Landtag von Baden-Württemberg **Drucksache 15 / 4224**

15. Wahlperiode **22. 10. 2013**

Gesetzentwurf

der Landesregierung

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

A. Zielsetzung

Das Landespersonalvertretungsgesetz wurde zuletzt im Jahr 1995 umfassend novelliert. Seitdem hat die öffentliche Verwaltung tief greifende Veränderungen erfahren. Davon zeugen unter anderem eine zunehmende Orientierung der Verwaltung an den Wirkungen ihres Handelns in der Gesellschaft und an den Erfordernissen der Bürgerinnen und Bürger sowie Verwaltungsreformen, umfassende Einsparprogramme, die Einführung von Elementen betriebswirtschaftlicher Steuerung und die Dezentralisierung der Budgetverantwortung in den Verwaltungen des Landes und in kommunalen Verwaltungen. Begleitet wird dieser Wandel von einer expansiven Entwicklung der Informations- und Bürokommunikationstechnologie. Auch die Beschäftigungsverhältnisse waren grundlegenden Reformen des Dienst- und Tarifrechts unterzogen.

Das Landespersonalvertretungsgesetz soll aufgrund dieser Entwicklungen grundlegend novelliert und an die modernen Erfordernisse der Verwaltung und die berechtigten Interessen der Beschäftigten nach aktiver Teilhabe an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen angepasst werden. Die Novellierung soll die eingetretenen Entwicklungen in den Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen sowie der Informations- und Bürokommunikationstechnologie aufgreifen und das Personalvertretungsrecht sachgerecht fortentwickeln. Die Mitbestimmungsrechte sollen zeitgemäß ausgestaltet werden. Grundlage ist das bewährte Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, das auch weiterhin die Gemeinsamkeit der Aufgaben und die echte Partnerschaft zwischen Dienststellenleiter und Personalvertretung unterstreicht und bei Interessengegensätzen von einer mit dem ernsten Willen zur Einigung geprägten Suche nach einem für beide Teile tragbaren Ausgleich ausgeht.

Eingegangen: 22. 10. 2013 / Ausgegeben: 14. 11. 2013

Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente

Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.

B. Wesentlicher Inhalt

Dazu sollen

- der Beschäftigtenbegriff zeitgemäß gefasst,
- das Wahlrecht interessengerecht gestaltet,
- die Personalratsgrößen angepasst,
- die Geschlechtergerechtigkeit verbessert,
- die Amtszeit sachgerecht verlängert,
- neue Optionsmöglichkeiten bei Beschlussfassungen ermöglicht,
- die Geschäftsführung effektiver gestaltet,
- Arbeitsgemeinschaften ermöglicht,
- Freistellungen angemessen ausgestaltet,
- die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses ermöglicht,
- Informationsrechte des Personalrats ausgebaut,
- die Vereinbarung kürzerer oder längerer Fristen ermöglicht,
- die vertrauensvolle Zusammenarbeit gestärkt,
- neue Beteiligungsrechte eingeräumt,
- der Ausnahmecharakter des Evokationsrechts verdeutlicht,
- mehr Dienstvereinbarungen ermöglicht,
- das Initiativrecht des Personalrats verbreitert,
- Personalversammlungen als Aussprachеforum gestärkt werden sowie
- die Zustimmungsverweigerungsgründe entfallen.

C. Alternativen

Beibehaltung des überkommenen Personalvertretungsrechts.

D. Kosten für die öffentlichen Haushalte

Insbesondere der Ausbau der Informations- und die Einführung neuer Beteiligungsrechte, die Verbreiterung des Initiativrechts, die Abhaltung außerordentlicher Personalversammlungen in der Dienstzeit, die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses und die Anpassung des Beschäftigtenbegriffs kann zu einem nicht näher bezifferbaren Verwaltungsaufwand führen. Finanzielle Auswirkungen können auch mit der angemessenen Erhöhung der Personalratsgrößen und mit der Erhöhung der Freistellungsstaffel einhergehen. Die Dienststellen der Landesverwaltung haben im Hinblick auf die Konsolidierung des Haushalts einen etwa entstehenden Mehraufwand mit den vorhandenen personellen und sächlichen Mitteln zu tragen.

E. Kosten für Private

Keine.

Staatsministerium
Baden-Württemberg
Ministerpräsident

Stuttgart, 22. Oktober 2013

An den
Präsidenten des Landtags
von Baden-Württemberg

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

als Anlage übersende ich gemäß Artikel 59 Absatz 1 der Landesverfassung den von der Landesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften mit Begründung und Vorblatt. Ich bitte, die Beschlussfassung des Landtags herbeizuführen. Federführend ist das Innenministerium zuständig.

Mit freundlichen Grüßen

Kretschmann
Ministerpräsident

Der Landtag wolle beschließen,

dem nachstehenden Gesetzentwurf seine Zustimmung zu erteilen:

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

Artikel 1

Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) in der Fassung vom 1. Februar 1996 (GBl. S. 205), zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 23. Juli 2013 (GBl. S. 233, 239), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

   „Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)[1]“.

2. In § 1 werden die Wörter „, der Landkreise und“ durch die Wörter „und Gemeindeverbände sowie“ ersetzt.

3. § 2 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 wird nach dem Wort „Tarifverträge“ die Angabe „partnerschaftlich,“ eingefügt.

   b) In Absatz 2 werden die Wörter „des Leiters“ und die Wörter „oder seines Vertreters“ gestrichen.

4. Die §§ 3 und 4 werden wie folgt gefasst:

„§ 3

Ausschluss abweichender Regelungen

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

§ 4

Beschäftigte, Gruppen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die

1. weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation der Dienststelle eingegliedert und innerhalb dieser tätig sind oder arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne von § 12 a des Tarifvertragsgesetzes sind,

2. sich in der Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn oder in sonstiger beruflicher Ausbildung befinden,

unabhängig davon, ob sie in einem Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit einer juristischen Person nach § 1 stehen. Beschäftigte sind auch Personen, die unter Fortsetzung eines bestehenden unmittelbaren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zur Dienststelle nach beamtenrechtlichen oder tariflichen Vorschriften zu einer anderen Stelle abgeordnet oder dieser zugewiesen sind oder dort ihre geschuldete Arbeitsleistung erbringen.

