satz 3 alter Fassung.

Zu Satz 4

Im Unterschied zur bisherigen Rechtslage erlaubt Satz 4 die Verkürzung der Frist in dringenden Fällen nunmehr auf bis zu 3 Arbeitstage. Dies sichert eine schnelle Handlungsfähigkeit in besonders dringenden Fällen.

Zu Satz 5

Nach Satz 5 kann die Zustimmung des Personalrats auch durch Stillschweigen gegenüber der Dienststelle erfolgen. Will der Personalrat hingegen seine Zustimmung verweigern, muss er dieses der Dienststelle innerhalb der vorgesehenen Frist in Textform mitteilen und seine ablehnende Entscheidung begründen. Satz 5 konkretisiert darüber hinaus die Begründungspflicht im Falle der Verweigerung der Zustimmung nunmehr dahingehend, dass die Gründe triftig sein müssen. Dies ist der Fall, wenn die genannten Gründe das Vorliegen eines Mitbestimmungstatbestandes jedenfalls wahrscheinlich erscheinen lassen. Die Begründung muss inhaltlich nachvollziehbar und auf die konkrete Maßnahme bezogen sein. Eine Ablehnung der Zustimmung durch einfache Behauptungen ist daher nicht zulässig. Nicht in den Aufgabenbereich des Personalrats fallende Umstände stellen keine triftigen Gründe dar. Dazu gehören beispielsweise allgemeine tarif- oder arbeitsmarktpolitische Erwägungen, weil sie nicht von der mitbestimmungsrechtlichen Allzuständigkeit des Personalrats umfasst sind, oder allgemeine Behauptungen (z. B. Störung des Betriebsfriedens). In Satz 5 wird die derzeit bestehende Regelung durch die Möglichkeit der Zustimmungsverweigerung in Textform ergänzt.

Der Begründungszwang folgt ebenfalls aus dem Grundsatz der engen, gleichberechtigten Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat, der auch einen gleichen Informationsstand beider Seiten bedingt. Die Begründung ist im Übrigen für die Dienststelle als Grundlage ihrer Prüfung unerlässlich, ob sie von der geplanten Maßnahme Abstand nehmen oder den Weg des Einigungsverfahrens beschreiten will.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 62 Absatz 2 Satz 6 alter Fassung. Der Verweis auf die vorgehenden Regelungen des Absatzes ist zur besseren Verständlichkeit und Lesbarkeit ausformuliert.

Zu Absatz 4

Absatz 4 Satz 1 lässt im Interesse einer flexiblen Handhabung des Einigungsverfahrens und einer Anpassung an die praktischen Erfordernisse im Einzelfall sowohl eine Verkürzung als auch eine Verlängerung der Beteiligungsfristen zu. Durch Dienstvereinbarung können nach Satz 2 die Beteiligungsfristen generell geändert werden. Da zügige Einstellungsverfahren Voraussetzung einer guten Personalbewirtschaftung sind, dürfen sich diese nach Satz 3 durch die Verlängerung von Fristen nicht verzögern. Satz 4 stellt klar, dass das Recht, die Aussetzung von Personalratsbeschlüssen zu verlangen davon unberührt bleibt.

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung § 62 Absatz 8 alter Fassung.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht § 62 Absatz 9 alter Fassung. Im Hinblick darauf, dass bestimmte Maßnahmen kurzfristig getroffen werden müssen und somit keinen Aufschub durch ein unter Umständen langwieriges Einigungsverfahren dulden, ist in Absatz 5 Satz 1 geregelt, dass die Dienststelle Maßnahmen vorläufig treffen kann. Die Dienststelle hat im konkreten Einzelfall abzuwägen, ob die vorläufige Regelung wegen des besonderen Charakters der beabsichtigten Maßnahme dem vom Gesetz grundsätzlich gewollten Einigungsverfahren vorausgehen soll. Dabei hat die Dienststelle die Bedeutung der Maßnahme für den inneren Dienstbetrieb, für ihre nach außen gerichtete Tätigkeit oder für die betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen. Sie hat weiter zu berücksichtigen, dass vorläufige Regelungen nur für unaufschiebbare Maßnahmen getroffen werden können. Unaufschiebbarkeit ist nicht gleichbedeutend mit Eilbedürftigkeit, sondern setzt eine größere Dringlichkeit voraus. Außerdem muss die vorläufige Regelung rücknehmbar sein. Die Dienststelle darf keine Regelungen treffen, die ihrer Rechtsnatur oder faktischen Auswirkung nach eine endgültige Regelung unwiderruflich vorwegnehmen. Nach Satz 2 hat die Dienststelle die vorläufige Maßnahme als solche zu bezeichnen und zu begründen.

Zu § 76 (Stufenverfahren)

§ 76 regelt das Verfahren, wenn in einer Landesbehörde keine Einigung zwischen Dienststelle und Personalrat erzielt werden konnte, die Maßnahme jedoch durch die Dienststelle weiterverfolgt wird. Die Regelungen des Stufenverfahrens in § 76 entsprechen § 62 Absatz 3 bis 7 alter Fassung.

Zu Absatz 1

Die Dienststelle kann nach Absatz 1 die Angelegenheit der ihr übergeordneten entscheidungsbefugten Dienststelle vorlegen, bei der eine Stufenvertretung besteht. Das wäre bei einem dreistufigen Verwaltungsaufbau eine Behörde der Mittelinstanz mit einem Bezirkspersonalrat. Besteht keine Behörde der Mittelinstanz, erfolgt die Vorlage sogleich bei der obersten Dienstbehörde. Das gleiche Vorlagerecht steht dem Personalrat der nachgeordneten Dienststelle zu. Da die Maßnahme bei verweigerter Zustimmung nicht getroffen werden kann, hat der Personalrat allerdings in der Praxis regelmäßig kein Interesse daran, das Stufenverfahren einzuleiten.

Nach Satz 2 besteht für die Einschaltung der Stufenvertretung durch die angerufene Dienststelle keine in Tagen bestimmte Frist; die Einschaltung hat unverzüglich zu erfolgen. Die Äußerungsfrist der Stufenvertretung beträgt wiederum zehn Arbeitstage. Im Übrigen gelten gemäß Satz 3 die Verfahrensregelungen des § 75 Absatz 2 Satz 3 bis 5 entsprechend. Auf die dortige Begründung wird verwiesen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 behandelt die Fortführung des Verfahrens, wenn auch die Behörde der Mittelinstanz mit dem Bezirkspersonalrat keine Einigung erzielen konnte, die Maßnahme aber weiterverfolgt wird. In diesem Fall ist die Angelegenheit innerhalb von 10 Arbeitstagen der obersten Dienstbehörde zur Einschaltung des Hauptpersonalrats vorzulegen. Das weitere Verfahren entspricht dem der Mittelinstanz. Auf die Begründung zu Absatz 1 wird verwiesen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt den Sonderfall, dass eine Maßnahme erstinstanzlich zwischen einer Dienststelle und ihrem Personalrat behandelt wird und keine Einigung erzielt werden kann, bei dieser Dienststelle aber auch eine Stufenvertretung besteht. Das Gesetz schreibt auch in diesem Fall die Durchführung des Stufenverfahrens vor. Es gilt daher: Bevor eine Behörde der Mittelinstanz die oberste Dienstbehörde anrufen kann, muss sie zunächst ihren Bezirkspersonalrat beteiligen. Bevor eine oberste Dienstbehörde die Einigungsstelle anrufen kann, muss sie zunächst den Hauptpersonalrat beteiligen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt den Fall, dass auch zwischen der obersten Dienstbehörde und dem Hauptpersonalrat keine Einigung über eine Maßnahme erzielt werden kann, diese aber weiterverfolgt wird. In diesem Fall ist die Einigungsstelle (§ 77) anzurufen.

Zudem wird der Fall geregelt, dass eine oberste Dienstbehörde keinen Hauptpersonalrat hat, weil keine nachgeordneten Behörden bestehen. Der Personalrat selbst kann sodann die Einigungsstelle anrufen und wird insoweit dem (fehlenden) Hauptpersonalrat gleichgestellt. Oberste Dienstbehörden in diesem Sinne sind z. B. die Landtagsverwaltung, die Staatskanzlei und der Landesrechnungshof.

Zu Absatz 5

§ 62 Absatz 7 alter Fassung traf unter anderem für den kommunalen Bereich Sonderregelungen, da die Gemeinden, Ämter, Landkreise und Zweckverbände nur über einen einstufigen Verwaltungsaufbau verfügen, der einer Bildung von Stufenvertretungen und der Durchführung eines mehrstufigen Einigungsverfahrens entgegensteht.

Die Regelung sah vor, dass die Angelegenheit der obersten Dienstbehörde bzw. dem obersten Organ zur weiteren Behandlung vorgelegt werden konnte, sofern eine Einigung zwischen Dienststellenleitung und Personalrat nicht zustande kam. Als oberste Dienststelle bzw. oberstes Organ bestimmte § 82 Absatz 2 alter Fassung den Magistrat, den Kreisausschuss, den Verbandausschuss oder vergleichbare Organe. Bei Nichteinigung konnte die Einigungsstelle angerufen werden. Die Regelung knüpfte dabei mit dem Magistrat auch an ein Organ an, das die Kommunalverfassung nicht kennt.

Durch Absatz 5 wird das Mitbestimmungsverfahren für den Kommunalbereich an die von der im Jahr 2024 novellierten Kommunalverfassung vorgegebenen neuen Strukturen angepasst, wonach die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Landrätinnen und Landräte und Amtsvorsteher und Amtsvorsteher oberste Dienstbehörde für die Bediensteten der jeweiligen kommunalen Gebietskörperschaft sind. Infolgedessen sieht Absatz 5 vor, dass die Dienststellenleitung oder der Personalrat die Einigungsstelle innerhalb von 10 Arbeitstagen direkt anrufen kann, wenn in Gemeinden, Ämtern, Landkreisen und Zweckverbänden zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat eine Einigung nicht zustande kommt. Ein zwischen gelagertes Beteiligungsverfahren des Gesamtpersonalrats sieht Absatz 5 nicht vor.

Zu Absatz 6

In Absatz 6 werden die Sonderregelungen des § 62 Absatz 7 alter Fassung hinsichtlich der der Aufsicht des Landes oder der sonstigen in § 1 genannten Träger der öffentlichen Verwaltung unterstehenden öffentlich-rechtlichen Körperschaften ohne Gebietshoheit sowie der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unverändert übernommen. Für den Fall, dass eine Einigung zwischen Dienststellenleitung und Personalrat nicht zustande kommt, sieht Satz 1 vor, dass die Angelegenheit sogleich dem Vorstand bzw. dem vergleichbaren Organ zur weiteren Behandlung vorgelegt werden kann. Vorstand oder vergleichbare Organe stehen nach § 98 Absatz 2 den in § 97 Absatz 2 genannten Organen gleich. Gemäß Satz 2 beteiligen diese den Gesamtpersonalrat, wenn die Maßnahme weiterverfolgt wird. Satz 3 bestimmt, dass an die Stelle des Gesamtpersonalrats der Personalrat tritt, sofern ein Gesamtpersonalrat nicht zu bilden ist. Nach Satz 4 sind die Regelungen des § 75 Absatz 2 Satz 3 bis 5 entsprechend anzuwenden. Auf die dortigen Erläuterungen wird verwiesen. Nach Satz 5 kann bei Nichteinigung die Einigungsstelle angerufen werden. Dies kann gemäß Satz 6 sogleich geschehen, wenn Dienststellenleitung und oberstes Organ identisch sind bzw. dieses nicht besteht.

Zu Absatz 7

Nach Absatz 7 können die in den Absätzen 1 bis 6 genannten Fristen im Einzelfall im beiderseitigen Einvernehmen zwischen der jeweiligen Dienststellenleitung und der jeweiligen Personalvertretung verkürzt oder verlängert werden. Damit soll praktischen Erfordernissen im Einzelfall Rechnung getragen werden können.

Zu § 77 (Bildung der Einigungsstelle, Kosten)

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 enthält die Verpflichtung, dass bei jeder obersten Dienstbehörde oder jedem obersten Organ für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung eine Einigungsstelle zu bilden ist. Nach Satz 2 hat im Zweifelsfall die oberste Landesbehörde die Stelle zu bestimmen, bei der die Einigungsstelle zu bilden ist. Oberste Dienstbehörden im Landesbereich sind die Landtagsverwaltung, der Landesrechnungshof, der Chef der Staatskanzlei und die Ministerien. Oberste Organe sind z. B. der Kreisausschuss, der Verbandsvorstand (vergleiche insoweit die Begründung zu § 97 Absatz 2 Satz 1).

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Zusammensetzung der Einigungsstelle. Diese setzt nach Satz 1 sich aus 6 Beisitzerinnen und Besitzern und einem unparteiischen Vorsitz zusammen. Die Unparteilichkeit ist Voraussetzung für den Vorsitz, daher sollte die oder der bestellte Vorsitzende weder der Dienststelle angehören, die die Maßnahme beabsichtigt, noch dem Personalrat, der sich gegen die Maßnahme wendet. Da die Zahl der Beisitzenden und ihre paritätische Aufteilung (je 3 Beisitzende von der zuständigen obersten Dienstbehörde oder dem obersten Organ und von der dort bestehenden zuständigen Personalvertretung) gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist, kann hiervon nicht abgewichen werden, auch nicht, wenn ein Einvernehmen der Beteiligten vorliegen sollte. Die Bestellung der Beisitzenden muss nach Satz 2 innerhalb von 10 Arbeitstagen nach der konstituierenden Sitzung der zuständigen Personalvertretung mittels förmlichen Beschlusses gemäß § 28 erfolgen. Die konstituierende Sitzung ist nach § 26 Absatz 1 spätestens 10 Arbeitstage nach dem Tag, an dem das Wahlergebnis festgestellt worden ist, einzuberufen. Für die oberste Dienstbehörde bzw. das oberste Organ entscheidet die Leiterin oder der Leiter.

Entsprechend der in § 4 genannten Gruppen muss sich nach Satz 3 je eine Beamtin oder ein Beamter und eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer unter den von der Personalvertretung bestellten Beisitzenden befinden.

Satz 4 trifft eine Sonderregelung, falls die Angelegenheit nur die Beschäftigten einer Gruppe betrifft.

Satz 5 regelt das Verfahren zur Bestellung der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden. Die bestellten Beisitzenden sich nicht über eine Person als Vorsitz einigen können, wird der Vorsitz von der Präsidentin oder dem Präsidenten des Oberverwaltungsgerichts bestellt. Satz 6 trifft Regelung zur Bestellung der Stellvertretungen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 sichert die objektive Amtsführung der Einigungsstellenmitglieder. Sie sind nicht an Weisungen gebunden, sondern üben ihr Amt in der Einigungsstelle unabhängig aus. Sie sind daher auch zur Verschwiegenheit verpflichtet. Auch ist § 38 entsprechend anzuwenden.

Zu Absatz 4

Hinsichtlich der Kosten gelten gemäß Absatz 4 § 35 Absatz 1 und 2 und die maßgeblichen verwaltungsrechtlichen Vorschriften entsprechend.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt die Entschädigung für den Vorsitz der Einigungsstelle. Der Vorsitz entscheidet selbst, ob die Entschädigungspauschale von 250 Euro oder die Erstattung der Auslagen in Anspruch genommen wird. Die Höhe der Entschädigungspauschale von 102,50 Euro (200 DM) ist im Übrigen seit 1993 unverändert. Um auch zukünftig qualifizierte Fachkräfte für den Einigungsstellenvorsitz gewinnen zu können und um die Attraktivität dieser für die Gestaltung der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung unverzichtbaren Funktion zu erhalten, ist hier eine Anpassung erforderlich.