(2) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. Personen in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis,
2. Richter sowie Staatsanwälte, es sei denn
   a) die Richter auf Lebenszeit oder Staatsanwälte auf Lebenszeit sind an eine andere Dienststelle als ein Gericht oder eine Staatsanwaltschaft abgeordnet,
   b) die Richter auf Probe oder die Richter kraft Auftrags sind einer anderen Dienststelle als einem Gericht oder einer Staatsanwaltschaft zur Verwendung zugewiesen,
3. Personen, die ehrenamtlich tätig sind, es sei denn, sie stehen in einem Ehrenbeamtenverhältnis,
4. Personen, die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden,
5. Personen, die in der Dienststelle auf der Grundlage von Werk-, Werklieferungs- oder Geschäftsbesorgungsverträgen tätig sind; Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bleibt unberührt.

(3) Unter den Beschäftigten bilden die Beamten im Sinne der Beamtengesetze eine Gruppe. Als Beamte im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Personen, die sich, ohne in ein Beamtenverhältnis berufen zu sein, in der Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis befinden oder als Richter oder Staatsanwälte nach Absatz 2 Nummer 2 verwendet werden.

(4) Die übrigen Beschäftigten bilden die Gruppe der Arbeitnehmer. Die dieser Gruppe angehörenden Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.“

5. Die §§ 5 bis 7 werden aufgehoben.

6. § 9 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

   „(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Stellen und Betriebe der in § 1 genannten juristischen Personen sowie die

Gerichte, die Hochschulen, das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und die Schulen, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.“

b) Es wird folgender Absatz 1 a eingefügt:

„(1 a) Eigenbetriebe mit in der Regel nicht mehr als 50 Beschäftigten gelten nicht als Dienststelle im Sinne von Absatz 1; ihre Beschäftigten gelten als Beschäftigte der Verwaltungsbehörde der Gemeinde oder des Gemeindeverbands.“

c) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „selbständigen Dienststellen erklärt oder zu solchen“ durch die Wörter „einer selbstständigen Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes erklärt oder zu einer solchen“ ersetzt.

d) Die Absätze 3 und 4 werden wie folgt gefasst:

„(3) Mehrere Dienststellen eines Verwaltungszweigs können von der obersten Dienstbehörde zu einer Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes zusammengefasst werden, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten in geheimen Abstimmungen zustimmt. Für die Aufhebung gilt Satz 1 mit der Maßgabe entsprechend, dass es nur der Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststellenteile bedarf, die aus dem Zusammenschluss ausscheiden wollen oder sollen; eine Verselbstständigung nach Absatz 2 Satz 1 gilt dadurch ebenfalls als aufgehoben. Die Zusammenfassung und ihre Aufhebung sind jeweils ab der folgenden Wahl wirksam.

(4) Bei gemeinsamen Dienststellen verschiedener juristischer Personen gelten die Beschäftigten jeder juristischen Person als Beschäftigte einer besonderen Dienststelle. Das Landratsamt gilt als einheitliche Dienststelle.“

7. § 9 a wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 9 a

Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot, Unfallschutz“.

b) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

c) Es wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Erleiden Beamte, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dabei einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, oder erfahren sie einen Sachschaden, der nach § 80 des Landesbeamtengesetzes zu ersetzen wäre, so finden diese Vorschriften entsprechende Anwendung.“

8. § 10 wird wie folgt gefasst:

„§ 10

Verschwiegenheitspflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei oder bei dieser Gelegenheit bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Verschwiegenheit zu bewahren. Abgesehen von den Fällen des § 68 a Absatz 1 Satz 3, des § 72 Absatz 4 und des § 88 gilt die Verschwiegenheitspflicht nicht

1. für Mitglieder der Personalvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung und gegenüber den für Mitglieder eingetretenen Ersatzmitgliedern,
2. für die in Satz 1 bezeichneten Personen gegenüber der zuständigen Personalvertretung und der zuständigen Jugend- und Auszubildendenvertretung,
3. gegenüber der übergeordneten Dienststelle, der obersten Dienstbehörde oder dem anzurufenden obersten Organ oder einem Ausschuss dieses Organs,
4. gegenüber der bei der übergeordneten Dienststelle oder der obersten Dienstbehörde gebildeten Stufenvertretung,
5. gegenüber dem Gesamtpersonalrat,
6. gegenüber der anzuhörenden Personalvertretung,
7. für die Anrufung der Einigungsstelle,
8. für Mitglieder des Wirtschaftsausschusses gegenüber Mitgliedern der Personalvertretungen.

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

(3) Die Dienststelle kann im Einzelfall auf Antrag des Personalrats von der Verschwiegenheitspflicht entbinden; die Aussagegenehmigung nach beamtenrechtlichen oder entsprechenden tariflichen Vorschriften bleibt davon unberührt.“

9. Die §§ 11 und 12 werden wie folgt gefasst:

„§ 11

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, es sei denn, dass sie

1. infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen,

2. am Wahltag seit mehr als sechs Monaten ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt beurlaubt sind,

3. eine Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsjahr ausüben und am Wahltag noch mehr als sechs Monate vom Dienst freigestellt sind,

4. Altersteilzeit im Blockmodell ausüben und sich am Wahltag in der Freistellung befinden.

(2) Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen, Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in einer dem Vorbereitungsdienst entsprechenden Berufsausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt, soweit sich aus § 56 nichts anderes ergibt. Sofern die Ausbildung bei mehreren Ausbildungsstellen erfolgt, bestimmt die oberste Dienstbehörde, welche Dienststelle Stammbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist.

§ 12

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind die wahlberechtigten Beschäftigten im Sinne von § 4 Absatz 1 Satz 1, die am Wahltag

1. seit zwei Monaten der Dienststelle angehören und

2. das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Nicht wählbar sind

1. Beschäftigte, die infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,

2. der Leiter der Dienststelle und sein ständiger Vertreter,

3. Beschäftigte, die zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind,

4. die den Beschäftigten nach Nummer 3 zugeordneten unmittelbaren Mitarbeiter, die als Personalsachbearbeiter die Entscheidungen vorbereiten,

5. die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin.

Beschäftigte, die nicht ständig selbstständige Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen oder vorbereiten, sind von der Wählbarkeit nach Satz 1 Nummer 3 und 4 nicht ausgeschlossen, wenn nur zu einem untergeordneten Teil der Gesamtaufgaben des Beschäftigten Personalangelegenheiten entschieden oder vorbereitet werden.“

10. § 13 wird aufgehoben.

11. § 14 wird wie folgt gefasst:

„§ 14

Bildung von Personalräten, Zahl der Mitglieder

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

(2) Dienststellen, bei denen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vorliegen, werden von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer benachbarten Dienststelle zugeteilt, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten in geheimer Abstimmung zustimmt.

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

fünf bis 14 wahlberechtigten Beschäftigten	aus einer Person,
15 wahlberechtigten Beschäftigten bis 50 Beschäftigten	aus drei Mitgliedern,
51 bis 150 Beschäftigten	aus fünf Mitgliedern,
151 bis 300 Beschäftigten	aus sieben Mitgliedern,
301 bis 600 Beschäftigten	aus neun Mitgliedern,
601 bis 1 000 Beschäftigten	aus elf Mitgliedern,
1 001 bis 1 500 Beschäftigten	aus 13 Mitgliedern,
1 501 bis 2 000 Beschäftigten	aus 15 Mitgliedern,
2 001 bis 3 000 Beschäftigten	aus 17 Mitgliedern,
3 001 bis 4 000 Beschäftigten	aus 19 Mitgliedern,
4 001 bis 5 000 Beschäftigten	aus 21 Mitgliedern,
5 001 bis 7 500 Beschäftigten	aus 23 Mitgliedern,
7 501 bis 10 000 Beschäftigten	aus 25 Mitgliedern,
10 001 und mehr Beschäftigten	aus 27 Mitgliedern.

(4) Liegen in Dienststellen mit in der Regel 601 und mehr Beschäftigten Außenstellen, Nebenstellen oder Teile der Dienststelle räumlich vom Dienstort der Hauptdienststelle entfernt, erhöht sich die Zahl der Mitglieder nach Absatz 3 um

1. zwei Mitglieder, wenn mindestens ein Drittel der in der Regel Beschäftigten der Dienststelle,
2. vier Mitglieder, wenn mindestens die Hälfte der in der Regel Beschäftigten der Dienststelle

zum überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit an einem anderen als dem Dienstort der Hauptdienststelle beschäftigt ist.

(5) Maßgebend für die Ermittlung der Zahl der Mitglieder des Personalrats ist der zehnte Arbeitstag vor Erlass des Wahlausschreibens. Der Wahlvorstand legt dabei den zu dem Stichtag absehbaren Beschäftigtenstand zugrunde, der voraussichtlich über die Hälfte der Amtszeit des Personalrats in der Dienststelle vorhanden sein wird.“

12. § 15 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Besteht der Personalrat aus mindestens drei Mitgliedern, sollen im Personalrat Frauen und Männer entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten der Dienststelle vertreten sein. Sind in der Dienststelle Beamte und Arbeitnehmer beschäftigt, sollen Frauen und Männer in jeder Gruppe, der mehr als ein Sitz im Personalrat zusteht, entsprechend ihrem Anteil an den in der Regel beschäftigten Gruppenangehörigen vertreten sein.“

b) Es wird folgender Absatz 1 a eingefügt:

„(1 a) Besteht der Personalrat aus mindestens drei Mitgliedern und sind in der Dienststelle Beamte und Arbeitnehmer beschäftigt, so muss jede der Gruppen entsprechend der Zahl der in der Regel beschäftigten Gruppenangehörigen im Personalrat vertreten sein. Sind beide Gruppen gleich groß, entscheidet 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 entsprechend zustehenden Sitze fallen der anderen Gruppe zu.“

c) Die Absätze 2 und 3 werden wie folgt gefasst:

„(2) Der Wahlvorstand stellt fest, wie hoch der Anteil der Frauen und der Männer an den in der Regel Beschäftigten insgesamt und innerhalb der Gruppen ist. Er errechnet nach den Grundsätzen der Verhältniswahl die Verteilung der Sitze

1. im Personalrat auf die Gruppen,
2. im Personalrat auf die Geschlechter,
3. innerhalb einer Gruppe, der mehr als ein Sitz im Personalrat zusteht, auf die Geschlechter.

(3) Eine Gruppe erhält mindestens bei in der Regel

weniger als 101 Gruppenangehörigen	einen Vertreter,
101 bis 300 Gruppenangehörigen	zwei Vertreter,
301 bis 1 000 Gruppenangehörigen	drei Vertreter,
1 001 bis 2 500 Gruppenangehörigen	vier Vertreter,
2 501 bis 5 000 Gruppenangehörigen	fünf Vertreter,
5 001 und mehr Gruppenangehörigen	sechs Vertreter.“

13. § 16 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von § 15 geordnet werden, wenn die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennten geheimen Vorabstimmungen beschließen. Der Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe.“

14. § 17 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „(§ 15)“ gestrichen und das Wort „Abstimmungen“ durch das Wort „Vorabstimmungen“ ersetzt.

b) In Absatz 4 Satz 4 wird die Angabe „§ 12 Abs. 3“ durch die Wörter „§ 12 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 und 4 in Verbindung mit Satz 2“ ersetzt.

c) Es wird folgender Absatz 4 a eingefügt:

„(4 a) Die Wahlvorschläge müssen mindestens so viele Bewerber enthalten, wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat und innerhalb der Gruppen auf Frauen und Männer zu erreichen. Wahlvorschläge, die diesem Erfordernis nicht entsprechen, hat der Wahlvorstand nach näherer Maßgabe der Wahlordnung als gültig zuzulassen, wenn die Abweichung schriftlich begründet wird. Die Begründung ist mit dem Wahlvorschlag bekannt zu geben.“

15. § 18 wird wie folgt gefasst:

„§ 18

Zusammensetzung des Personalrats nach Beschäftigungsarten und Dienststellenteilen

(1) Der Personalrat soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten und verschiedener Organisationseinheiten der Dienststelle zusammensetzen.