Zu § 78 (Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle)**Zu Absatz 1**

Nach Absatz 1 Satz 1 ist die Verhandlung der Einigungsstelle nicht öffentlich. Satz 2 sieht für die Entscheidungsfindung vor, dass die zur Anrufung der Einigungsstelle berechnigte Dienststelle oder die Personalvertretung das Recht haben, sich vor der Einigungsstelle zur Sache zu äußern. Einigungsstelle, Dienststelle und Personalvertretung können sich nach Satz 3 darauf einigen, dass die Äußerung in Textform erfolgt. Die Sätze 4 und 5 treffen Regelungen zum Veranstaltungsformat. Die Sitzungen der Einigungsstelle finden in der Regel als Präsenzveranstaltungen statt, können aber auch als digitale oder hybride Veranstaltung durchgeführt werden. Gemäß § 9 Absatz 4 Satz 2 gelten Personen, die mittels Video- oder Audiokonferenz an digitalen oder hybriden Veranstaltungen teilnehmen, als anwesend im Sinne dieses Gesetzes.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 bestimmt, dass die Einigungsstelle durch Beschluss entscheidet, der nach Satz 3 mit Stimmenmehrheit der der Einigungsstelle angehörenden Mitglieder, somit mindestens mit vier Stimmen, gefasst werden muss.

Die Beschlussfassung erfolgt nach mündlicher Beratung, die Anwesenheit aller Mitglieder der Einigungsstelle ist für die Beschlussfassung erforderlich. Nach Satz 4 sind die geltenden Rechtsvorschriften insbesondere des Haushaltsrechts zu beachten. Der Beschluss soll innerhalb von 20 Arbeitstagen nach Anrufung der Einigungsstelle ergehen.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 Satz 1 ist der Beschluss der Einigungsstelle in Textform zu verfassen, zu begründen und vom Vorsitz in Textform zu billigen. Der Beschluss der beteiligten Dienststelle und der beteiligten Personalvertretung unverzüglich zu übersenden.

Zu Absatz 4

In den Fällen, in denen ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht besteht, entscheidet die Einigungsstelle grundsätzlich endgültig und für die Beteiligten des Mitbestimmungsverfahrens bindend. Diese grundsätzliche Bindungswirkung kann durch das in Absatz 4 Satz 2 geregelte Evokationsrecht seitens der obersten Dienstbehörde oder dem obersten Organ im Einzelfall ausnahmsweise aufgehoben werden.

Diese Regelung setzt die Vorgaben des BVerfG (BVerfG vom 24.5.1995 – 2 BvF 1/92 Rn. 146) zu dem Erfordernis demokratischer Legitimation für die Ausübung von Staatsgewalt im Fall einer umfassenden Beteiligung der Personalvertretungen um. So verlange das Demokratieprinzip für die Ausübung von Staatsgewalt bei Entscheidungen von Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags jedenfalls, dass die Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers gesichert ist (Verantwortungsgrenze). Hingegen sei bei Maßnahmen, die rein innerdienstliche Angelegenheiten betreffen und keine Außenwirkung haben, eine personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung zulässig. Daher können auch solche Maßnahmen an die Mitbestimmung der Personalvertretung gebunden sein und, sofern keine Einigung zustande kommt, der Entscheidung einer weisungsunabhängigen Einigungsstelle überlassen werden. Die erforderliche demokratische Legitimation werde im Personalvertretungsrecht dadurch sichergestellt, dass der Personalrat und die Einigungsstelle bei ihrer Tätigkeit an Recht und Gesetz gebunden seien. Bei Maßnahmen jedoch, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl die Regierungsverantwortung oder die Verantwortung der Verwaltung gegenüber ihrer Vertretungskörperschaft berühren, muss die Letztentscheidung einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben. Dieser Vorbehalt wird durch das Evokationsrecht in Satz 2 geregelt, welches sich jedoch auf außergewöhnliche Einzelfälle beschränkt, etwa wenn die Maßnahme ausnahmsweise eine Angelegenheit von besonderem politischem Gewicht oder die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung gefährdet. Die Sätze 3 bis 6 regeln das Verfahren.

Zu Absatz 5

Bei Fällen des § 83 Absatz 1 und 2 handelt es sich um innerdienstliche Maßnahmen, die schwerpunktmäßig jedoch die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen. Gleichwohl sie die Interessen der Beschäftigten berühren, sind sie stets von so großer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrages, dass die parlamentarische Verantwortlichkeit der Regierung für sie keine substantielle Einschränkung erfahren darf. Daher darf nach den Vorgaben des BVerfG ((BVerfG a. a. O. Rn. 147) die Entscheidung der Einigungsstelle bei diesen Maßnahmen nur den Charakter einer Empfehlung an die zuständige Dienstbehörde haben. Zu den hier in Rede stehenden Maßnahmen gehören insbesondere solche der Personalpolitik, also alle Maßnahmen, die den Rechtsstatus von Beamten, Angestellten und Arbeitern des öffentlichen Dienstes betreffen, sowie alle organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle, die für die Wahrnehmung des Amtsauftrages von erheblicher Bedeutung sind (siehe BVerfG, a. a. O. Rn. 148). Diese Entscheidung ist zu begründen und den Beteiligten bekannt zu geben.

Zu Absatz 6

Absatz 6 regelt neu, dass in den Fällen des § 74 Absatz 3 Satz 1 (Maßnahmen, die nicht in den Katalogen der §§ 82 und 83 geregelt sind, aber im Rahmen der innerdienstlichen Allzuständigkeit der Mitbestimmung unterliegen) Entscheidungen immer empfehlenden Charakter haben. Da entsprechend den Kriterien des BVerfG eine Zuordnung etwaiger möglicher Maßnahmen nach § 74 Absatz 3 Satz 1 nicht in die Fallgruppen uneingeschränkte oder eingeschränkte Mitbestimmung möglich ist, haben die Maßnahmen im Rahmen der innerdienstlichen Allzuständigkeit stets empfehlenden Charakter.

Zu § 79 (Initiativrecht des Personalrats)

§ 79 räumt der Personalvertretung das Recht ein, selbst Initiativen zu ergreifen. Mit diesem Instrument können die Interessen der Beschäftigten weitreichend vertreten werden, da die Mitbestimmung der Personalvertretung nur ein Einspruchsrecht gewähren.

Zu Absatz 1

Dieser Absatz regelt Inhalt und Umfang des Initiativrechts, dieses kann nur zur Wahrnehmung kollektiver Interessen der Beschäftigten gestellt werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Fälle, in denen der Personalrat von seinem Initiativrecht nur nach Zustimmung der Betroffenen Gebrauch machen kann.

Zu Absatz 3

In personellen Angelegenheiten von Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts und vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht das Initiativrecht nicht.

Zu den Absätzen 4 und 5

Absatz 4 regelt das Verfahren. Absatz 5 regelt das weitere Verfahren, wenn sich Dienststelle und der Personalrat nicht über die beantragte Maßnahme einigen können.

Zu § 80 (Dienstvereinbarungen)**Zu Absatz 1**

Nach Absatz 1 Satz 1 sind Dienstvereinbarungen über alle Angelegenheiten in dem Umfang zulässig, wie ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats gegeben ist. In Einzelangelegenheiten sind Dienstvereinbarungen unzulässig; denn eine Dienstvereinbarung stellt eine generelle Regelung für eine unbestimmte Zahl von Fällen dar. Satz 2 schließt Dienstvereinbarungen über Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen aus, die tariflichen Regelungen unterliegen. Es ist nicht erforderlich, dass ein entsprechender Tarifvertrag besteht. Es genügt, wenn die Angelegenheit üblicherweise durch Tarifverträge geregelt wird. Dienstvereinbarungen in Ergänzung tarifvertraglicher Regelungen sind jedoch zulässig, wenn der Tarifvertrag dies ausdrücklich zulässt. oder wenn er ergänzungsbedürftige Regelungslücken aufweist.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt das Zustandekommen von Dienstvereinbarungen. Sie sind eine Übereinkunft zwischen Dienststelle und Personalrat, müssen in Textform abgefasst werden und sind von den zuständigen Personen beider Seiten zu billigen. Sie sind in geeigneter Weise bekanntzumachen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, dass eine Dienstvereinbarung, die von einer übergeordneten Dienststelle mit ihrer Stufenvertretung abgeschlossen wird, allen Dienstvereinbarungen vorgeht, die im nachgeordneten Bereich über den gleichen Regelungstatbestand abgeschlossen sind. Voraussetzung ist allerdings, dass die von der übergeordneten Dienststelle abgeschlossene Dienstvereinbarung den nachgeordneten Bereich ganz oder teilweise erfasst. Die Eigenart der Verhältnisse in einer nachgeordneten Dienststelle, die grundsätzlich von der Dienstvereinbarung erfasst wäre, kann durch eine Sonderregelung in der Dienstvereinbarung berücksichtigt werden. Die übergeordnete Dienststelle kann mit ihrer Stufenvertretung keine Dienstvereinbarung abschließen, die lediglich für eine ihr nachgeordnete Dienststelle gelten soll.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Möglichkeit, Dienstvereinbarungen zu kündigen. Berechtigt dazu sind die Dienststelle und die Personalvertretung. Dabei ist eine Kündigungsfrist von 3 Monaten einzuhalten. Satz 2 regelt ausdrücklich, dass Dienstvereinbarungen auch nach Ablauf der Kündigungsfrist weitergelten, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung ersetzt werden, wenn sie Regelungen über Angelegenheiten enthalten, deren Nachwirkung nicht ausgeschlossen worden ist.

Zu Absatz 5

Dieser Absatz stellt klar, dass Dienstvereinbarungen die Rechte und Pflichten des Personalrats weder erweitern noch einschränken können.

Zu Absatz 6

Dienstvereinbarungen dürfen diesem Gesetz nicht widersprechen, nach Absatz 6 treten sie, falls sie vor Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen worden sind, im Falle des Rechtsverstoßes außer Kraft.

Zu § 81 (Durchführung von Entscheidungen)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 bestimmt, dass die Durchführung von Maßnahmen grundsätzlich durch die Dienststelle erfolgt. Das entspricht dem Wesen des öffentlichen Dienstes und unterstreicht die verwaltungsinterne Stellung des Personalrats. Ob und inwieweit die Entscheidungsfreiheit der Dienststelle durch die Mitbestimmungsrechte des Personalrats eingeschränkt ist, ist auf diesen Grundsatz ohne Einfluss. Nach Absatz 1 letzter Halbsatz kann im Einzelfall vereinbart werden, dass die der Dienststelle obliegende Durchführungsbefugnis von Entscheidungen, bei denen der Personalrat mitbestimmt hat, auf den Personalrat übergeht. Die Vereinbarung erfolgt zwischen Dienststelle und dem Personalrat, der an dem Zustandekommen der Maßnahme beteiligt war. Vereinbarung „im Einzelfall“ bedeutet, dass die Durchführungsbefugnis dem Personalrat nur von Fall zu Fall, nicht für alle Entscheidungen oder für Gruppen von Entscheidungen, an denen er beteiligt war, übertragen werden kann.

Zu Absatz 2

Absatz 2 betrifft den Fall, dass die Dienststelle eine Maßnahme, die auf einer Dienstvereinbarung beruht oder auf eine Initiative des Personalrats zurückgeht und über deren Durchführung sie sich mit dem Personalrat geeinigt hat oder zu deren Durchführung sie im Rahmen des Einigungsverfahrens verpflichtet wurde, weder durchführt noch einleitet. Für den Personalrat besteht dann die Möglichkeit, die Einleitung des Stufenverfahrens zu betreiben oder das Verwaltungsgericht anzurufen.

Die Wahlmöglichkeit zwischen Stufenverfahren und verwaltungsgerichtlichem Verfahren räumt das Gesetz ein, damit flexibel auf das bis dahin abgelaufene Verfahren reagiert werden kann. Es kann sinnvoll sein, die gegenseitigen Standpunkte in einem Stufenverfahren zu überprüfen, wenn dieses noch nicht stattgefunden hat. Andererseits kann bei klaren Standpunkten im Interesse der Beschleunigung des Verfahrens die Anrufung des Verwaltungsgerichtes sinnvoll sein. Unerheblich ist, ob die Maßnahme infolge einer Dienstvereinbarung zu treffen ist oder auf einer Initiative des Personalrats beruht.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, dass Maßnahmen nicht durchgeführt werden dürfen, wenn die Beteiligung des Personalrats nicht ordnungsgemäß erfolgt oder gegen wesentliche Verfahrensvorschriften verstoßen worden ist. Der Personalrat kann verlangen, dass die Durchführung dieser Maßnahmen unterbleibt. Nummer 2 des Kataloges in Satz 1 schränkt die Unzulässigkeit der Durchführung von Maßnahmen ein. Es muss ein Verstoß gegen wesentliche Verfahrensvorschriften vorliegen. Ein Verstoß gegen bloße Ordnungsvorschriften hindert nicht die Durchführung der Maßnahme. Sind Maßnahmen zum Zeitpunkt der Feststellung, dass bei ihrem Zustandekommen gegen Beteiligungs- oder wesentliche Verfahrensvorschriften verstoßen worden ist, bereits durchgeführt, so hat der Personalrat einen Anspruch darauf, dass sie zurückgenommen werden. Allerdings dürfen Rechtsvorschriften einer Rücknahme der Maßnahme nicht entgegenstehen. Ist das der Fall, bleibt dem Personalrat nur die Möglichkeit, gerichtlich feststellen zu lassen, dass die Dienststelle ihre personalvertretungsrechtlichen Pflichten missachtet hat.

Zu Unterabschnitt 3 (Umfang der Beteiligung des Personalrats)

Im Rahmen des Systemwechsels hin zur innerdienstlichen Allzuständigkeit erfolgt eine Neuordnung der Tatbestände zur Mitbestimmung. Diese werden nunmehr den Katalogtatbeständen der uneingeschränkten und eingeschränkten Mitbestimmung und sonstigen Beteiligung (§§ 82 und 83) zugeordnet. Die §§ 82 und 83 enthalten Kataloge von Mitbestimmungstatbeständen bei sozialen, personellen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die insbesondere der Mitbestimmung unterliegen. Gemäß § 74 Absatz 3 Satz 3 regeln die §§ 82 und 83 die in den mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen aufgeführten Sachverhalte abschließend. Zudem können nur solche Maßnahmen mitbestimmungspflichtig sein, die gemäß der Regelung in § 74 Absatz 3 Satz 2 von ähnlichem Gewicht sind. Die Regelungen der §§ 82 und 83 entsprechen im Wesentlichen denen des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes. Bei der uneingeschränkten Mitbestimmung ist der Beschluss der Einigungsstelle nach § 78 Absatz 4 Satz 1 verbindlich und bei der eingeschränkten Mitbestimmung hat der Beschluss der Einigungsstelle nach § 78 Absatz 5 nur empfehlenden Charakter. Die Mitwirkung nach § 68 Absatz 2 alter Fassung entfällt, diese Tatbestände sind im Katalog der eingeschränkten Mitbestimmung enthalten.

Zu § 82 (Uneingeschränkte Mitbestimmung)

Der § 82 führt die Tatbestände der uneingeschränkten Mitbestimmung auf, die sich entsprechend der Vorgabe des BVerfG auf innerdienstliche Maßnahmen ohne oder nur geringfügiger Außenwirkung beziehen. In diesen Katalog unverändert oder im Wesentlichen übernommene Tatbestände der bisherigen §§ 69 oder 70 Absatz 1 und § 68 Absatz 1 entsprechen nur im Wortlaut der alten Fassung, da die Entscheidung der Einigungsstelle nunmehr gänzlich bindend für die Dienststelle ist.

Soweit das Gesetz die aufgezählten Tatbestände als „Insbesondere-Regelung“ normiert, wird dadurch ein Anschluss zu dem Auffangtatbestand nach § 74 Absatz 3 für die innerdienstliche Allzuständigkeit hergestellt. Weiterungen, die über diesen Auffangtatbestand hinausgehen, sind damit nicht verbunden und damit nach dem Willen des Gesetzgebers von der Mitbestimmung ausgeschlossen.

Zu Nummer 1

Die Regelung entspricht § 70 Absatz 1 Nummer 6 alter Fassung und findet sich nunmehr im Rahmen der uneingeschränkten Mitbestimmung. Die Ausgestaltung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit ist nunmehr von der Nummer 3 umfasst. Auf die Einschränkung nach Absatz 2 wird hingewiesen.

Zu Nummer 2

§ 70 Absatz 1 Nummer 7 alter Fassung unterliegt nach neuer Regelung der Bindungswirkung der Einigungsstelle. Neben der Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit wird auch die Anordnung von Bereitschaftsdienst, und Rufbereitschaft in den Wortlaut aufgenommen.