(2) Dem Personalrat beim Landratsamt sollen Beschäftigte des Landkreises und des Landes entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten des Landratsamts angehören. Dies gilt entsprechend für die Vertretung in den Gruppen im Personalrat.“

16. § 19 wird aufgehoben.

17. Die §§ 20 bis 23 werden wie folgt gefasst:

„§ 20

Wahlvorstand

(1) Der Wahlvorstand besteht aus drei wahlberechtigten Beschäftigten. Sind in der Dienststelle An-

gehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Beide Geschlechter sollen im Wahlvorstand vertreten sein.

(2) Ein Mitglied des Wahlvorstands wird zum Vorsitzenden sowie ein weiteres Mitglied zum stellvertretenden Vorsitzenden bestimmt.

(3) Für jedes Mitglied des Wahlvorstands können Ersatzmitglieder derselben Gruppe bestellt werden. Ein Ersatzmitglied tritt in den Wahlvorstand ein, wenn ein Mitglied aus dem Wahlvorstand ausscheidet oder ein Mitglied des Wahlvorstands zeitweilig verhindert ist.

(4) Ist der Vorsitzende des Wahlvorstands zeitweilig verhindert, vertritt ihn der stellvertretende Vorsitzende; scheidet der Vorsitzende aus dem Wahlvorstand aus, so ist der Vorsitz neu zu bestimmen. Unabhängig davon tritt jeweils das Ersatzmitglied nach Absatz 3 Satz 2 ein.

(5) § 45 Absatz 1 Satz 2, § 47 Absatz 2 Satz 2 und § 48 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie Absatz 4 gelten entsprechend für die Mitglieder des Wahlvorstands und Ersatzmitglieder, solange sie in den Wahlvorstand eingetreten sind.

§ 21

Bestellung oder Wahl des Wahlvorstands

(1) Spätestens zwölf Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Personalrat den Wahlvorstand und bestimmt den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden.

(2) Auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft beruft der Leiter der Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstands und zur Bestimmung des Vorsitzes ein, wenn

1. der Personalrat zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit keinen Wahlvorstand bestellt hat oder
2. in einer Dienststelle, die die Voraussetzungen des § 14 Absatz 1 erfüllt, kein Personalrat besteht.

Die Personalversammlung wählt einen Versammlungsleiter.

(3) Findet die einberufene Personalversammlung nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft.

§ 22

Einleitung und Durchführung der Wahl

(1) Der Wahlvorstand führt die Wahl des Personalrats durch. Er bestimmt den Tag, die Zeit und den Ort der Wahl. Dabei hat er auf die Belange der Beschäftigten und der Dienststelle Rücksicht zu nehmen.

(2) Der Wahlvorstand hat die Wahl spätestens zwei Monate vor dem vorgesehenen Wahltag einzuleiten. Die Wahl soll rechtzeitig vor dem Ablauf der Amtszeit des Personalrats stattfinden. Ist der Wahlvorstand durch die Personalversammlung gewählt, durch den Leiter der Dienststelle bestellt oder findet eine nicht regelmäßige Personalratswahl nach § 27 Absatz 1 statt, soll die Wahl spätestens zwei Monate nach der Wahl oder Bestellung des Wahlvorstands stattfinden.

(3) Kommt der Wahlvorstand den Verpflichtungen nach Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 2 nicht nach, so beruft der Leiter der Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstands ein. § 21 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 gilt entsprechend.

(4) Bei einer Neubestellung des Wahlvorstands nach Absatz 3 gelten Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 mit der Maßgabe, dass der Wahlvorstand unverzüglich den Wahltag festzusetzen und die Wahl einzuleiten hat.

§ 23

Feststellung des Wahlergebnisses

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Angehörigen der Dienststelle bekannt. Dem Leiter der Dienststelle, den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und den Vertretern der sonstigen gültigen Wahlvorschläge ist eine Abschrift der Niederschrift zu übersenden.“

18. Nach § 23 wird folgender § 23 a eingefügt:

„§ 23 a

Konstituierende Sitzung des Personalrats

Spätestens sechs Arbeitstage nach dem Wahltag beruft der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zur Vornahme der vorgeschriebenen Wahlen ein und leitet die Sitzung, bis der Personalrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.“

19. § 24 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 48 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie Absatz 4 gilt für Wahlbewerber entsprechend.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 wird die Angabe „§§ 20 bis 23“ durch die Wörter „§ 21 Absatz 2 und § 22 Absatz 3“ und das Wort „Dienstbezüge“ durch das Wort „Besoldung“ ersetzt.

bb) Satz 3 wird aufgehoben.

20. Die §§ 26 und 27 werden wie folgt gefasst:

„§ 26

Amtszeit, regelmäßiger Wahlzeitraum

(1) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt fünf Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Personalrat besteht, mit dem Ablauf der Amtszeit dieses Personalrats. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Juli des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

(1 a) Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit ein neuer Personalrat nicht gewählt, führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt ist, längstens bis zum Ablauf des 31. Juli. Der geschäftsführende Personalrat ist nicht befugt, Maßnahmen nach § 79 zu beantragen oder Dienstvereinbarungen zu schließen.

(2) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle fünf Jahre in der Zeit vom 1. April bis 31. Juli statt. Fand außerhalb dieses Zeitraums eine Personalratswahl statt, so ist der Personalrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen, wenn die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums mehr als ein Jahr betragen hat. War seine Amtszeit kürzer, so ist der Personalrat erst in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.