Nummer 2 ist ein Unterfall zu Nummer 1 („Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“). Die eigenständige Regelung zur Mitbestimmungspflicht bei der Anordnung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit, Kurzarbeit und Überstunden dient der Klarstellung. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 30.06.2005 – 6 P 9.04 –) folgt die Mitbestimmungspflicht für vorhersehbare Anordnungen von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit oder Überstunden bereits aus der arbeitszeitbezogenen Regelung der Nummer 1.

Soweit die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden muss, so beschränkt sich die Mitbestimmung abweichend von Nummer 2 und auf der Grundlage von Absatz 2 auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne.

Zu Nummer 3

Die erstmals aufgenommene Regelung steht im engen Zusammenhang der Nummer 1. Bereits nach bislang geltendem Recht hat die Rechtsprechung die Mitbestimmungspflichtigkeit der Einführung und Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle (vergleiche unter anderem BVerwG, Beschluss vom 09.10.1991 – 6 P 21.89 – zur gleitenden Arbeitszeit) anerkannt und aus den arbeitszeitbezogenen Regelungen der Nummer 1 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. Der Tatbestand erfasst die allgemeine Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen in der Dienststelle, nicht jedoch personelle Einzelmaßnahmen; die Regelung hat somit ausschließlich kollektiven Bezug.

Zu den Nummern 4 und 5

Die Regelungen aus § 70 Absatz 1 Nummer 8 und 9 alter Fassung sind nunmehr der uneingeschränkten Mitbestimmung des Personalrats unterworfen. Die Nummer 4 erstreckt sich auch auf den Schutz der Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen. Nummer 5 umfasst auch Fälle von Desksharing.

Zu Nummer 6

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 69 Nummer 7 alter Fassung. Zur Klarstellung werden auch Berufskrankheiten explizit in den Tatbestand einbezogen.

Zu Nummer 7

Die Regelung entspricht im Wortlaut § 68 Absatz 1 Nummer 21 alter Fassung.

Zu Nummer 8

Die Regelung entspricht § 69 Nummer 4 alter Fassung. Umfasst sind alle Sozialeinrichtungen, wie beispielsweise Kantinen, Personalwohnheime und Kinderbetreuungseinrichtungen (als Sozialeinrichtungen).

Zu Nummer 9

Die Regelung entspricht § 69 Nummer 6 alter Fassung.

Zu Nummer 10

Die Regelung entspricht § 69 Nummer 5 alter Fassung.

Zu Nummer 11

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung § 69 Nummer 1 alter Fassung.

Zu Nummer 12

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 69 Nummer 2 alter Fassung. Der Tatbestand (§ 69 Nummer 6 alte Fassung) fasst nach neuer Rechtslage auch die Ausübung von Belegungs- oder Vorschlagsrechten der Beschäftigungsdienststelle.

Zu Nummer 13

Der Tatbestand entspricht im Wesentlichen § 69 Nummer 3 alter Fassung. Zur Klarstellung wurde neben der Zuweisung auch die Ablehnung und Kündigung von Pachtland, über das die Dienststelle verfügt, in den Wortlaut aufgenommen.

Zu Nummer 14

Die Regelung entspricht im Wortlaut unter redaktioneller Anpassung § 68 Nummer 22 alter Fassung.

Zu Nummer 15

Die Regelung entspricht § 70 Absatz 1 Nummer 12 alter Fassung.

Zu Absatz 2

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

Gruppen von Beschäftigten sind nicht die in § 4 aufgeführten Statusgruppen, sondern funktional abgrenzbare Gruppen. Als Abgrenzungskriterien kommen unter anderem die spezifische Tätigkeit, die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Einheit sowie die berufliche Qualifikation in Betracht.

Zu § 83 (Eingeschränkte Mitbestimmung und sonstige Beteiligung)

§ 83 umfasst in den Absätzen 1 und 2 die Maßnahmen, die der eingeschränkten Mitbestimmung unterliegen, das heißt, ein Beschluss der Einigungsstelle über die Umsetzung dieser Maßnahmen hat nach § 78 Absatz 5 Satz 1 nur empfehlenden Charakter, da diese personellen und organisatorischen Maßnahmen, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, unvermeidlich aber auch die Interessen der Beschäftigten berühren, stets von so großer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrages sind, dass die parlamentarische Verantwortlichkeit der Regierung für sie keine substanzielle Einschränkung erfahren darf. Hier hat daher die oberste Dienstbehörde nach § 78 Absatz 5 Satz 2 das Letztentscheidungsrecht. Die unverändert oder im Wesentlichen in den Katalog des § 83 übernommenen Tatbestände des bisherigen § 68 Absatz 1 entsprechen nur im Wortlaut der alten Fassung. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden die Maßnahmenkataloge der personellen und organisatorischen Angelegenheiten als solche in separaten Absätzen aufgeführt. Soweit eine Maßnahme einen gemischten Charakter aufweist, folgt die Einteilung im Wesentlichen der im BPersVG.

Soweit das Gesetz die aufgezählten Tatbestände als „Insbesondere-Regelung“ normiert, wird dadurch ein Anschluss zu dem Auffangtatbestand nach § 74 Absatz 3 für die innerdienstliche Allzuständigkeit hergestellt. Weiterungen, die über diesen Auffangtatbestand hinausgehen, sind damit nicht verbunden und damit nach dem Willen des Gesetzgebers von der Mitbestimmung ausgeschlossen.

Zu Absatz 1**Zu Satz 1****Zu den Nummern 1 bis 3**

Absatz 1 Nummer 1 bis 3 entsprechen im Wortlaut § 68 Absatz 1 Nummer 1, 5 und 6 alter Fassung.

Zu Nummer 4

Zur Klarstellung wird die Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung nach einem Laufbahnwechsel aufgrund eines Aufstiegs oder nach einer Qualifizierung innerhalb einer Laufbahngruppe mitaufgenommen. Die Nummer 4 umfasst damit auch den Laufbahnwechsel aus § 68 Absatz 1 Nummer 4 alter Fassung.

Zu den Nummern 5 und 6

Die Regelungen entsprechen im Wesentlichen dem § 68 Absatz 1 Nummer 9 alter Fassung. Zur Übersichtlichkeit wurde die Regelung in zwei Tatbestände aufgeteilt.

Im Falle der Nummer 6 erfolgt eine Mitbestimmung nur noch, soweit die Umsetzung innerhalb der Dienststelle die Dauer von 6 Monaten überschreitet. Diese zeitliche Grenze soll die für die Dienststelle wichtige personalwirtschaftliche Flexibilität gewährleisten. Sie gibt der Verwaltung ausreichend Spielraum, indem kurzzeitige Umsetzungen innerhalb der Dienststelle weiterhin kurzfristig mitbestimmungsfrei erfolgen können.

Zu Nummer 7

Der bisherige § 68 Absatz 1 Nummer 10 wird zur Klarstellung mit der Maßnahme der Zuweisung ergänzt und um die der Personalgestellung erweitert. Unter der Zuweisung (§ 4 Absatz 2 TVöD) ist die vorübergehende Zuweisung einer mindestens gleich vergüteten Tätigkeit bei einem Dritten zu verstehen. Personalgestellung ist nach der Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3 TVöD die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Zeitspanne wurde auf 6 Monate angehoben. Der Verwaltung wird so ausreichend Spielraum gegeben, indem kurzzeitige Abordnungen und Zuweisungen weiterhin kurzfristig mitbestimmungsfrei erfolgen können.

Zu Nummer 8

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung im Wortlaut § 68 Absatz 1 Nummer 15 alter Fassung.

Zu Nummer 9

Die Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf, die oder der die Entlassung nicht selbst beantragt hat, unterliegt nicht mehr der Mitwirkung, sondern nunmehr der Mitbestimmung des Personalrats. Der Tatbestand entspricht im Wortlaut in § 68 Absatz 2 Nummer 4 alter Fassung.

Zu Nummer 10

Kündigungen werden im Rahmen der Novellierung im Rahmen in zwei separate Tatbestände klar aufgeteilt. Die ordentliche Kündigung außerhalb der Probezeit einschließlich der Änderungskündigung ist dabei in Absatz 1 Nummer 10 der eingeschränkten Mitbestimmung des Personalrats unterworfen, während dem Personalrat bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen nur ein Anhörungsrecht nach Absatz 6 zusteht. Die ordentliche Kündigung bezieht sich dabei nur auf solche, die außerhalb der Probezeit gemäß § 622 Absatz 3 BGB erfolgen, um auch hier den Dienststellen entsprechende Handlungsmöglichkeiten zu geben. Sie stellt keine rein innerdienstliche Maßnahme dar, sodass sie nicht der uneingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden kann. Zudem kann der Personalrat nach den Absätzen 3 und 4 bei einer ordentlichen Kündigung qualifizierte Einwendungsgründe erheben. Hinsichtlich der außerordentlichen Kündigung und der Kündigung in der Probezeit wird mit der Neufassung des Absatz 6 das Anhörungsrecht klar geregelt.

Zu Nummer 11

Die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand ist nach § 68 Absatz 2 Nummer 3 alter Fassung nur mitwirkungspflichtig. Der Tatbestand wird nunmehr von der Mitwirkung in die eingeschränkte Mitbestimmung verschoben und aus Klarstellungsgründen um die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ergänzt. Es handelt sich um einen Unterfall der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand.

Zu Nummer 12

Die Regelung entspricht im Wortlaut § 68 Absatz 1 Nummer 11 alter Fassung.

Zu Nummer 13

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung im Wortlaut § 68 Absatz 1 Nummer 12 alter Fassung.

Zu Nummer 14

Neben den Grundsätzen der Umschulung werden nunmehr auch jene zur Durchführung der beruflichen Fort- und Weiterbildung aufgenommen. Da die Grundsätze zur Durchführung der Berufsausbildung in den Berufsausbildungsordnungen oder höhergesetzlich geregelt sind, erfolgt hier eine Beteiligung im Rahmen von § 92 LBG M-V.

Zu Nummer 15

Die Nummer 15 greift den § 68 Absatz 1 Nummer 17 Alternative 2 alter Fassung auf. Unter Fortbildungslehrgängen sind dabei Fortbildungsveranstaltungen zu verstehen, welche sich auf mindestens 5 Tage erstrecken oder mehrere Fortbildungsveranstaltungen umfassen. Neu aufgenommen wird die Voraussetzung, dass mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen. Die neu geschaffene Ausnahme von der Mitbestimmungspflicht bei der kurzfristigen Zuweisung freier Plätze zu Fortbildungslehrgängen, die in weniger als 5 Arbeitstagen beginnen, soll dazu beitragen, dass frei gewordene oder gebliebene Teilnahmeplätze besetzt und bestehende Angebote von Fortbildungslehrgängen genutzt werden können. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass eine fristgerechte Beteiligung der Personalvertretung nicht immer möglich ist. Die Mitbestimmung entfällt nur bei der Nachbesetzung, d.h. bei der Schließung von Vakanzen, die sich nach einem abgeschlossenen Auswahlverfahren ergeben, weil wegen Erkrankung oder anderweitiger Verhinderung einer ursprünglich vorgesehenen Teilnehmerin oder eines ursprünglich vorgesehenen Teilnehmers Teilnahmeplätze kurzfristig frei geworden sind oder weil in dem Interessenbekundungsverfahren Teilnahmeplätze frei geblieben sind.

Zu Nummer 16

Nummer 16 führt die im bisherigen § 68 Absatz 1 Nummer 4 geregelte Zulassung zum Aufstieg ergänzt um die Zulassung zur Qualifizierung auf, wobei der Laufbahnwechsel nunmehr im Rahmen der Nummer 4 geregelt wird.

Zu Nummer 17

Zur Klarstellung wird der bisherige § 68 Absatz 1 Nummer 14 ergänzt durch die Einschränkung einer Nebentätigkeit.

Zu Nummer 18

Die Regelung entspricht im Wortlaut § 68 Absatz 1 Nummer 13 alter Fassung.

Zu Nummer 19

Der Tatbestand des bisherigen § 68 Absatz 2 Nummer 5 ist durch die Neufassung nicht mehr der Mitwirkung, sondern der Mitbestimmung unterworfen.

Zu Nummer 20

Die Regelung entspricht im Wortlaut § 68 Absatz 1 Nummer 25 alter Fassung.

Zu Nummer 21

Die Regelung entspricht im Wortlaut § 68 Absatz 1 Nummer 24 alter Fassung.

Zu Nummer 22

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung im Wortlaut § 68 Absatz 1 Nummer 23 alter Fassung.

Zu Nummer 23

Der bisher im Rahmen der Mitwirkung nach § 68 Absatz 2 Nummer 1 geregelte Tatbestand wird mit der Novellierung der Mitbestimmung des Personalrats unterworfen. Damit wird dem Vorgehen anderer Bundesländer gefolgt.

Zu Nummer 24

Mit dem Tatbestand unterfällt nunmehr auch der Abschluss und somit auch die Ausgestaltung von Arbeitnehmerüberlassungs- und Gestellungsverträgen der Mitbestimmung des Personalrats.

Der Tatbestand soll der Wahrung der Interessen der Beschäftigten, insbesondere hinsichtlich der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes durch Einbeziehung dienststellenfremder Arbeitskräfte, dienen. Durch die Beteiligung des Personalrats können zwar notwendige Rationalisierungsmaßnahmen erschwert werden, gleichwohl soll im Hinblick auf die wirtschaftlichen Folgen für den einzelnen Beschäftigten und zur Wahrung des Betriebsfriedens das Einverständnis mit dem Personalrat gesucht werden.

Zu Nummer 25

Die Regelung entspricht § 68 Absatz 1 Nummer 8 alter Fassung.

Zu Nummer 26

Der bisher im Rahmen der Mitwirkung nach § 68 Absatz 2 Nummer 2 geregelte Tatbestand wird mit der Novellierung der Mitbestimmung des Personalrats unterworfen.

Zu Nummer 27

Mit der erstmaligen Aufnahme der Untersagung der Teilnahme an ortsunabhängigem Arbeiten und Homeoffice in den Maßnahmenkatalog der eingeschränkten Mitbestimmung wird dem immer höherem Stellenwert von mobiler Arbeit in der Verwaltung berücksichtigt. Ortsunabhängiges Arbeiten und Homeoffice kann aus unterschiedlichen Gründen von Bedeutung sein (z. B. für die Bekämpfung einer Pandemie oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass nicht allen Beschäftigten die Teilnahme an ortsunabhängigen Arbeiten bzw. Homeoffice gewährt werden kann. Es ist daher angezeigt, dass der Personalrat bei der Untersagung der Teilnahme mitbestimmen und prüfen kann, ob die Dienststelle den Gleichheitsgrundsatz zutreffend berücksichtigt und soziale Gesichtspunkte ermessensfehlerfrei gewichtet hat.

Aufgrund der Kurzfristigkeit und Unvorhersehbarkeit der Arbeitsformen ist nur die von der Dienststelle beabsichtigte grundsätzliche Untersagung der Teilnahme am ortsunabhängigen Arbeiten bzw. Homeoffice der Mitbestimmung unterworfen.

Unter die Untersagung der Teilnahme fällt jedoch auch die grundsätzliche Teiluntersagung, d. h. wenn z. B. statt der beantragten 3 Tage lediglich 2 Tage für das ortsunabhängige Arbeiten genehmigt werden sollen.

Zu Nummer 28

Der Tatbestand des bisherigen § 68 Absatz 1 Nummer 20 wird dem Umstand angepasst, dass die Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten nunmehr durch Landesverordnung zu regeln sind.

Zu Absatz 2

Zu Nummer 1

Die Regelung entspricht inhaltlich dem bisherigen § 68 Absatz 1 Nummer 18 ist nunmehr im systematischen Kontext der organisatorischen Maßnahmen der eingeschränkten Mitbestimmung verordnet.

Zu Nummer 2

Die Regelung entspricht im Wortlaut § 68 Absatz 1 Nummer 19 alter Fassung.

Zu den Nummern 3 bis 6

Die Regelungen entsprechen im Wesentlichen § 70 Absatz 1 Nummer 2, 3, 10 und 11 alter Fassung.

Zu Nummer 7

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung § 70 Absatz 1 Nummer 4 alter Fassung.