§ 27

Vorzeitige Neuwahl

(1) Der Personalrat ist außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums neu zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von 20 Monaten oder 40 Monaten, vom Tag der Wahl gerechnet, die Zahl der in der Regel Beschäftigten um ein Drittel, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder

2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach dem Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der Mitgliederzahl nach § 14 Absatz 3 gesunken ist oder
3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder
4. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
5. die Wahl des Personalrats mit Erfolg angefochten worden ist oder
6. in der Dienststelle kein Personalrat besteht.

In den Fällen der Nummer 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt ist, längstens für vier Monate. § 26 Absatz 1 a Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Ist eine in der Dienststelle vorhandene Gruppe, die bisher im Personalrat vertreten war, auch nach dem Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder durch kein Mitglied des Personalrats mehr vertreten, so wählt diese Gruppe für den Rest der Amtszeit des Personalrats neue Vertreter. Die §§ 21 bis 23, 24 und 25 finden mit folgenden Maßgaben entsprechende Anwendung:

1. Eine Personalversammlung oder eine Gruppenversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands findet nicht statt.
2. Die Bestellung des Wahlvorstands durch den Leiter der Dienststelle ist nur auf Antrag von drei wahlberechtigten Beschäftigten der Gruppe, für welche die Neuwahl stattfinden soll, möglich. Das Antragsrecht einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft bleibt unberührt.“

21. § 29 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Nummer 2 wird folgende Nummer 2 a eingefügt:

„2 a. Rücktritt des gesamten Personalrats,“.

bb) Die Nummern 3 und 4 werden wie folgt gefasst:

„3. Beendigung des Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses,

4. Ausscheiden als Beschäftigter aus der Dienststelle,“.

cc) Nach Nummer 4 werden folgende Nummern 4 a bis 4 c eingefügt:

„4 a. Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt, wenn diese länger als sechs Monate gedauert hat; bei Mitglie-

dern, die bereits bei Beginn der Amtszeit beurlaubt sind, beginnt die Frist ab diesem Zeitpunkt,

4 b. Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsjahr, wenn dieses bis zum Ruhestand andauert, mit dem Beginn der Freistellung,

4 c. Altersteilzeit im Blockmodell mit dem Beginn der Freistellung,“.

b) Es wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Für Waldarbeiter gilt Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 und 4 mit der Maßgabe, dass die Mitgliedschaft im Personalrat erst bei endgültigem Ausscheiden als Waldarbeiter erlischt.“

22. § 30 wird wie folgt gefasst:

„§ 30

Ruhen der Mitgliedschaft im Personalrat

(1) Die Mitgliedschaft eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder er disziplinarrechtlich vorläufig des Dienstes enthoben ist.

(2) Die Mitgliedschaft der in § 11 Absatz 2 bezeichneten Beschäftigten im Personalrat ruht, solange sie entsprechend den Erfordernissen ihrer Ausbildung einen Ausbildungsabschnitt in einer anderen Dienststelle ableisten.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß für Arbeitnehmer.

(4) Die Mitgliedschaft von Waldarbeitern im Personalrat ruht, solange sie vorübergehend nicht im Beschäftigungsverhältnis stehen.“

23. § 31 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Ist ein Mitglied des Personalrats zeitweilig verhindert oder ruht seine Mitgliedschaft, so tritt ein Ersatzmitglied für die Zeit der Verhinderung oder des Ruhens ein.“

b) In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied“ durch die Wörter „Ist ein Mitglied nach Absatz 1“ ersetzt.

c) In Absatz 4 werden die Wörter „Im Fall des § 19 Abs. 2 Nr. 4“ durch die Wörter „In den Fällen des § 27 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 und 4“ ersetzt.

24. Die §§ 32 und 33 werden wie folgt gefasst:

„§ 32

Vorstand

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

(2) Der Personalrat kann aus seiner Mitte mit der Mehrheit der Stimmen aller Mitglieder zwei weitere Mitglieder in den Vorstand wählen. Sind Mitglieder des Personalrats aus Wahlvorschlägen mit verschiedenen Bezeichnungen gewählt worden und sind im Vorstand nach Absatz 1 Mitglieder aus dem Wahlvorschlag nicht vertreten, der die zweitgrößte Zahl aller von den Angehörigen der Dienststelle abgegebenen Stimmen erhalten hat, so ist eines der weiteren Vorstandsmitglieder aus diesem Wahlvorschlag zu wählen.

(3) Beide Geschlechter sollen im Vorstand vertreten sein.

(4) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Er kann dazu andere Mitglieder des Personalrats heranziehen.

§ 33

Vorsitz

(1) Der Personalrat bestimmt, welches Vorstandsmitglied nach § 32 Absatz 1 den Vorsitz übernimmt. Das Vorstandsmitglied der anderen Gruppe übernimmt den stellvertretenden Vorsitz, es sei denn, der Personalrat bestimmt dazu mit Zustimmung der Vertreter dieser Gruppe ein anderes Mitglied aus seiner Mitte. Ist nur eine Gruppe im Vorstand vertreten, bestimmt der Personalrat aus seiner Mitte ein Mitglied, das den stellvertretenden Vorsitz übernimmt.

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

25. § 34 wird wie folgt geändert:

a) Die Absätze 1 und 2 werden wie folgt gefasst:

„(1) Der Vorsitzende des Personalrats beraumt die Sitzungen an; dabei hat er auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Personalrats,

die Schwerbehindertenvertretung und das von der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 36 Absatz 4 Satz 1 benannte Mitglied zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Zu den Sitzungen sind ebenso zu laden

1. die weiteren Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung,
2. Beauftragte von Stufenvertretungen,
3. Beauftragte des Gesamtpersonalrats,
4. die Beauftragte für Chancengleichheit,

soweit sie allgemein oder auf Beschluss des Personalrats berechtigt sind, an der Sitzung teilzunehmen.

(2) Der Leiter der Dienststelle ist vom Zeitpunkt der Sitzung unter Mitteilung der Tagesordnung rechtzeitig zu verständigen und zu Tagesordnungspunkten, an denen er teilnehmen soll, zu laden."