Zu Nummer 8

Die neue Regelung soll zur Umsetzung des aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes folgenden Gleichberechtigungsgebot zur Beseitigung bestehender gesellschaftlicher Nachteile zwischen Frauen und Männern beitragen und wird unter Berücksichtigung des Diskriminierungsverbots aus Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes um Mitbestimmungsaspekte zum Schutz gegen Benachteiligungen wegen der geschlechtlichen Identität ergänzt. Eine vergleichbare Regelung findet sich im Hamburgischen Personalvertretungsgesetz. Damit wird der Eckpunkt Nummer 9 mit Aufnahme dieses Katalogtatbestandes umgesetzt.

Die Zuständigkeit und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz und sonstiger mit Gleichstellungs-, Frauenförderungs- oder vergleichbarer Aufgaben betrauter Personen bleiben hiervon unberührt.

Zu Nummer 9

Die Regelung entspricht § 70 Absatz 1 Nummer 1 alter Fassung, wobei die von der Mitbestimmung ausgenommenen Datenverarbeitungssysteme um die im Bereich der Beihilfe eingesetzten Verfahren ergänzt worden sind.

Zu Nummer 10

Die Regelung entspricht § 69 Nummer 8 alter Fassung.

Zu Nummer 11

Der bisherige § 69 Absatz 1 Nummer 9 fällt nunmehr in den Katalogtatbestand der eingeschränkten Mitbestimmung.

Zu den Absätzen 3 und 4

Im Falle einer ordentlichen Kündigung nach Absatz 1 Nummer 10 kann der Personalrat qualifizierte Einwendungen erheben, wenn einer der dort aufgeführten fünf Einwendungsgründe nach Satz 2 gegeben ist. Diese Einwendungen unterscheiden sich allerdings von den sonstigen allgemeinen Einwendungen, die der Personalrat im Mitbestimmungsverfahren äußern kann, dadurch, dass sie einen Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluss der Kündigungsschutzklage begründen.

Das Arbeitsverhältnis wird dann durch Kündigung nicht aufgelöst und die Dienststelle ist zur Weiterbeschäftigung über die Kündigungsfrist hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen verpflichtet.

Die Einwendungsgründe dürfen sich im Wesentlichen auf betriebsbedingte Kündigungen beziehen. Die Einwendungen stimmen mit den arbeitsrechtlichen Einwendungen überein, die der betroffene Beschäftigte im Verfahren vor den Arbeitsgericht gemäß § 1 des Kündigungsschutzgesetzes erheben kann.

Zu Absatz 5

Eine durch die Dienststelle ausgesprochene (ordentliche oder außerordentliche) Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unwirksam, wenn der Personalrat nicht entsprechend diesem Gesetz beteiligt worden ist. Ist der Personalrat fehlerhaft beteiligt worden, steht das der Nichtbeteiligung grundsätzlich gleich.

Zu Absatz 6

Absatz 6 sieht ein Anhörungsrecht des Personalrats im Falle der fristlosen und außerordentlichen Kündigung vor. Die Fristverkürzung auf 3 Tage ist erforderlich. Damit wird dem Bedürfnis der Dienststelle entsprochen, Beschäftigte möglichst schnell aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis zu entfernen, wenn eine weitere Beschäftigung unzumutbar ist. Insbesondere beim Vorliegen von Straftaten wie Gewaltdelikten, sexueller Belästigung oder Diebstahl ist ein schnelles Handeln der Dienststelle unabdingbar.

Nach Satz 3 steht dem Personalrat auch ein Anhörungsrecht bei ordentlichen Kündigungen während der Probezeit zu. Absatz 5 ist zu beachten.

Zu Absatz 7

Der neu eingeführte Absatz 7 enthält eine Ausschlussregelung, die auch im Rahmen der innerdienstlichen Allzuständigkeit nicht der Mitbestimmung unterliegt. Sie bezieht sich auf Maßnahmen des einzelfallbezogenen Massengeschäfts.

Zu Absatz 8

Absatz 8 enthält eine Ausnahmeregelung von dem Grundsatz, dass die Personalvertretung in Beteiligungsangelegenheiten aus eigener Befugnis unabhängig von der Initiative der jeweils betroffenen Beschäftigten tätig wird. Bei bestimmten Personengruppen ist nach Absatz 8 ein Antragserfordernis erforderlich. Dies betrifft nach § 12 Absatz 2 Nummer 2 den Dienststellenleiter, seine Vertretung sowie Beschäftigte, die zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten nach den Absätzen 1 und 2 befugt sind, sowie Beamte und Beamtinnen auf Zeit und sonstige leitende Beschäftigte der Kommunalverwaltungen. Ein Beteiligungsantrag wirkt sich nur auf die antragstellende Person aus. In Einstellungsverfahren kann es somit dazu kommen, dass der Personalrat nur bei einem Teil der sich bewerbenden Personen mitbestimmt.

Für Beschäftigte mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit (§ 66 LHG M-V) gilt dieses Antragserfordernis nur in den Fällen der Mitbestimmung bei Einstellung und Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe des Absatzes 1 Nummer 1. In allen anderen Fällen der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten kann sich die Personalvertretung auch ohne Antrag dieser Beschäftigtengruppe beteiligen.

Zu Absatz 9

Die Regelung entspricht § 68 Absatz 4 alter Fassung. Sie betrifft nicht nur eine Personalmaßnahme betreffend Beamtinnen und Beamte und vergleichbarer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Statusamt A 16 und höher, sondern jede Personalmaßnahme, die sich auf einen Dienstposten mit dieser Bewertung bezieht. Danach unterliegen personelle Maßnahmen nach Absatz 1, die einen Dienstposten mit dieser Bewertung betreffen, nicht der Beteiligung der Personalräte.

Zu § 84 (Vorrang der Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften)

Die Vorschrift entspricht § 71 alter Fassung. Sie bestimmt, dass ein Beteiligungsrecht des Personalrats nicht besteht, wenn die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 92 LBG M-V zu beteiligen sind. Nach § 92 Absatz 1 LBG M-V wirken bei der Vorbereitung und Gestaltung des Beamtenrechts durch die obersten Landesbehörden die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und der Berufsverbände in enger Zusammenarbeit mit. Ziel der Beteiligung ist eine sachgerechte Verständigung. Nach § 92 Absatz 2 LBG M-V erfolgt diese in der Weise, dass die obersten Landesbehörden und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Berufsverbände regelmäßig zu Gesprächen über allgemeine und grundsätzliche Fragen des Beamtenrechts zusammenkommen. Nach § 92 Absatz 3 LBG M-V übersenden die obersten Landesbehörden Entwürfe allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen den Spitzenorganisationen mit einer angemessenen Frist von in der Regel mindestens 6 Wochen zur Stellungnahme. Allgemeine beamtenrechtliche Regelungen im Sinne des § 92 Absatz 3 LBG M-V sind neben Gesetzen und Rechtsverordnungen auch allgemeine Erlasse und Rundschreiben (Verwaltungsvorschriften und Ermessensrichtlinien), die unmittelbar das beamtenrechtliche Dienstverhältnis zum Gegenstand haben. Erfasst sind damit sämtliche nicht einzelfallbezogene Regelungen, die abstrakt auf eine bestimmte Gruppe von Beamtinnen und Beamten zielen.

Zu § 85 (Ressortübergreifende Mitbestimmung)

Bisher sieht das PersVG keine ressortübergreifende Mitbestimmung in Angelegenheiten, die über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, vor. Die Vergangenheit hat jedoch gezeigt, dass Bedarf an einer solchen Regelung besteht. Dies gilt insbesondere bei Rahmenvereinbarungen, im Rahmen von ressortübergreifenden Personalentwicklungsmaßnahmen (Aufstieg und Qualifizierung) oder im Bereich der Digitalisierung. Daher wird mit dem neuen § 85 eine entsprechende Regelung eingeführt.

Es wird ein Beteiligungsrecht für die AG HPR bei ressortübergreifenden Maßnahmen, welche der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen, geschaffen. Die AG HPR ist in der geltenden Fassung des PersVG bereits im dortigen § 48 vorgesehen, bisher jedoch ohne echte Beteiligungsrechte. In den Bundesländern Niedersachsen, Hamburg und Schleswig-Holstein werden im Rahmen der ressortübergreifenden Mitbestimmung anstelle der AG HPR die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften DGB und dbb einbezogen. Dieses Vorgehen wurde für das neue PersVG M-V nicht übernommen.

Als Ressorts nach diesem Gesetz gelten die Staatskanzlei und die Ministerien.

Zu Absatz 1

Durch Absatz 1 wird der AG HPR ein Beteiligungsrecht bei ressortübergreifenden Maßnahmen, welche der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen, eingeräumt. Die Rolle der AG HPR wird gestärkt und ein Informationsrecht im Hinblick auf die jeweiligen Maßnahmen verankert. Satz 2 gilt der Klarstellung, dass es sich bei der AG HPR in diesem Verfahren nicht um eine Stufenvertretung im Sinne des § 46 handelt. Satz 3 regelt den Vorrang der allgemeinen Regelungen vor Dienstvereinbarungen nach § 80.

Satz 4 dient der Feststellung, dass die AG HPR – ebenso wie der Personalrat – bei Maßnahmen, an deren Vorbereitung die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 92 des Landesbeamtengesetzes zu beteiligen sind, nicht beteiligt wird.

Zu Absatz 2

Gemäß Absatz 2 erfolgt die Mitbestimmung auf Vorlage des federführenden Ressorts. Die Beteiligung kann sowohl im Wege einer Zustimmung (Satz 1) als auch einer Vereinbarung (Satz 2) erfolgen. Die Wahl obliegt dem federführenden Ressort im Rahmen der Unterrichtung nach Satz 1. Nach Satz 3 steht dem Personalrat im Rahmen der ressortübergreifenden Mitbestimmung kein Initiativrecht (§ 79) zu.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Stimmenverteilung der Ressorts.

Um zu vermeiden, dass die Anzahl der durch den jeweiligen Hauptpersonalrat vertretenen Beschäftigten einzelner Berufsgruppen unterproportional vertreten ist, erfolgt die Stimmenverteilung der Ressorts auf Grundlage des „Bundesratsmodells“. Die Gewichtung der Stimmen innerhalb der AG HPR richtet sich nach der Größe der Ressorts – ähnlich wie im Bundesrat. Sie erfolgt dabei dynamisch für die einzelnen Sitzungen der AG HPR nach Absatz 1. Dies ermöglicht eine Verschiebung der Gewichtungen in der AG HPR bei organisatorischen Veränderungen während einer Wahlperiode (z. B. LAGuS wird einem anderen Ministerium während der Wahlperiode fachlich zugeordnet). Satz 2 regelt, dass die Entscheidungen mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder getroffen werden. Nach Satz 3 können die Ressorts, abweichend von § 48 Absatz 1 jeweils ein Mitglied je Hauptpersonalrat in die AG HPR entsenden. Um die Handlungsfähigkeit der AG HPR sicherzustellen, beschränkt Halbsatz 2 die maximale Anzahl der von den Ressorts zu entsendenden Mitglieder auf die nach Satz 1 zu verteilende Stimmenanzahl. Die Regelungen zur AG HPR (§ 48) bleiben im Übrigen unberührt. Satz 4 regelt das Gebot der einheitlichen Stimmabgabe pro Ressort und der Anwesenheit.

Zu Absatz 4

Satz 1 enthält eine Zustimmungsfiktion, um einen schnellen Ablauf des Verfahrens zu gewährleisten. Um genau die Mitbestimmungsfrist bestimmen zu können, bemisst sich diese nach Arbeitstagen.

Im Interesse der Funktionsfähigkeit der Verwaltung erhält das federführende Ressort nach Abstimmung mit den betroffenen Ressorts oder, wenn die Entscheidung aufgrund der übergeordneten Bedeutung dem Kabinett vorbehalten ist, die Landesregierung die Möglichkeit, allgemeine Regelungen selbst zu treffen, wenn die Zustimmung nach Absatz 2 Satz 1 nicht erteilt wird bzw. eine Vereinbarung nach Absatz 2 Satz 2 nicht zustande kommt. Ebenfalls mit Blick auf die Funktionsfähigkeit der Verwaltung statuiert Satz 3 für Fälle, die keinen Aufschub dulden, die Möglichkeit bereits im Vorfeld oder während des Verfahrens der ressortübergreifenden Mitbestimmung eine Regelung zu treffen. Es ist auf den vorläufigen Charakter der Regelung hinzuweisen (Satz 4), da sie außer Kraft tritt, sobald eine allgemeine Regelung zustande kommt.

Zu Absatz 5

Absatz 5 knüpft an die Letztentscheidungskompetenz des federführenden Ressorts nach Abstimmung mit den betroffenen Ressorts nach § 78 Absatz 4 Satz 2 an. Er statuiert die Möglichkeit der ganz oder teilweisen Aufhebung der allgemeinen Regelungen. Nach Satz 2 kann die Landesregierung aufgrund der übergeordneten Bedeutung oder bei einem Vorbehalt die allgemeinen Regelungen ganz oder teilweise aufheben. Da sich die jeweiligen allgemeinen Regelungen ressortbergreifend und somit auf die Landesregierung insgesamt auswirken, haben diese eine besondere politische Relevanz, sodass hier die Ausübung des Letztentscheidungsrechts unter Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung gerechtfertigt ist.

Zu den Absätzen 6 und 7

Die Absätze 6 und 7 ermöglichen es, die Beschäftigten der Landtagsverwaltung und des Landesrechnungshofes sowie der oder des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit in allgemeine Regelungen mit einzubeziehen. Auf diese Weise können für alle Beschäftigte des Landes gleiche Bestimmungen geschaffen werden.

Zu Absatz 8

Absatz 8 stellt klar, dass die im Rahmen der ressortübergreifenden Mitbestimmung getroffenen allgemeinen Regelungen nicht für Anstalten des öffentlichen Rechts gelten.

Zu § 86 (Arbeitsschutz und Unfallverhütung)

Die Vorschrift regelt Rechte und Pflichten des Personalrats im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz. Die Norm entspricht inhaltlich § 72 alter Fassung, wurde jedoch aktualisiert und im Hinblick auf die Möglichkeit digitaler Kommunikation angepasst.

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält eine Generalklausel. Er gibt dem Personalrat umfangreiche Rechte und Pflichten, die im Hinblick auf die besondere Bedeutung einer wirksamen Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren unerlässlich sind. Dadurch wird jedoch die Verantwortung des Dienstherrn für die Gewährleistung des Arbeitsschutzes nicht berührt. Die Vorschrift erlangt besondere Bedeutung dadurch, dass sie das Prinzip der dienststelleninternen Tätigkeit des Personalrats durchbricht. Der Personalrat erhält ausdrücklich die Aufgabe, mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen zusammenzuarbeiten.

Zu Absatz 2

Absatz 2 konkretisiert die Rechte und Pflichten des Personalrats, der Dienststelle und der externen für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen. Er gewährleistet, dass der Personalrat jederzeit über wichtige Fragen und Vorgänge des Arbeitsschutzes informiert ist, die die Dienststelle betreffen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 wurde gegenüber § 72 Absatz 3 derzeitiger Fassung aktualisiert: Die gesetzliche Unfallversicherung ist nunmehr im Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) geregelt. Vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder nehmen an den nach § 22 Absatz 2 SGB VII durchzuführenden Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und Sicherheitsbeauftragten oder dem nach § 11 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bildenden Ausschuss der Dienststelle teil.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 hat der Personalrat einen Anspruch darauf, dass ihm die Protokolle in Textform über die Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen zur Verfügung werden, an denen er nach den Absätzen 2 und 3 ein Teilnahmerecht hat. Die Regelung dient der Verbesserung der Personalratsarbeit, da dieser anhand der Unterlagen Anträge zur Verbesserung der Sicherheitslage stellen kann.

Zu Absatz 5

Absatz 5 sieht vor, dass der Personalrat Kopien der Unfallanzeigen erhält. Damit wird er in die Lage versetzt, diese Unterlagen auszuwerten, um seine auch auf den vorbeugenden Umfallschutz gerichteten Aufgaben wahrnehmen zu können.

Zu Unterabschnitt 4 (Zuständigkeiten der Personalvertretungen)**Zu § 87 (Personalräte und Stufenvertretungen)**

Die Vorschrift regelt die Verteilung der Zuständigkeiten zwischen Personalrat und Stufenvertretungen. Sie entspricht inhaltlich § 73 alter Fassung.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 bestimmt, dass in eigenen Angelegenheiten, zu deren Entscheidung die Dienststelle befugt ist, der bei ihr gebildete Personalrat zu beteiligen ist. Handelt es sich um eine Dienststelle, an der neben dem Personalrat eine Stufenvertretung besteht, so ist der Personalrat nur dann zu beteiligen, wenn sich die Wirkung der Maßnahme auf die entscheidungsbefugte Dienststelle beschränkt.

Satz 2 berücksichtigt, dass bei Abordnung und Versetzung stets zwei Dienststellen betroffen sind. In solchen Fällen ist der Personalrat der abgebenden Dienststelle von dieser und außerdem der Personalrat der aufzunehmenden von jener Dienststelle zu beteiligen. Die Maßnahme kommt nur zustande, wenn jeder Personalrat seiner jeweiligen Dienststelle gegenüber die Zustimmung erklärt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Beteiligung der Stufenvertretungen anstelle des Personalrats. „In anderen Angelegenheiten“ bedeutet, dass es sich um Maßnahmen handeln muss, die über den Zuständigkeitsbereich des neben der Stufenvertretung an der Dienststelle gebildeten Personalrats hinausgehen. Das ist der Fall bei Maßnahmen, die für die entscheidungsbefugte Dienststelle und gleichzeitig für ihren nachgeordneten Bereich oder für Teile davon gelten. Gleiches gilt für Maßnahmen, die zwar die entscheidende Dienststelle ausnehmen, aber für den ihr nachgeordneten Bereich oder Teile davon gelten. Schließlich ist die Stufenvertretung einzuschalten, wenn die entscheidungsbefugte Dienststelle dafür zuständig ist, Einzelmaßnahmen für Beschäftigte der ihr nachgeordneten Dienststellen zu treffen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 berücksichtigt, dass eine Reihe von beteiligungspflichtigen Entscheidungen von Dienststellen getroffen wird, ohne dass bei der entscheidungsbefugten Dienststelle eine Personalvertretung mit gleichem Zuständigkeitsbereich besteht. Das trifft stets dann zu, wenn zentrale Dienststellen Entscheidungsbefugnisse in Angelegenheiten anderer Dienststellen mit eigenem Personalrat haben, ohne dass sie ihnen übergeordnet sind. In diesen Fällen besteht keine für die Entscheidungszuständigkeit vergleichbar zuständige Stufenvertretung. Im Hinblick darauf hat die Regelung insbesondere im Kommunal- und sonstigen Körperschaftsbereich Bedeutung, weil es keine Stufenvertretungen gibt, jedoch durch Ausgliederung aus der Gesamtverwaltung eine Reihe besonderer Dienststellen mit eigenem Personalrat besteht. Eine Einschaltung des tatsächlichen betroffenen Personalrats verbietet sich, weil die Dienststelle nur mit ihrem Personalrat wegen des dienststelleninternen Charakters eines Personalrats, nicht hingegen mit dem einer anderen Dienststelle verhandeln kann. Ihren eigenen Personalrat kann sie mangels Zuständigkeit für Beschäftigte anderer Dienststellen ebenfalls nicht beteiligen.

Deshalb bestimmt Satz 1: Hat eine Dienststelle über beteiligungspflichtige Angelegenheiten von Beschäftigten zu entscheiden, die ihr nicht angehören, und ist für diese Beschäftigten keine zuständige Personalvertretung bei dieser Dienststelle vorhanden, so beteiligt die Dienststelle, der die Beschäftigten angehören, die zuständige Personalvertretung. Insoweit wird ein Ersuchen der entscheidenden Dienststelle an die Dienststellenleitung der von der Entscheidung betroffenen Beschäftigten vorausgesetzt. Das Ersuchen an die Dienststelle, der die betroffenen Beschäftigten angehören, muss dabei zum Inhalt haben, dass der dort bestehende, zuständige Personalrat beteiligt wird. Beantragt diese die Entscheidung, muss sie zuvor die zuständige Personalvertretung beteiligen (Satz 2).

Satz 3 regelt alsdann, dass Satz 1 nicht gilt, sofern ein anderer Dienstherr betroffen ist.

Zu Absatz 4

Absatz 4 Satz 1 regelt das Verfahren der Einschaltung des tatsächlich betroffenen Personalrats bei Einzelmaßnahmen, die nach Absatz 2 von einer übergeordneten Dienststelle unter Beteiligung der Stufenvertretung erfolgen. Die Stufenvertretung hat dem tatsächlich betroffenen Personalrat Gelegenheit zur Äußerung zu geben. In diesem Rahmen wendet sie sich in gemeinsamen Angelegenheiten des Personalrats an das den Vorsitz führende Mitglied, in Gruppenangelegenheiten auch an das von der Gruppenvertretung gewählte Vorstandsmitglied.

In diesem Fall verlängert sich gemäß Satz 2 die nach § 75 Absatz 2 Satz 3 vorgesehene Äußerungsfrist um 5 Arbeitstage.

Satz 3 stellt klar, dass Absatz 4 nur Fälle erfasst, in denen die Stufenvertretungen „erstinstanzlich“ beteiligt werden. Werden die Stufenvertretungen hingegen im Stufenverfahren beteiligt, d. h., nachdem sich Personalrat und Dienststelle nicht geeinigt haben, gilt diese Vorschrift nicht.

Zu Absatz 5

Absatz 5 Satz 1 bestimmt, dass die Vorschriften betreffend die Beteiligung des Personalrats (§§ 70 bis 86) auf die Stufenvertretungen entsprechend anzuwenden sind.

§ 76 Absatz 5 kommt nicht zur Anwendung, da bei den in § 76 Absatz 5 genannten Dienststellen ein mehrstufiges Verfahren nicht möglich ist.

Zu Absatz 6

Absatz 6 Satz 1 stellt sicher, dass keine Beteiligungslücke dadurch entsteht, dass ein Personalrat nicht besteht und kein Grund für eine Neuwahl nach § 20 Absatz 1 oder § 21 besteht. In diesem Fall nimmt die Stufenvertretung der übergeordneten Dienststelle die Aufgaben des fehlenden Personalrats wahr.

Nach Satz 2 tritt die Stufenvertretung nicht in die Rechte des nicht vorhandenen Personalrats ein, wenn die betroffenen wahlberechtigten Beschäftigten zum regulären Wahlzeitraum zu erkennen gegeben haben, dass sie auf die Wahl eines Personalrats und damit auf eine Vertretung verzichten.

Zu § 88 (Gesamtpersonalrat)

Die Vorschrift entspricht § 74 alter Fassung und regelt den Aufgabenbereich des Gesamtpersonalrats.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 Satz 1 ist der Gesamtpersonalrat nur für die Behandlung solcher Angelegenheiten zuständig, die mehrere in ihm zusammengefasste Dienststellen oder mehrere Personalräte einer Dienststelle betreffen und nicht durch die einzelnen Personalräte oder im Landesbereich durch die Stufenvertretungen geregelt werden können.

Satz 2 stellt klar, dass der Gesamtpersonalrat, der neben den Personalräten und Stufenvertretungen zu bilden ist, diesen nicht übergeordnet ist.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 sind auf den Gesamtpersonalrat die Vorschriften betreffend die Beteiligung des Personalrats (§§ 70 bis 86) entsprechend anzuwenden, wobei § 76 Absatz 6 unberührt bleibt (Absatz 1 Satz 3).

Zu § 89 (Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene)

Die Norm bezieht sich auf die nach § 48 zu bildenden Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene und regelt deren Zuständigkeit. Sie entspricht § 75 alter Fassung.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 Satz 1 vertreten die Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene (§ 48) ihre Mitglieder nur in Angelegenheiten, die von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen. Die Beteiligung der Arbeitsgemeinschaften erfolgt dabei nur im Wege der Anhörung. Das bedeutet, dass die Wirksamkeit einer Maßnahme nicht von der Zustimmung der Arbeitsgemeinschaften abhängt.

Nach Satz 2 sind die §§ 75 bis 78 nicht anwendbar.

Gesondert hinzuweisen ist im Übrigen auf die besondere Aufgabenübertragung an die AG HPR im Rahmen der ressortübergreifenden Mitbestimmung nach § 85.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass die Mitbestimmungsrechte der Hauptpersonalräte, des Haupttrichter-rats, des Hauptstaatsanwaltsrats und der Personalräte durch die Beteiligung der Arbeitsgemeinschaften nicht berührt werden.

Zu Abschnitt 10 (Vorschriften für besondere Verwaltungszweige und die Behandlung von Verschlussachen)**Zu Unterabschnitt 1 (Besondere Vorschriften für die Hochschulen)****Zu § 90 (Hochschulen und Universitätsmedizin)**

Die Regelung entspricht inhaltlich weitestgehend § 76 alter Fassung, wobei die statische Verweisung in Absatz 1 durch eine dynamische Verweisung auf § 55 Absatz 2 des Landes-hochschulgesetzes ersetzt wurde.

Durch den bislang vollumfänglichen Verweis auf § 55 Absatz 2 LHG M-V wurden die wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte insgesamt vom Geltungsbereich des PersVG ausgenommen, obwohl § 3 PersVG eine Regelung zum Beschäftigungsstatus im Sinne des Personalvertretungsgesetzes trifft. Durch die Bezugnahme auf § 55 Absatz 2 Nummer 1 bis 6 wird dies bereinigt und die grundsätzliche Nichtanwendung des Gesetzes auf Hilfskräfte (§ 79 LHG M-V) aufgehoben. Dabei bleibt die Bestimmung in § 3 Absatz 4 unverändert.

Zu § 91 (Vertretung der Hilfskräfte)

Die Interessenvertretung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte, die gemäß § 3 Absatz 4 Nummer 3 nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten, wird neu geregelt. Bisher wurde die Wahrnehmung der Belange dieser Gruppe pauschal in die Zuständigkeit des Personalrats für das wissenschaftliche Personal verwiesen. Um die personalvertretungsrechtliche Beteiligung der Hilfskräfte zu stärken und auszubauen, sieht das novellierte Gesetz nunmehr die Wahl einer eigenen und damit repräsentativen Interessenvertretung vor: die Vertretung der Hilfskräfte. Dabei handelt es sich um keinen weiteren, besonderen Personalrat im Sinne des § 90 Absatz 2, wie er für die wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigte gebildet wird, sondern um eine Interessenvertretung eigener Art ohne eigene Beteiligungsrechte an Maßnahmen der Dienststelle, aber als Bindeglied mit Beratungs- und Antragsfunktion in der Personalvertretung in Angelegenheiten, die die wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte betreffen. Dies schafft Synergien und begrenzt den bürokratischen Aufwand für die Hochschulen. Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte sind in aller Regel nur für einen kurzen Zeitraum und mit einem nur geringen zeitlichen Umfang beschäftigt. Dies spiegelt sich folgerichtig in der Ausgestaltung der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungserfordernisse wider, da die Eingliederung in die Dienststelle deutlich weniger ausgeprägt ist als bei anderen Beschäftigtengruppen im öffentlichen Dienst. In diesem Sinne bestätigte auch die Rechtsprechung die Annahme, dass bei Hilfskräften die Eigenschaft als Studierende überwiegt und sie als solche durch die Hochschulgremien ausreichend vertreten werden (BVerwG, 18. März 1981, 6 P 17/79). Um gleichwohl den veränderten Verhältnissen im Hochschulbereich und dem Schutzbedürfnis der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte auch im Hinblick auf ihre Beschäftigung Rechnung zu tragen, wird nunmehr eine repräsentative Vertretung der Hilfskräfte als eigenständige Interessenvertretung für diesen Personenkreis eingeführt. Dabei erfolgt im Grundsatz eine Orientierung an den Bestimmungen, wie sie für die Gruppe der nicht ständig Beschäftigten gelten. Hochschulspezifische Besonderheiten wie beispielsweise die zeitliche Verknüpfung der Wahlen mit hochschulischen Gremienwahlen oder die gleichzeitige mitgliedschaftliche Stellung als Studierende werden gesondert geregelt.

Zu Absatz 1

Die Vertretung besteht aus 3 bis 5 Mitgliedern, je nach Anzahl der an der Hochschule insgesamt beschäftigten Hilfskräfte. Stellen sich keine Hilfskräfte zur Wahl, wird keine Vertretung der Hilfskräfte gebildet. Um die Kommunikation mit der Hochschulleitung und der Personalvertretung zu strukturieren, sieht das Gesetz vor, dass die Gewählten eine Sprecherin oder einen Sprecher bestimmen.

Zu Absatz 2

Es ist die Aufgabe der Vertretung, die spezifischen Interessen der Gruppe der Hilfskräfte gegenüber der Hochschulleitung, insbesondere aber auch gegenüber der Personalvertretung, zu bündeln und zur Geltung zu bringen. Selbstverständlich steht die Vertretung auch bei individuellen Fragen und Problemen am Arbeitsplatz als Ansprechpartner zu Verfügung und kann auf Wunsch bei Gesprächen, sei es im Rahmen von Auswahlverfahren oder bei Konflikten, unterstützen.

Zu Absatz 3

Um die Wahlhandlungen für Studierende zu komprimieren, soll die jährliche Wahl der Hilfskräftevertretung möglichst gleichzeitig mit den Wahlen der Studierenden in die Hochschulgremien stattfinden. Im Übrigen sind die einschlägigen Verfahrensbestimmungen des Personalvertretungsgesetzes beachtlich.

Zu Absatz 4

Die Amtszeit beträgt ein Jahr und orientiert sich damit an der kurzen Beschäftigungsdauer von Hilfskräften und den Amtszeiten studentischer Mitglieder in Hochschulgremien. Endet die Tätigkeit als Hilfskraft, bleibt die Wahl in die Vertretung der Hilfskräfte unberührt, solange weiterhin eine Mitgliedschaft zur Hochschule – in der Regel als Studierende – besteht. Dies gewährleistet ein gewisses Maß an Kontinuität in der Vertretung und gewährleistet damit dessen Arbeitsfähigkeit. Gleichzeitig wird weitergehender bürokratischer Aufwand im Hinblick auf Nachbesetzungsverfahren und Nachwahlen vermieden. Scheiden alle gewählten Mitglieder und Ersatzmitglieder vorzeitig aus, finden Neuwahlen statt. Dies gilt allerdings nur dann, wenn noch eine Vakanz von mindestens einem halben Jahr zu überbrücken ist. Anderenfalls ist der nächste Wahlzyklus abzuwarten.

Zu Absatz 5

Zentraler Regelungsbestandteil ist, dass die gewählte Vertretung der Hilfskräfte Zugang zu der kollektiven Interessenvertretung der wissenschaftlichen Beschäftigten erhält. Sie kann an allen Sitzungen teilnehmen und verfügt in Angelegenheiten, die die Hilfskräfte betreffen, über ein Antrags- und Stimmrecht. Sodann obliegt es der Personalvertretung, im Rahmen ihrer Befugnisse in allgemeinen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten Beschlüsse zu fassen bzw. Maßnahmen zu initiieren. Durch den Verweis auf § 26 Absatz 2 Satz 3 wird klargestellt, dass die Vertretung der Hilfskräfte zu den Sitzungen des Personalrats zu laden und über die Tagesordnung zu informieren ist. In besonderen Angelegenheiten kann die Vertretung sogar die Anberaumung einer Sitzung beantragen.

Zu Absatz 6

Absatz 6 trifft grundlegende Bestimmungen zur Geschäftsführung und zur Rechtsstellung. Hierzu gehört die Nichtöffentlichkeit der Beratungen innerhalb der Vertretung und – für den Fall erforderlich werdender Beschlussfassungen – die Festlegung der einfachen Mehrheit bei Abstimmungen. Die durch die Tätigkeit der Vertretung der Hilfskräfte entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Die Vertretung hat das Gebot „sachlicher Amtsführung“ zu beachten.

Die Mitglieder der Vertretung nehmen ihre Funktion unentgeltlich als Ehrenamt und außerhalb vergüteter Arbeitszeit wahr. Die Bestimmungen des § 38 über die Freistellung finden keine Anwendung.

Zu Unterabschnitt 2 (Besondere Vorschriften für Schulen)**Zu § 92 (Bildung von Personalräten an Schulen)**

Die Regelung entspricht § 77 alter Fassung, wobei ein neuer Absatz 3 aufgenommen wurde.