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „, der Beauftragten für Chancengleichheit" gestrichen.

bb) In Satz 2 Nummer 2 wird nach dem Wort „Beschäftigte" das Wort „besonders" eingefügt.

cc) Satz 2 Nummer 3 wird wie folgt gefasst:

„3. besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, für die Beauftragte für Chancengleichheit."

c) In Absatz 4 werden die Wörter „sein Beauftragter" durch die Wörter „eine von ihm beauftragte Person" ersetzt.

d) Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Der Personalrat kann von Fall zu Fall beschließen, dass Beauftragte von Stufenvertretungen und Beauftragte des Gesamtpersonalrats berechtigt sind, mit beratender Stimme an einer Sitzung teilzunehmen. In diesem Fall kann die Ladung zur Sitzung nach Absatz 1 auch kurzfristig erfolgen."

26. Die §§ 36 und 37 werden wie folgt gefasst:

„§ 36

Durchführung der Sitzungen, Teilnahmerechte

(1) Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich; sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt.

(2) Der Personalrat kann ihm zur Verfügung gestelltes Büropersonal zur Erstellung der Niederschrift hinzuziehen.

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Personalrats kann von Fall zu Fall je eine beauftragte Person der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften an einer Sitzung beratend teilnehmen. In diesem Fall sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung den im Personalrat vertretenen Gewerkschaften rechtzeitig mitzuteilen. Nimmt der Leiter der Dienststelle oder die von ihm beauftragte Person an der Sitzung teil, kann er oder sie einen Vertreter der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, hinzuziehen. Personelle und soziale Angelegenheiten einzelner Beschäftigter dürfen nur mit deren vorheriger schriftlicher Zustimmung in Anwesenheit von Beauftragten von Gewerkschaften oder der Arbeitgebervereinigung beraten werden.

(4) Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das von dieser benannt wird, kann an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen. An der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 57 betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung teilnehmen; die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung haben bei Beschlüssen des Personalrats in diesen Angelegenheiten Stimmrecht. Der Vorsitzende des Personalrats soll Angelegenheiten, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 57 betreffen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung zuleiten.

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

(6) Die Beauftragte für Chancengleichheit kann an den Beratungen des Personalrats von einzelnen Gegenständen auf der Tagesordnung teilnehmen, wenn

1. der Gegenstand auf ihren Antrag auf die Tagesordnung gesetzt wurde oder
2. der Personalrat dies im Einzelfall beschließt.

Sie kann Anregungen zur Behandlung von Angelegenheiten geben, die besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen.

(7) Der Personalrat kann nach vorheriger Unterrichtung des Leiters der Dienststelle sachverständige Personen aus der Dienststelle oder sonstige Auskunftspersonen aus der Dienststelle anhören, soweit dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Die Teilnahme dieser Personen an Beratung und Beschlussfassung ist nicht zulässig.

(8) Der Personalrat kann nach vorheriger Unterrichtung des Leiters der Dienststelle in Mitbestimmungsangelegenheiten zu personellen Einzelmaßnahmen betroffene Beschäftigte anhören. Absatz 7 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 37

Befangenheit

(1) Ein Mitglied des Personalrats darf weder beratend noch entscheidend mitwirken, wenn die Entscheidung einer Angelegenheit ihm selbst oder folgenden Personen einen unmittelbaren Vorteil oder Nachteil bringen kann:

1. dem Ehegatten oder dem Lebenspartner nach § 1 des Lebenspartnerschaftsgesetzes,
2. einem in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum dritten Grad Verwandten,
3. einem in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum zweiten Grad Verschwägerten oder als verschwägert Geltenden, solange die die Schwägerschaft begründende Ehe oder Lebenspartnerschaft nach § 1 des Lebenspartnerschaftsgesetzes besteht, oder
4. einer von ihm kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen Person.

Satz 1 gilt nicht,

1. wenn die Entscheidung nur die gemeinsamen Interessen einer Berufs- oder Beschäftigtengruppe berührt,
2. für Wahlen, die vom Personalrat aus seiner Mitte vorgenommen werden müssen,
3. für Wahlen, die von den Gruppen aus ihrer Mitte vorgenommen werden müssen.

(2) Ein Mitglied des Personalrats darf ferner weder beratend noch entscheidend mitwirken, wenn es die zur Beschlussfassung anstehende Maßnahme als Beschäftigter der Dienststelle vorbereitet oder daran verantwortlich mitgewirkt hat.

(3) Das Mitglied des Personalrats, bei dem ein Tatbestand vorliegt, der Befangenheit zur Folge haben kann, hat dies vor Beginn der Beratung über diesen Gegenstand dem Vorsitzenden mitzuteilen. Ob ein Ausschließungsgrund vorliegt, entscheidet in Zweifelsfällen in Abwesenheit des Betroffenen der Personalrat.

(4) Wer an der Beratung und Entscheidung nicht mitwirken darf, muss die Sitzung verlassen.

(5) Ein Beschluss ist rechtswidrig, wenn bei der Beratung oder Beschlussfassung ein Mitglied trotz Befangenheit mitgewirkt hat.“

27. § 38 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 wird die Angabe „(§ 31)“ gestrichen.

b) Es werden folgende Absätze 3 und 4 angefügt:

„(3) In einfach gelagerten Angelegenheiten, die durch die Geschäftsordnung nicht anderweitig

übertragen sind, kann der Vorsitzende im schriftlichen Umlaufverfahren beschließen lassen, wenn kein Mitglied des Personalrats diesem Verfahren widerspricht. Die nähere Bestimmung einfach gelagerter Angelegenheiten und das Verfahren sind in der Geschäftsordnung zu regeln. Das Ergebnis des Umlaufbeschlusses ist dem Personalrat in der nächsten Sitzung bekanntzugeben.

(4) Die im Personalrat vertretenen Gruppen beraten und beschließen gemeinsam. In Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, beschließen nach gemeinsamer Beratung im Personalrat nur die Vertreter dieser Gruppe, wenn getrennte Beschlussfassung in der Geschäftsordnung allgemein festgelegt ist oder im Einzelfall die Mehrheit der Vertreter dieser Gruppe die alleinige Beschlussfassung beantragt."