Zu Absatz 1

Satz 1 bestimmt, dass Schulen Dienststellen im Sinne von § 5 sind. Satz 2 trifft eine besondere Regelung für den Fall, dass Schulen bzw. Schulklassen als eine Dienststelle mit nur einem – gemeinsamen – Personalrat gelten, wenn sie organisatorisch miteinander verbunden sind. Hierzu zählen z. B. die Gesamtschulen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt, dass ein Sonderpersonalrat für die Lehrkräfte zu wählen ist.

Zu Absatz 3

Gemäß § 100 Absatz 8 Satz 1 des Schulgesetzes sollen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen unterstützende pädagogische Fachkräfte (im Folgenden upF) tätig sein. Diese werden im Bereich einer unterrichtsbegleitenden und unterrichtsunterstützenden Tätigkeit eingesetzt. Die upF unterstützen die Lehrkräfte im pädagogischen und sonderpädagogischen Bereich.

Mit Artikel 3 des Haushaltsbegleitgesetzes 2024/2025 vom 18. Dezember 2023 (GVOBl. M-V S. 920) wurde § 100 des Schulgesetzes um Personal für Unterstützungsaufgaben und Verwaltungs- und Organisationsaufgaben erweitert. Danach können gemäß § 100 Absatz 8 Satz 2 des Schulgesetzes für besondere Unterrichts-, Erziehungs- und Unterstützungsaufgaben Personen mit anderen Befähigungen als der Lehrbefähigung beschäftigt werden. Gegenwärtig werden auf dieser Grundlage an ausgewählten öffentlichen Schulen in den Jahrgangsstufen 1 bis 6 die sogenannten Alltagshilfen beschäftigt. Diese begleiten die Schülerinnen und Schüler individuell im Schulalltag auf Anweisung der Lehrkräfte und des weiteren pädagogischen Personals im nicht pädagogischen Bereich ohne eigenverantwortlichen Aufgabenbereich. Zudem kann gemäß § 100 Absatz 9 des Schulgesetzes an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen für Verwaltungs- und Organisationsaufgaben weiteres Personal beschäftigt werden. Gegenwärtig werden auf dieser Grundlage an ausgewählten öffentlichen Schulen Verwaltungskräfte zur Entlastung der Schulleitung im administrativen Bereich beschäftigt.

Nach der Neuregelung in Absatz 3 nehmen die darin aufgeführten Beschäftigten an der Wahl des Personalrats der Lehrkräfte teil (Wahlberechtigung und Wählbarkeit), sofern das für Bildung zuständige Ministerium dies für die jeweilige Wahlperiode festlegt. Wie auch die Lehrkräfte sind die in Absatz 3 aufgeführten Beschäftigten im Schuldienst tätig und stehen in einem unmittelbaren Dienstverhältnis zum Land. Sie unterstehen der Schulaufsicht einschließlich der Dienstaufsicht durch die Schulbehörden nach dem Schulgesetz. Im Gegensatz zu den Lehrkräften erteilen sie jedoch keinen eigenständigen Unterricht. Mit Ausnahme der upF sind es keine pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die upF als pädagogische Beschäftigte hatten bereits in der Vergangenheit stets an der Wahl des Personalrats der Lehrkräfte teilgenommen, obwohl sie grundsätzlich keinen eigenständigen Unterricht erteilen und in Absatz 2 nicht aufgeführt sind. Die Regelung im alten § 79 Absatz 4 über die Zuordnung der upF zu den Fachgruppen der Stufenvertretung lässt darauf schließen, dass dies die Intention des Gesetzgebers war. Die Alltagshilfen und Verwaltungskräfte wurden bisher in entsprechender Anwendung des § 8 Absatz 3 durch das Bildungsministerium mit dem Personalrat der Lehrkräfte zusammengefasst. Dies setzt jedoch voraus, dass an der jeweiligen Dienststelle die Mindestbeschäftigtenzahl des § 10 nicht erreicht wird. Für die Neuregelung des § 92 Absatz 3 ist dies keine Voraussetzung. Die Vertretung des gesamten Landespersonals an Schule durch den Personalrat der Lehrkräfte hat sich bewährt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt klar, dass der nach Absatz 2 zu wählende Lehrpersonalrat die Bildung eines Personalrats für die übrigen Beschäftigten einer Schule nach den allgemeinen Bestimmungen des Gesetzes nicht beeinträchtigt. Beide Vertretungen sind nebeneinander zu bilden, soweit die übrigen Beschäftigten nicht zu einem anderen bei ihrem Dienstherrn gebildeten Personalrat wahlberechtigt sind.

Zu § 93 (Jugend- und Ausbildungsververtretung der Referendarinnen und Referendare)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises in Satz 3 § 78 alter Fassung. § 93 trifft eine Sonderregelung für die Bildung der Jugend- und Ausbildungsververtretung im Bereich der Lehrkräfte.

Zu Satz 1

Satz 1 legt fest, dass die in einem Ausbildungsverhältnis für ein Lehramt stehenden Beschäftigten im Sinne von § 5 Absatz 1 der Lehrervorbereitungsdienstverordnung eine Jugend- und Ausbildungsververtretung der Referendarinnen und Referendare bei der obersten Schulbehörde wählen. Organisation und Durchführung des Vorbereitungsdienstes obliegen dem für Bildung zuständigen Ministerium als oberste Schulbehörde. Mit dem Verweis auf § 5 Absatz 1 der Lehrervorbereitungsdienstverordnung wird klargestellt, dass § 93 nur die Auszubildenden in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf oder in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis erfasst. Auszubildende im Sinne der Vorschrift sind daher nur Beschäftigte im Vorbereitungsdienst im Rahmen der grundständigen Lehrkräftebildung (§ 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Lehrkräftebildungsgesetzes). Beschäftigte, die berufsbegleitend einen der anderen im Lehrkräftebildungsgesetz genannten Qualifizierungswege absolvieren, stehen im Gegensatz zu den Referendarinnen und Referendaren in einem Dienstverhältnis als Lehrerin oder Lehrer; sie wählen den Personalrat der Lehrkräfte.

Zu Satz 2

Die Jugend- und Ausbildungsververtretung der Referendarinnen und Referendare nimmt gleichzeitig die Aufgaben einer Hauptjugend- und Ausbildungsververtretung wahr. Die Bildung einer separaten Jugend- und Ausbildungsstufenvertretung sieht die Regelung nicht vor.

Zu Satz 3

Die Zuordnung der Jugend- und Ausbildungsvertretung der Referendarinnen und Referendare zum Lehrerhauptpersonalrat erfolgt wegen der fachlichen Nähe und der besonderen Affinität dieses Gremiums mit den Themen und Problemen der angehenden Lehrerinnen und Lehrer.

Zu § 94 (Stufenvertretungen Schulen im Bereich des für Bildung zuständigen Ministeriums)

§ 94 sieht besondere Stufenvertretungen für Lehrkräfte vor; die Lehrerbezirkspersonalräte und den Lehrerhauptpersonalrat. Im Vergleich zur alten Fassung des § 79 wurden in den Absätzen 1, 2, 4 und 8 Änderungen vorgenommen. § 79 Absatz 9 alter Fassung wurde nicht übernommen, da der Unterabschnitt 2 besondere Vorschriften nur für Schulen enthält. Insofern sollen an dieser Stelle nur Regelungen für die öffentlichen Schulen bzw. die Beschäftigten im Schuldienst getroffen werden.

Absatz 9 alter Fassung hatte an dieser Stelle ohnehin nur klarstellende Bedeutung. Für die Bildung des Hauptpersonalrats beim Bildungsministerium für die Beschäftigten der Bildungsverwaltung ist § 46 Absatz 1 die Rechtsgrundlage.

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt, dass bei den unteren Schulaufsichtsbehörden Stufenvertretungen zu bilden sind; die Lehrerbezirkspersonalräte. Untere Schulaufsichtsbehörden sind in Mecklenburg-Vorpommern die Schulämter. Die Lehrerbezirkspersonalräte bestehen aus Fachgruppen. Grundschulen, Regionale Schulen, Förderschulen, Gymnasien, Gesamtschulen sowie berufliche Schulen bilden jeweils eine Fachgruppe. Nach § 94 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 alter Fassung bilden Gymnasien und Studienkollegs eine Fachgruppe. Gemäß § 23 Absatz 2 Satz 1 Landeshochschulgesetz ist das Studienkolleg jedoch organisatorisch Teil einer Hochschule. Aufgrund dessen ist die Zuordnung der Studienkollegs zu einer Fachgruppe auch nicht mehr sachgerecht und wird daher in Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 nicht mehr aufgeführt.

Zu Absatz 2

Satz 1 enthält Regelungen zur Größe der Fachgruppen. Die Zahl der Mitglieder in den Fachgruppen richtet sich nach der Anzahl der jeweils Wahlberechtigten. Satz 1 gibt diesbezüglich eine Staffel vor, welche von einem Mitglied bei 5 bis 50 Wahlberechtigten bis zu 7 Mitgliedern bei mehr als 600 Wahlberechtigten reicht.

Abweichend von der Regelung des § 79 Absatz 2 alter Fassung ist eine Fachgruppe nunmehr mit höchstens 7 Mitgliedern im Lehrerbezirkspersonalrat vertreten. Eine weitere Erhöhung bei mehr als 1 200 Wahlberechtigten um 2 weitere auf 9 Mitglieder erfolgt nicht mehr.

Mit dem Ersten Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes vom 26. November 2024 (GVOBl. M-V S. 606) wurde die Fachgruppe der „Grund-, Haupt- und Realschulen“, die sich in allen Lehrerbezirkspersonalräten aus der mit Abstand höchsten Anzahl der Wahlberechtigten gebildet hat, in die Fachgruppen Grundschulen einerseits und Regionale Schulen andererseits geteilt.

Damit können nun beide Fachgruppen jeweils mit bis zu 7 Mitgliedern vertreten sein. Zuvor waren es bis zu 9 Mitglieder für beide Schularten zusammen. Im Gegenzug sollen ohnehin schon kleinere Fachgruppen infolge der gegebenenfalls vorzunehmenden Kürzung aufgrund der Höchstzahl der Mitglieder des Lehrerbezirkspersonalrats von nach wie vor 27 (Satz 2) nicht noch weiter verkleinert werden. Wird in Anwendung der Staffelung gemäß Satz 1 die Höchstzahl überschritten, erfolgt eine Kürzung nach dem Höchstzahlverfahren nach d'Hondt, indem die Mandate mit den niedrigsten Teilzahlen gekürzt werden.

Bei Angelegenheiten, die lediglich eine Fachgruppe betreffen, ist ihre Mitgliederzahl im Lehrerbezirkspersonalrat für ihre Interessenvertretung nicht relevant. In diesen Angelegenheiten erfolgt gemäß Absatz 6 eine selbstständige Beratung und Beschlussfassung durch die betreffende Fachgruppe. Auch ist die Beschlussfähigkeit bei 7 Mitgliedern schneller erreicht als bei 9 Mitgliedern.

Auch insgesamt wird eine Höchstzahl von 7 Mitgliedern in der Fachgruppe als ausreichend für eine effektive Arbeit im Lehrerbezirkspersonalrat erachtet.

Satz 3 sieht vor, dass im Lehrerbezirkspersonalrat jede Gruppe mindestens einen Vertreter in jeder Fachgruppe erhält.

Nach Satz 4 gilt § 14 entsprechend. Daher finden hinsichtlich der Vertretung der Fachgruppen im Lehrerbezirkspersonalrat insbesondere die Regelungen über den Losentscheid (§ 14 Absatz 1 Satz 3), den Verzicht auf eine Vertretung im Personalrat (§ 14 Absatz 1 Satz 4 und 5), die Verteilung der Sitze nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (§ 14 Absatz 2), die abweichende Verteilung der Mitglieder auf die Gruppen (§ 14 Absatz 3), über den Vorschlag bzw. Wahl von Angehörigen der anderen Gruppe (§ 14 Absatz 4) und die Mitwahl bei einer anderen Gruppe (§ 14 Absatz 5) nach wie vor entsprechende Anwendung. Aufgrund der Regelung des § 95 Absatz 5 entfallen die Maßgaben des § 14 jedoch hinsichtlich der Vertretung der Gruppen (§ 4) in den Fachgruppen.

Zu Absatz 3

Für die Zuordnung zu einer Fachgruppe ist nicht maßgeblich, für welche Schulart die Lehrkraft ausgebildet wurde, sondern in welcher Fachgruppe sie tatsächlich tätig ist. Aufgrund dessen sieht Absatz 3 vor, dass sofern Lehrkräfte an mehreren Schulen eingesetzt sind, sie als Beschäftigte der Fachgruppe gelten, an der sie überwiegend tätig sind.

Zu Absatz 4

Sofern nach Entscheidung des für Bildung zuständigen Ministeriums die in § 92 Absatz 3 genannten Beschäftigten an der Wahl des Personalrats der Lehrkräfte teilnehmen, gehören sie wie auch die Lehrkräfte der Fachgruppe entsprechend der Schulart, an der sie tätig sind, an.

Zu Absatz 5

Nach Absatz 5 bilden die Beschäftigten bei den unteren Schulaufsichtsbehörden, die keine Lehrkräfte sind, eigene Personalräte nach den allgemeinen Vorschriften. Im Gleichklang mit § 92 Absatz 3 gilt dies jedoch nur, soweit sie nicht zu einem anderen bei ihrem Dienstherrn gebildeten Personalrat wahlberechtigt sind.

Zu Absatz 6

Abweichend von der Regelung zur Beratung und Abstimmung des Bezirkspersonalrats nach § 46 Absatz 6 in Verbindung mit § 29 Absatz 2 hat der Lehrerbezirkspersonalrat Angelegenheiten, die lediglich eine Fachgruppe betreffen, nach Absatz 6 nur den Mitgliedern dieser Gruppe zur selbstständigen Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Zu Absatz 7

Satz 1 legt fest, dass bei dem für Bildung zuständigen Ministerium ein Lehrerhauptpersonalrat als Stufenvertretung gebildet wird. Dieser besteht aus den gleichen Fachgruppen wie der Lehrerbezirkspersonalrat. Satz 2 verweist diesbezüglich auf Absatz 1.

Zu Absatz 8

Absatz 8 sieht für den Lehrerhauptpersonalrat vergleichbare Regelungen vor, wie Absatz 2 für den Lehrerbezirkspersonalrat.

Die Zahl der Mitglieder in den Fachgruppen richtet sich ebenfalls nach der Anzahl der jeweils Wahlberechtigten. Die Staffel in Satz 1 reicht von einem Mitglied bei 5 bis 500 Wahlberechtigten bis zu 7 Mitgliedern bei mehr als 6 000 Wahlberechtigten. Die Sätze 2 bis 4 entsprechen inhaltlich Absatz 2 Satz 2 bis 4. Zudem erklärt Satz 5, dass Absatz 6 entsprechend gilt. Auf die diesbezüglichen Ausführungen in den Absätzen 2 und 6 wird verwiesen.

Zu Absatz 9

Absatz 9 bestimmt, dass die in Absatz 1 nicht genannten Beschäftigten der Landesverwaltung, deren oberste Dienstbehörde das für Bildung zuständige Ministerium ist, einen eigenen Hauptpersonalrat wählen.

Zu § 95 (Sondervorschriften, Verordnungsermächtigung)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise im Wesentlichen § 80 alter Fassung.

Zu Absatz 1

Satz 1 legt fest, dass für den Bereich des Lehrerhauptpersonalrats eine separate Einigungsstelle bei dem für Bildung zuständigen Ministerium zu bilden ist. Wie der Lehrerhauptpersonalrat besteht auch die Einigungsstelle aus den Fachgruppen nach § 94 Absatz 1 Satz 2.