28. § 39 wird wie folgt gefasst:

„§ 39

Ausschüsse des Personalrats

(1) In einem Personalrat mit elf und mehr Mitgliedern kann der Personalrat durch Regelung in der Geschäftsordnung zur Vorberatung seiner Beratungen und Vorbereitung von Beschlüssen aus seiner Mitte höchstens bis zum Ablauf seiner Amtszeit Ausschüsse bilden, in denen jeweils beide Gruppen vertreten sein müssen. Beide Geschlechter sollen im Ausschuss vertreten sein.

(2) Den Vorsitz in den Ausschüssen führt der Vorsitzende des Personalrats, soweit in der Geschäftsordnung des Personalrats nichts anderes bestimmt ist.

(3) Die § 34 Absatz 1, 2 und 4, § 36 Absatz 1, 2 und 4 Satz 1 sowie Absätze 5 bis 8, §§ 37, 38 Absatz 3 Satz 3 sowie Absatz 4 Satz 1 und § 42 gelten entsprechend. Das Weitere über die Zusammensetzung und das Verfahren regelt die Geschäftsordnung.

(4) Der Personalrat kann seine Befugnisse in einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten und in Mitwirkungsangelegenheiten, mit Ausnahme der Fälle des § 76 Absatz 2, höchstens bis zum Ablauf seiner Amtszeit auf Ausschüsse übertragen. In welchem Umfang er die Ausübung seiner Befugnisse übertragen will, ist in der Geschäftsordnung zu bestimmen. Für die Beschlussfassung in den Ausschüssen gelten § 36 Absatz 4 Satz 2 und § 38 Absatz 1, 2 und 4 Satz 2 entsprechend. Der Personalrat ist über die Beschlüsse unverzüglich zu unterrichten.

(5) Eine einem Ausschuss übertragene Angelegenheit ist dem Personalrat zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen, wenn

1. der Ausschuss die Zustimmung zu einer beabsichtigten Maßnahme verweigern oder Einwendungen gegen eine beabsichtigte Maßnahme erheben will,
2. ein Ausschussmitglied einen Beschluss des Ausschusses als eine erhebliche Beeinträchtigung der Interessen der durch das Mitglied vertretenen Gruppe erachtet,
3. die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Ausschusses als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten erachtet,
4. der Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluss des Ausschusses als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Beschäftigten im Sinne von § 57 erachtet.

Die Vorlage an den Personalrat ist der Dienststelle schriftlich mitzuteilen. In den Fällen des Satzes 1 verlängert sich die Frist zur Zustimmung oder Erhebung von Einwendungen um eine Woche, soweit mit der Dienststelle nichts anderes vereinbart ist.“

29. Nach § 39 wird folgender § 39 a eingefügt:

„§ 39 a

Übertragung von Befugnissen auf den Vorstand des Personalrats

(1) Der Personalrat kann seine Befugnisse in einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten und in Mitwirkungsangelegenheiten, mit Ausnahme der Fälle des § 76 Absatz 2, höchstens bis zum Ablauf seiner Amtszeit auf den Vorstand übertragen. In welchem Umfang er die Ausübung seiner Befugnisse auf den Vorstand übertragen will, ist in der Geschäftsordnung zu bestimmen.

(2) § 36 Absatz 5, § 38 Absatz 1, 2 und 3 Satz 3 sowie Absatz 4 Satz 2, § 39 Absatz 4 Satz 4 und Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 sowie Satz 2 und 3 gelten entsprechend.“

30. § 40 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift wird das Wort „Schwerbehinderten“ durch die Wörter „schwerbehinderten Beschäftigten“ ersetzt.

b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Gruppe“ die Wörter „, die Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung“ eingefügt und die Wörter „sechs Arbeitstagen“ durch die Wörter „einer Woche“ ersetzt.

bb) In Satz 3 werden nach der Angabe „Satz 1“ die Wörter „und Unterrichtung der Dienststelle“ eingefügt.

c) Absatz 3 wird aufgehoben.

31. § 41 wird aufgehoben.

32. § 42 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 werden die Wörter „sein Beauftragter“ durch die Wörter „die von ihm beauftragte Person“ ersetzt.

b) Es wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Die Beauftragte für Chancengleichheit, die Schwerbehindertenvertretung, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung und Beauftragte von Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats können in die Niederschrift über den Teil der Sitzung Einsicht nehmen, an dem sie teilgenommen haben. Entsprechende Abschriften können gefertigt werden.“

33. § 43 wird wie folgt gefasst:

„§ 43

Geschäftsordnung

(1) Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die der Personalrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder und in jeder Gruppe mit der Mehrheit der Stimmen der jeweiligen Gruppenmitglieder beschließt.

(2) Hat der Personalrat mindestens fünf Mitglieder, so soll er sicherstellen, dass er an den regelmäßigen Arbeitstagen der für Personalratsbeteiligungen zuständigen Verwaltung der Dienststelle, bei der er eingerichtet ist, für die Einleitung förmlicher Beteiligungsverfahren erreichbar ist. Andere Personalräte sollen die Dienststelle rechtzeitig vorher unterrichten, wenn absehbar ist, dass der Personalrat für mehrere zusammenhängende Arbeitstage nicht erreichbar ist. Personalrat und Dienststelle können für die Dauer der Amtszeit des Personalrats abweichende Vereinbarungen für die Erreichbarkeit treffen.