Die Sätze 2 bis 4 treffen Regelungen zur Zusammensetzung der Einigungsstelle. Sie setzt sich aus insgesamt 12 Beisitzenden und einer Vorsitzenden bzw. einem Vorsitzenden zusammen, wobei die Beisitzenden je zur Hälfte vom Lehrerhauptpersonalrat und vom für Bildung zuständigen Ministerium bestellt werden. Durch Satz 3 wird sichergestellt, dass alle Fachgruppen in der Einigungsstelle vertreten sind. Sofern die Angelegenheit lediglich Mitglieder einer Fachgruppe betrifft, verlangt Satz 4 abweichend von diesem Grundsatz, dass mindestens 3 der vom Hauptpersonalrat zu bestellenden Beisitzenden dieser Fachgruppe angehören.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt, wer die Kosten der Personalvertretungen der Lehrkräfte trägt. Hinsichtlich der Kosten nach den §§ 17 und 35 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2, 3 und 4 sowie Absatz 2 verweist Absatz 2 1. Halbsatz auf die Träger der sächlichen Kosten der Dienststellen, also auf den jeweiligen Schulträger. Die Kosten nach § 35 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 und 5 trägt hingegen der Dienstherr der Lehrkräfte.

Zu Absatz 3

Absatz 3 schließt die Mitbestimmung bei der Festlegung der Stundenpläne aus.

Zu Absatz 4

Satz 1 enthält eine Verordnungsermächtigung. Die Norm schreibt vor, dass das für Bildung zuständige Ministerium den Fällen des § 38 Absatz 2 und Absatz 3 Satz 1 für die nach § 92 Absatz 2 sowie § 94 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 7 Satz 1 zu bildenden Personalvertretungen (Personalräte für Lehrkräfte, Lehrerbezirkpersonalräte und Lehrerhauptpersonalrat) die Pflichtstundenzahl in angemessener Weise durch Rechtsverordnung ermäßigt. Tatbestandlich knüpft die Regelung an die allgemeinen Freistellungsregelungen an und setzt voraus, dass Personalratsmitglieder durch ihre Personalratstätigkeit inner- oder außerhalb der regulären Arbeitszeit zeitlich beansprucht werden. Für diese Inanspruchnahme gewährt die Vorschrift einen Ausgleich, wobei sie im Unterschied zu § 38 Absatz 2 und Absatz 3 Satz 1 im Interesse der Funktionsfähigkeit von Schulen keine anlassbezogene zeitweise Dienstbefreiung oder Freistellung von Personalratsmitgliedern, sondern eine durch Rechtsverordnung, das heißt durch eine regelmäßig abstrakt-generelle Regelung, zu konkretisierende und damit notwendig generalisierende Ermäßigung der Pflichtstundenzahl von Personalratsmitgliedern vorsieht. Weil es sich um eine Ermächtigung zu einer generalisierenden Festlegung handelt, kommt es insoweit nicht auf den einzelnen Personalrat und den bei ihm konkret anfallenden Arbeitsaufwand an. Vielmehr darf die Ordnungsgeberin sich an dem bei Lehrerpersonalräten typischerweise anfallenden Arbeitsumfang orientieren (BVerwG, Beschluss vom 21. September 2022 – 5 P 4/21).

Infolgedessen findet gemäß Satz 2 die in § 38 Absatz 3 Satz 2 geregelte Freistellungsstaffel auf Lehrpersonalräte keine Anwendung.

Zu Absatz 5

Aus der Regelung des Absatz 5 folgt, dass im Bereich der Lehrkräfte keine Gruppen mehr gebildet werden. Eine Beeinträchtigung der Interessenwahrnehmung der Beamtinnen und Beamte oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder gar eine gegenseitige Überstimmung wird im Bereich der Lehrkräfte dadurch nicht gesehen. Die besoldungs-/tarifrechtlichen Belange beider Beschäftigungsgruppen sind weitgehend harmonisiert bzw. finden entsprechende Anwendung. Im Übrigen werden an den öffentlichen Schulen die personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten weitestgehend für die Lehrkräfte in ihrer Gesamtheit geregelt bzw. in entsprechender Weise zur Anwendung gebracht. Unterschieden wird zumeist lediglich bei der rechtlichen Ausgestaltung aufgrund der Eigenart des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses.

Die Nichtanwendung des § 4 hat zur Folge, dass auch alle Folgeregelungen, die sich aus dem Gruppenprinzip des § 4 ergeben, im Bereich der Lehrkräfte nicht mehr zur Anwendung kommen. Dies sind insbesondere die Regelungen über die Vertretung der Beschäftigungsgruppen im Personalrat (§ 14), die Wahl in getrennten Wahlgängen (§ 15 Absatz 2 Satz 1), die Vertretung der Beschäftigungsgruppen im Vorstand (§ 24 Absatz 1 Satz 2), die getrennte Beschlussfassung in Angelegenheiten der Beschäftigungsgruppen (§ 29 Absatz 2 Satz 1) und die Vertretung der jeweiligen Beschäftigungsgruppe in der Einigungsstelle (§ 77 Absatz 2 Satz 3 und 4).

Zu Unterabschnitt 3 (Andere Verwaltungszweige und Behandlung von Verschlussachen)

Zu § 96 (Theater und Orchester)

Die Regelung entspricht § 81 alter Fassung.

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt, dass an den öffentlichen Theatern und Orchestern besondere Personalräte für die künstlerisch tätigen Beschäftigten gebildet werden. Für die Bildung gelten die für den Personalrat allgemein vorgesehenen Bestimmungen. Ohne darauf ausdrücklich einzugehen, stellt die Bestimmung damit gleichzeitig klar, dass öffentliche Theater und Orchester Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass neben dem besonderen Personalrat nach Absatz 1 ein Personalrat für alle übrigen Beschäftigten zu bilden ist. Um ein Doppelwahlrecht zu vermeiden, ist im Zweifelsfall zu klären, welcher Personengruppe die einzelnen Beschäftigten zuzuordnen sind. Die Aufgabe obliegt im Rahmen der Wahlvorbereitung dem Wahlvorstand.

Zu § 97 (Gemeinden, Ämter, Landkreise und Zweckverbände)

Das Personalvertretungsgesetz ist auf die kommunalen Körperschaften grundsätzlich im vollen Umfang anwendbar. Allerdings trifft § 97 im Hinblick auf das verfassungsrechtlich geschützte Selbstverwaltungsrecht der Gemeinden und Gemeindeverbände und die besonderen Strukturen innerhalb dieser Körperschaften Sonderregelungen. Absatz 1 entspricht im Wesentlichen § 82 Absatz 1 alter Fassung. Absatz 2 wurde an die kommunalverfassungsrechtlichen Gegebenheiten angepasst. § 82 Absatz 3 alter Fassung wurde nicht übernommen. § 82 Absatz 4 alter Fassung findet sich inhaltsgleich in Absatz 3 wieder.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Fälle, in denen nicht die Dienststellenleitung bzw. die oberste Dienstbehörde im Sinne des Absatzes 2, sondern eine Vertretungskörperschaft im Sinne des Kommunalverfassungsrechtes eine Entscheidung zu treffen hat. Die Vorschrift zählt beispielhaft auf, welche Organe als Vertretungskörperschaft anzusehen sind. Ist aufgrund kommunalverfassungsrechtlicher Vorschriften bestimmt, dass eine Vertretungskörperschaft in diesem Sinne über Maßnahmen zu entscheiden hat, die der Mitbestimmung nach dem Personalvertretungsgesetz unterliegen, so sind nach Satz 1 die §§ 75 bis 78 nicht anzuwenden. Ein Mitbestimmungsrecht besteht nicht. In solchen Fällen hat die Dienststellenleitung dem Personalrat entsprechend zu unterrichten und es tritt nach Satz 3 und 4 an die Stelle der Mitbestimmung die dort vorgesehene Beteiligungsform. Das Personalvertretungsgesetz respektiert die besondere Stellung der Mandatsträger in den Vertretungskörperschaften. Die Personalvertretung ist allerdings nicht rechtlos gestellt. Das Personalvertretungsgesetz sieht vor, dass die oder der Vorsitzende des Personalrats an der Beratung der Maßnahme durch die jeweilige Vertretungskörperschaft teilnehmen und die Auffassung des Personalrats darlegen kann. Der Personalrat ist jedoch nicht lediglich anzuhören, sondern er kann im Rahmen einer Erörterung mit den Mandatsträgern die Auffassung des Personalrats deutlich machen. Bei Gruppenangelegenheiten treten gemäß Satz 4 die oder der Vorsitzende des Personalrats und das von der Gruppenvertretung gewählte Vorstandsmitglied gemeinsam auf. Nach Satz 5 gelten die Regelungen der Sätze 1 bis 4 bei Anträgen des Personalrats entsprechend.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 bestimmt, dass in den Gemeinden die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister und in den Ämtern, Landkreisen und Zweckverbänden die vergleichbaren Personen oberste Dienstbehörden oder oberste Organe im Sinne dieses Gesetzes sind. Bei diesen ist die Einigungsstelle zu bilden.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 kann abweichend vom Grundsatz des § 77 die Einigungsstelle als ständige Einrichtung oder von Fall zu Fall gebildet werden.

Zu § 98 (Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, rechtsfähige Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 83 alter Fassung. Die Vorschrift enthält Sonderregelungen für Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit sowie für rechtsfähige Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Sie erweitert die sich schon aus anderen Vorschriften ergebende Einschränkung des Mitbestimmungs- und Initiativrechtes des Personalrats, um den besonderen Bedürfnissen dieser Einrichtungen, die zum Teil im Wettbewerb mit privaten Unternehmen stehen, gerecht zu werden.

Hochschulen, die gemäß § 2 Absatz 1 des Landeshochschulgesetzes rechtsfähige Körperschaften des öffentlichen Rechts und zugleich staatliche Einrichtungen sind, unterfallen nicht § 98. Begründet ist dies darin, dass die Beschäftigten der Hochschulen gemäß § 2 Absatz 4 des Landeshochschulgesetzes im Dienst des Landes stehen. Die Hochschulen unterliegen damit in personalrechtlichen Angelegenheiten der Fach- und Rechtsaufsicht des Landes wie eine nachgeordnete Behörde, sie sind bei personalrechtlichen Beteiligungen wie Dienststellen in mehrstufigen Verwaltungen zu behandeln.

Zu Absatz 1

Absatz 1 trifft Regelungen für leitende Angestellte. Bei Personalmaßnahmen für diese Beschäftigten sind die Mitbestimmung nach 82 Nummer 7 und 14 und § 83 Absatz 1 sowie das Initiativrecht des Personalrats nach § 79 ausgeschlossen. Diese Einschränkungen greifen jedoch nur, wenn mindestens eine der in den Nummern 1 bis 3 abschließend aufgeführten Voraussetzungen erfüllt ist.

Zu Absatz 2

Absatz 2 erklärt § 47 für entsprechend anwendbar, sodass bei Bestehen mehrerer Personalräte ein Gesamtpersonalrat zu bilden ist. Außerdem sind durch Verweisung auf § 97 die dortigen Sonderregelungen für den Kommunalbereich entsprechend anzuwenden. Satz 2 stellt klar, welches der Organe den in § 97 Absatz 1 und 2 genannten Organen entspricht. Entsprechend ergibt sich die Beteiligungspflicht des Personalrats.

Zu § 99 (Behandlung von Verschlussachen)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 84 alter Fassung.

Mit dieser Vorschrift soll die Beteiligung des Personalrats auch in solchen Angelegenheiten ermöglicht werden, die der Geheimhaltung unterliegen. Ziel ist es, bei Verschlussachen nur einem kleinen Gremium von VS-ermächtigten Personen Einblick in die geheimhaltungsbedürftigen Vorgänge zu gewähren. Die Einstufung einer Maßnahme als Verschlussache mit verschiedenen Geheimhaltungsgraden richtet sich nach der Verschlussachenanweisung für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 8. November 1999.

Danach wird nach Geheimhaltungsgraden unterschieden zwischen VS – Nur für den Dienstgebrauch, VS – Vertraulich, VS – Geheim und VS – Streng geheim. Die in § 99 enthaltenen Sondervorschriften finden erst ab der Stufe VS – Vertraulich Anwendung. Maßnahmen des Geheimhaltungsgrades „VS – Nur für den Dienstgebrauch“ können dem Personalrat zugänglich gemacht werden.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 Satz 1 ist zur Wahrung der Aufgaben des Personalrats ein Ausschuss zu bilden. Er besteht nach Satz 2 aus je einem Gruppenmitglied der im Personalrat vertretenen Gruppen, somit maximal aus 2 Personen. Die Wahl erfolgt durch die jeweiligen Gruppenvertretungen. Gewählt werden kann nach Satz 3 nur ein Mitglied, dessen VS-Ermächtigung dem Geheimhaltungsgrad der zur Behandlung anstehenden Angelegenheit entspricht. Die Wahl eines Ausschusses entfällt gemäß Satz 4 bei Dienststellen, die einer Mittelbehörde nachgeordnet sind. An seine Stelle tritt der Ausschuss, der bei der Mittelbehörde gebildet ist.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt, dass in eiligen Fällen, in denen der zuständige Ausschuss nicht rechtzeitig gebildet werden kann, der bei der Stufenvertretung gebildete Ausschuss einzuschalten ist.

Zu Absatz 3

Die nach Absatz 3 zu bildende Einigungsstelle besteht abweichend vom Regelfall lediglich aus 3 Mitgliedern. Die oberste Landesbehörde bzw. die oberste Dienstbehörde und die zuständige Personalvertretung benennen je ein Mitglied. Für die Bestellung der oder des Vorsitzenden sind die Vorschriften des § 77 Absatz 2 anzuwenden. Mitglied der Einigungsstelle kann nur werden, dessen VS-Ermächtigung dem Geheimhaltungsgrad der zur Behandlung anstehenden Angelegenheit entspricht. Daraus folgt, dass die oder der Vorsitzende nur aus einem Bereich ausgewählt werden kann, in dem die Verschlussanweisung Anwendung findet.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 Satz 1 ist im Interesse der Geheimhaltung die Beziehung von beauftragten Mitgliedern der Stufenvertretungen und von Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften unzulässig. Die Anwendung des § 31 ist ausgeschlossen.

Gleiches gilt für die Teilnahme der Jugend- und Ausbildungsvertretung, der Vertretung der Referendarinnen und Referendare, der Vertretung der Anwärterinnen und Anwärter, der Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten, der Vertretung des Krankenpflegepersonals, des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Vertretung der Hilfskräfte. Die Anwendung der §§ 32 und 91 Absatz 5 ist ebenfalls ausgeschlossen.

Schließlich findet keine Einschaltung des örtlichen Personalrats statt, wenn eine Maßnahme von der Stufenvertretung behandelt wird. Die Anwendung des § 87 Absatz 4 ist ausgeschlossen. Mindestens als „VS – Vertraulich“ eingestufte Verschlussachen werden nach Satz 2 in der Personalversammlung nicht behandelt.

Zu Absatz 5

Nach Absatz 5 hat die oberste Landesbehörde oder die oberste Dienstbehörde die Möglichkeit anzuordnen, dass dem Ausschuss und der Einigungsstelle bestimmte Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden. Eine solche Anordnung ist nur zulässig, wenn dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder aufgrund internationaler Verpflichtungen erforderlich ist. Das Vorliegen derartiger Gründe ist in einem Verwaltungsgerichtsverfahren nach § 102 glaubhaft zu machen.

Zu Abschnitt 11 (Schwerbehindertenvertretung und Vertrauensmann der Zivildienstleistenden)

Zu § 100 (Schwerbehindertenvertretung)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 85 alter Fassung.

Zu Absatz 1

In Absatz 1 sind die im Gesetz enthaltenen Vorschriften über die Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretung mit den Personalvertretungen aus Gründen der Übersichtlichkeit zusammengefasst.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 kann eine Vertreterin oder ein Vertreter der Arbeitsgemeinschaft der Hauptschwerbehindertenvertretungen beim Land Mecklenburg-Vorpommern an allen Sitzungen der Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene mit beratender Stimme teilnehmen. Diese Vorschrift hat lediglich klarstellenden Charakter, da § 178 Absatz 4 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – SGB IX eine entsprechende Regelung trifft.

Zu § 101 (Vertrauensmann der Zivildienstleistenden)

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 86 alter Fassung.

In der Vorschrift sind die im Gesetz enthaltenen Bestimmungen über die Zusammenarbeit des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden mit dem Personalrat aus Gründen der Übersichtlichkeit zusammengefasst.

Zu Abschnitt 12 (Gerichtliche Entscheidungen)**Zu § 102 (Entscheidungen der Verwaltungsgerichte)**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 87 alter Fassung.

Die Vorschrift regelt die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichtsbarkeit bei Rechtsstreitigkeiten aufgrund des Personalvertretungsgesetzes.

Zu Absatz 1

Absatz 1 zählt beispielhaft auf, in welchen Fällen die Verwaltungsgerichte angerufen werden können. Es handelt sich um keine abschließende Aufzählung wie sich aus der Verwendung des Wortes „insbesondere“ vor dem Beispielskatalog ergibt.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 finden die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren entsprechende Anwendung. Auf die §§ 80 bis 96a des Arbeitsgerichtsgesetzes wird verwiesen.

Zu § 103 (Fachkammern und Fachsenate bei den Verwaltungsgerichten)

Die Regelung entspricht inhaltlich § 88 alter Fassung.

Zu Absatz 1

Hinsichtlich der gerichtlichen Organisation bestimmt Absatz 1, dass bei den Verwaltungsgerichten des ersten Rechtszuges Fachkammern und des zweiten Rechtszuges Fachsenate zu bilden sind.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 bestimmt die Zusammensetzung der Fachkammern und der Fachsenate. Sie bestehen aus einer oder einem Vorsitzenden und ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern.

Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter müssen gemäß Satz 2 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Sinne des § 3 sein. Die Bestellung erfolgt nach Satz 3 durch Berufung in das ehrenamtliche Richteramt durch die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle aufgrund von Vorschlägen der unter den Beschäftigten vertretenen Gewerkschaften und der in § 1 bezeichneten Dienststellen. Gemäß Satz 4 gelten für die Berufung und Stellung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter und ihre Heranziehung zu den Sitzungen die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes entsprechend. Auf die §§ 20 bis 39 des Arbeitsgerichtsgesetzes wird verwiesen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 schreibt vor, dass Fachkammer und Fachsenat in der Besetzung mit einer oder einem Vorsitzenden und je zwei nach Absatz 2 Satz 3 Nummer 1 und 2 berufenen Beisitzerinnen oder Beisitzern tätig werden. Unter den zur Sitzung herangezogenen Beisitzerinnen und Beisitzern aus den Gewerkschaftsvorschlägen müssen sich außerdem eine Beamtin oder ein Beamter und eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer befinden.

Zu Abschnitt 13 (Schlussvorschriften)**Zu § 104 (Unzulässigkeit von abweichenden Regelungen)**

Die Regelung entspricht § 89 alter Fassung.

Die Vorschrift bestimmt, dass vom Personalvertretungsgesetz abweichende Regelungen weder durch Tarifverträge noch durch Dienstvereinbarungen oder sonstige Vereinbarungen getroffen werden können, soweit das Gesetz dies nicht ausdrücklich zulässt.

Zulässige und vom Gesetz gewollte Ergänzungen durch Dienstvereinbarung sind beispielsweise im Rahmen des § 72 Absatz 5 (Regelungen über das Verfahren zur Unterrichtung des Personalrats) und § 74 Absatz 4 (Vereinbarungen über die Zustimmung des Personalrats für bestimmte Maßnahmen oder Gruppen von Maßnahmen) möglich.

Zu § 105 (Wahlordnung, Verordnungsermächtigung)

§ 105 bestimmt, dass die Landesregierung zur Durchführung der im Personalvertretungsgesetz vorgesehenen Wahlen eine Wahlordnung in der Form einer Rechtsverordnung zu erlassen hat.

Aufgrund einer entsprechenden Ermächtigung in § 90 alter Fassung hat die Landesregierung die Landesverordnung über die Wahl der Personalräte (Wahlordnung zum Personalvertretungsgesetz) vom 19. April 1993 (GVOBl. M-V S. 320) erlassen. Diese Wahlordnung ist dem Personalvertretungsgesetz anzupassen.

§ 105 benennt die in der Wahlordnung zu regelnden Wahlen durch Verweis auf die maßgeblichen Paragraphen im Personalvertretungsgesetz.

Dabei handelt es sich um die Wahl des Personalrats (§§ 10 bis 18), der Stufenvertretung (§ 46), des Gesamtpersonalrats (§ 47), der Jugend- und Ausbildungsvertretung (§§ 49 bis 52), der Jugend- und Ausbildungsstufenvertretungen (§ 55) sowie um die Wahlen der Vertretung der nicht ständigen Beschäftigten (§ 68) und des Krankenhauspersonals (§ 69). Die Anpassungen der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des Personalvertretungsgesetzes. Darüber hinaus bezieht § 105 nun auch die Wahlen des im Personalvertretungsgesetz neu aufgenommenen Rates der Referendarinnen und Referendare (§§ 56 bis 59), des Rates der Anwältinnen und Anwältler (§§ 62 bis 65) und der Vertretung der Hilfskräfte (§ 91) mit ein.

§ 105 bestimmt zudem in einem 13 Nummern umfassenden Katalog die Mindestanforderungen an die Wahlordnung. Die Regelungen entsprechen weitgehend den Bestimmungen des § 90 alter Fassung.

Lediglich Nummer 8 alter Fassung hat eine inhaltliche Änderung dahingehend erfahren, dass die Wahlordnung auch Vorschriften zu Möglichkeiten der elektronischen Stimmabgabe bei der Personalratswahl enthalten soll. Dies ermöglicht grundsätzlich die Durchführung von Online-Wahlen.

Zu § 106 (Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte)

Die Regelung entspricht § 91 alter Fassung.

Für Richterinnen und Richter sowie für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte findet das Personalvertretungsgesetz keine Anwendung, es sei denn, dass sie an einer der in § 1 bezeichneten Verwaltungen zur Wahrnehmung einer nicht richterlichen oder nicht staatsanwaltlichen Tätigkeit beschäftigt werden.

Zu § 107 (Erstmalige Wahlen nach diesem Gesetz)

§ 107 legt die Zeiträume fest, in denen die erstmaligen Wahlen der Personalvertretungen nach diesem Gesetz und die nachfolgenden Wahlen stattfinden werden.

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt, dass erstmalige Wahlen von Personalräten, Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräten in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2029 und darauf jeweils in dem nach § 19 Absatz 2 vorgesehenen Wahlzeitraum durchzuführen sind.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt, dass erstmalige Wahlen von Jugend- und Ausbildungsververtretungen in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2027 und darauf jeweils in dem nach § 52 Absatz 2 Satz 2 vorgesehenen Wahlzeitraum durchzuführen sind.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 sind erstmalige Wahlen des Rates der Referendarinnen und Referendare in der Zeit vom 1. Juni bis zum 31. August 2027 und des Rates der Anwältinnen und Anwörter in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai 2027, alsdann jeweils in dem nach § 59 Absatz 2 Satz 3 und § 65 Absatz 2 Satz 2 vorgesehenen Wahlzeitraum durchzuführen.

Zu Artikel 2 (Außerkräftreten)

Artikel 2 regelt, dass das derzeit geltende Personalvertretungsgesetz vom 24. Februar 1993 (GVOBl. M-V S. 125), das zuletzt durch Gesetz vom 26. November 2024 (GVOBl. M-V S. 606) geändert worden ist, mit Ablauf des Tages der Verkündung dieses Gesetzes außer Kraft tritt.

Zu Artikel 3 (Inkräfttreten)

Artikel 3 regelt, dass dieses Gesetz am Tag nach der Verkündung in Kraft tritt.

Anlage

Eckpunkte für die Novellierung des Personalvertretungsgesetzes

Das Personalvertretungsgesetz ist seit dem Inkrafttreten im Jahre 1993 fast unverändert geblieben. Dieses Gesetz berücksichtigt nicht die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts von 1995 (und fortfolgend) zu den verfassungsrechtlichen Grenzen der Mitbestimmung. Diese Rechtsprechung geht stark verkürzt davon aus, dass der Spruch der Einigungsstelle nur empfehlenden Charakter hat. Eine verbindliche Mitbestimmung ist nur zu einem Katalog begrenzter Mitbestimmungstatbestände möglich, der im Gesetz definiert werden muss.

Die Koalitionspartner in Mecklenburg-Vorpommern haben sich in der Koalitionsvereinbarung 2021 bis 2026 auf eine Novellierung des Personalvertretungsgesetzes verständigt. In den Randziffern 30 und 318 heißt es dazu:

„(30) Wir wollen das Personalvertretungsgesetz an die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts anpassen. Dabei wollen wir auch die demokratische Teilhabe junger Menschen stärken.“

„(318) [...] Gleichzeitig werden die Koalitionspartner die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung für alle Menschen, die mit den Hochschulen in einer Arbeitsbeziehung stehen, ausbauen.“

Die folgenden Eckpunkte sollen Grundlage einer weiteren Erörterung sein und sind nicht abschließend.

Im Vorfeld der Erstellung dieses Eckpunktepapiers ist mit den Akteuren gesprochen und entsprechende Vorschläge sind eingearbeitet worden.

1. Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung sollen verfassungskonform angepasst werden. Dies beinhaltet auch eine Neusortierung der Tatbestände zur Mitbestimmung und Mitwirkung. Eine uneingeschränkte Mitbestimmung kann nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nur bei solchen „Angelegenheiten, die in ihrem Schwerpunkt die Beschäftigten in ihrem Beschäftigungsverhältnis betreffen, typischerweise aber nicht oder nur unerheblich die Wahrnehmung von Amtsaufgaben gegenüber dem Bürger berühren“ erfolgen. In den übrigen Fällen kann die Entscheidung der Einigungsstelle nur einen empfehlenden Charakter haben. Das Letztentscheidungsrecht muss der obersten Dienstbehörde obliegen.

2. Einführung einer innerdienstlichen Allzuständigkeit

Im Rahmen der Neusortierung erfolgt ein Systemwechsel hin zur „innerdienstlichen Allzuständigkeit“ für alle personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die in der Entscheidungshoheit der Dienststelle liegen. Der Begriff der Maßnahme wird hierbei wie folgt definiert:

Eine Maßnahme ist eine Handlung oder Entscheidung, durch die die Dienststelle in eigener Zuständigkeit eine Regelung trifft, die die Angehörigen des öffentlichen Dienstes nicht nur geringfügig berührt oder innerdienstliche Verhältnisse nicht nur unwesentlich und nicht nur kurzfristig verändert. Keine Maßnahmen sind insbesondere:

- Handlungen oder Entscheidungen, die eine Maßnahme nur vorbereiten, sowie
- Erläuterungen bestehender verbindlicher Regelungen oder Weisungen an einzelne oder mehrere Angehörige des öffentlichen Dienstes, die die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistender Arbeit regeln.

Diese Allzuständigkeit soll eine Begrenzung durch Kataloge der uneingeschränkten (verbindlichen) und eingeschränkten (empfehlenden) Mitbestimmung erfahren, die die jeweiligen Tatbestände abschließend regeln. Ein Beschluss der Einigungsstelle zu nicht im Katalog der verbindlichen Mitbestimmungstatbestände genannten Maßnahmen hat dabei stets den Charakter einer Empfehlung.

3. Weiterentwicklung der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Personalvertretung und der Dienststelle soll gemäß der vorgesehenen Ausweitung der mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen weiterentwickelt werden.

Die Regelungen bezüglich der Monatsgespräche, des Initiativrechts und des Informationsrechts sollen an die neuen Mitbestimmungsregelungen angepasst werden. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit soll grundsätzlich alle innerdienstlichen Angelegenheiten umfassen, die die Beschäftigten betreffen und der Entscheidungshoheit der Dienststelle unterliegen. Abweichend hiervon sollen weiterhin im Monatsgespräch auch alle sonstigen Vorgänge, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, besprochen werden können.

Hierzu gehören auch Beschwerden und Anregungen von Personen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für die Dienststelle oder ihr angehörende Angehörige des öffentlichen Dienstes tätig sind und die innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden.

4. Ressortübergreifende Mitbestimmung

Es soll ein neues Modell für die ressortübergreifende Mitbestimmung (auf Landesebene) entwickelt werden. Hierfür soll die Rolle der AG HPR gestärkt werden. Die Mitbestimmung erfolgt auf Vorlage des federführenden Ressorts. Der AG HPR wird ein Informationsrecht im Hinblick auf die jeweiligen Maßnahmen eingeräumt.

Um zu vermeiden, dass die Anzahl der durch den jeweiligen Hauptpersonalrat vertretenen Beschäftigten einzelner Berufsgruppen unterproportional vertreten ist, wäre die Einführung eines Bundesratsmodells denkbar. Die Gewichtung der Stimmen innerhalb der AG HPR erfolgt hier also entsprechend der Größe der Ressorts – ähnlich wie im Bundesrat.

Es soll klargestellt werden, dass sich die ressortübergreifende Mitbestimmung nur auf ressortübergreifende Themen (nicht bloß dienststellenübergreifende Themen) beschränkt.

Es erfolgt eine Abgrenzung zwischen den Rechten der AG HPR und den bestehenden Rechten der Hauptpersonalräte, der Tarifvertragsparteien und den Beteiligungsrechten der Spitzenorganisationen.

Die AG HPR ist keine Stufenvertretung.

Bei Nichteinigung bleibt das Letztentscheidungsrecht des Kabinetts unberührt.

5. Digitalisierung des Personalvertretungsrechts

Die Digitalisierung soll auch in den Tätigkeitsbereich der Personalvertretungen Einzug halten. Insbesondere sind folgende Änderungen geplant:

- Einbindung der Personalräte in digitale Workflows,
- Ermöglichen von digitalen und hybriden Sitzungen der Personalräte¹, JAVen und Wahlvorstände,
- Ermöglichung von digitalen und hybriden Personalversammlungen,
- Reduzierung des Schriftformerfordernisses,
- Einführung eines digitalen Zugangsrechts der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen (in Orientierung an den Regelungen des Bundes und gegebenenfalls anderer Länder),
- Durchführung elektronischer Personalratswahlen.

6. Stärkung der Beteiligung junger Menschen

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll gestärkt werden durch eine Ausweitung des passiven und aktiven Wahlrechts. Das passive Wahlrecht soll auch für junge Beschäftigte bis zum 27. Lebensjahr geöffnet werden.

Junge Menschen in Ausbildung sollen künftig grundsätzlich die Personalräte mitwählen können. Für die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern soll eine eigene Regelung geschaffen werden, die die dortigen besonderen Gegebenheiten (die Anzahl der Studierenden übersteigt die Anzahl der Beschäftigten deutlich) berücksichtigt.

Es sollen Regelungen für die Gruppen der Rechtsreferendare und Lehramtsreferendare² geschaffen werden.

¹ Eine entsprechende Änderung des § 26 PersVG ist bereits am 11. Dezember 2024 durch das Erste Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes (GVOBl. M-V S. 606) in Kraft getreten.

² Eine entsprechende Änderung der §§ 77 ff. PersVG ist bereits am 11. Dezember 2024 durch das Erste Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes (GVOBl. M-V S. 606) in Kraft getreten.

7. Regelungen für den Hochschulbereich

Es soll die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung für alle Menschen, die mit den Hochschulen in einer Arbeitsbeziehung stehen, ausgebaut werden.

8. Anpassung der Freistellungsregelungen

Bedingt durch den Personalabbau werden die Dienststellen immer kleiner. Demgegenüber stehen jedoch ein zunehmender Aufgabenumfang und eine steigende Komplexität der Arbeitswelt. Dies erfordert eine Anpassung der bisherigen Freistellungsregelungen.

9. Aufnahme von Regelungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie im Hinblick auf Gleichstellungsfragen

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und der Gleichstellung als Ziel der Zusammenarbeit von Personalrat und Dienststelle soll verankert werden.

10. Vermeidung von personalratslosen Zeiten

Es soll eine Regelung gefunden werden, welche verhindert, dass im Falle von Umstrukturierungen und Ressortumbildungen kein zuständiger Personalrat existiert.

11. Statusgruppen

Die Regelungen bezüglich der Statusgruppen sind anzupassen. Im Gesetz sollen sich künftig nur noch die Statusgruppe der Beamten und die Statusgruppe der Arbeitnehmer finden. Für die Beschäftigten, die dem Geltungsbereich des „TV-Forst“ unterfallen, soll eine hiervon abweichende Regelung gefunden werden.

12. Wahlordnung

Im Nachgang zur Novellierung des Personalvertretungsgesetzes soll eine Überarbeitung der Wahlordnung erfolgen.