(3) Die Geschäftsordnung und Änderungen der Geschäftsordnung sind der Dienststelle zur Kenntnis zu geben.“

34. § 44 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

b) Es wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Versäumnis von Arbeitszeit wegen des Aufsuchens der Sprechstunde des Personalrats oder

sonstiger Inanspruchnahme des Personalrats hat keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Soweit der Besuch der Sprechstunde aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden muss, ist Beschäftigten Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Reisekosten, die durch den Besuch der Sprechstunde entstehen, werden in entsprechender Anwendung des Landesreisekostengesetzes erstattet.“

35. § 45 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 werden die Wörter „und Schreibkräfte“ durch die Wörter „, die üblicherweise in der Dienststelle genutzte Informations- und Kommunikationstechnik und Büropersonal“ ersetzt.

b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Dem Personalrat werden in allen Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung gestellt und er kann erforderliche schriftliche Mitteilungen an die Beschäftigten verteilen. Er kann die Beschäftigten auch über die üblicherweise in der Dienststelle genutzten Informations- und Kommunikationseinrichtungen unterrichten. Die Kosten für erforderliche Informationsmedien des Personalrats trägt die Dienststelle.“

36. Die Fußnote zum 4. Abschnitt wird gestrichen.

37. § 47 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „Dienstbezüge“ durch das Wort „Besoldung“ ersetzt.

bb) In Satz 2 werden die Wörter „die regelmäßige“ durch die Wörter „ihre individuell maßgebliche“ ersetzt.

b) Die Absätze 3 bis 7 werden aufgehoben.

38. § 47 a wird wie folgt gefasst:

„§ 47 a

Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

(1) Die Mitglieder des Personalrats sowie die Ersatzmitglieder, die in absehbarer Zeit in den Personalrat eintreten werden oder regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, sind unter Fortzahlung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interes-

sen angemessen zu berücksichtigen. § 47 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Der Vorsitzende des Personalrats sowie einer der stellvertretenden Vorsitzenden haben viermal im Jahr Anspruch auf Besoldungs- oder Entgeltfortzahlung anlässlich der Teilnahme an einer von der zuständigen Gewerkschaft einberufenen Konferenz der Vorsitzenden der Personalräte. Denselben Anspruch haben alle Mitglieder des Personalrats zweimal im Jahr zur Teilnahme an einer gleichen Konferenz. Die persönliche Teilnahme an einer dieser Konferenzen ist durch eine Bescheinigung der zuständigen gewerkschaftlichen Konferenzleitung nachzuweisen. Absatz 1 bleibt unberührt.“

39. Nach § 47 a werden folgende §§ 47 b und 47 c eingefügt:

„§ 47 b

Freistellung

(1) Mitglieder des Personalrats sind auf Antrag des Personalrats von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sie sind freizustellen in Personalräten mit

fünf Mitgliedern	für zwölf Arbeitsstunden in der Woche,
sieben Mitgliedern	für 24 Arbeitsstunden in der Woche,
neun Mitgliedern	im Umfang eines Vollzeitbeschäftigten,
elf Mitgliedern	im Umfang von zwei Vollzeitbeschäftigten,
13 Mitgliedern	im Umfang von drei Vollzeitbeschäftigten,
15 Mitgliedern	im Umfang von vier Vollzeitbeschäftigten,
17 Mitgliedern	im Umfang von fünf Vollzeitbeschäftigten,
19 Mitgliedern	im Umfang von sechs Vollzeitbeschäftigten,
21 Mitgliedern	im Umfang von sieben Vollzeitbeschäftigten,
23 Mitgliedern	im Umfang von acht Vollzeitbeschäftigten,
25 Mitgliedern	im Umfang von neun Vollzeitbeschäftigten,
27 Mitgliedern	im Umfang von zehn Vollzeitbeschäftigten.

Eine entsprechende Teilfreistellung mehrerer Mitglieder ist zulässig.

(2) Personalrat und Dienststelle können abweichend von Absatz 1 Satz 2 höhere oder niedrigere Freistellungen für die Dauer der Amtszeit des Personalrats vereinbaren.

(3) Maßgebend für die Ermittlung der Freistellungen ist die Zahl der Mitglieder des Personalrats, welche nach § 14 Absatz 1, 3 und 4 einer zum Zeitpunkt der Antragstellung durchzuführenden Wahl des Perso-

nalrats zugrunde zu legen wäre. Würde sich nach der Freistellung die Zahl der Mitglieder des Personalrats im Falle einer Neuwahl um mehr als zwei Mitglieder verringern, ist eine aufgrund der bisherigen Mitgliederzahl bewilligte Freistellung zu verringern. Absatz 2 bleibt unberührt.

(4) Bei der Freistellung sind zunächst die von den Gruppenvertretern gewählten Vorstandsmitglieder, sodann die übrigen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen. Bei weiteren Freistellungen sind die im Personalrat vertretenen Wahlvorschläge nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu berücksichtigen; dabei sind die nach Satz 1 freigestellten Vorstandsmitglieder anzurechnen.

§ 47 c

Benachteiligungsverbot, Berufsbildung freigestellter Mitglieder des Personalrats

(1) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder des Personalrats dürfen in ihrem beruflichen Werdegang nicht benachteiligt werden.

(2) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder des Personalrats dürfen von Maßnahmen der Berufsbildung innerhalb und außerhalb der Verwaltung oder des Betriebs nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung eines Personalratsmitglieds ist diesem im Rahmen der Möglichkeiten der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene verwaltungs- oder betriebsübliche Entwicklung nachzuholen. Für Mitglieder des Personalrats, die drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt waren, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 2 auf zwei Jahre.“

40. § 48 wird wie folgt gefasst:

„§ 48

Schutz des Arbeitsplatzes

(1) Mitglieder des Personalrats dürfen gegen ihren Willen nur versetzt werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Die Versetzung von Mitgliedern des Personalrats gegen ihren Willen bedarf der Zustimmung des Personalrats. Verweigert der Personalrat seine Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht die Zustimmung auf Antrag der Dienststelle ersetzen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 1 vorliegen. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist das Mitglied des Personalrats Beteiligter.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend in den Fällen der Abordnung, der Zuweisung, der Personalgestellung und der mit einem Wechsel des Dienstorts verbundenen oder für eine Dauer von mehr als zwei Monaten vorgesehenen Umsetzung in derselben Dienststelle.

(3) Für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen, Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in einer dem Vorbereitungsdienst entsprechenden Berufsausbildung gelten die Absätze 1 und 2 sowie die §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes nicht. Die Absätze 1 und 2 gelten ferner nicht bei den dort genannten Personalmaßnahmen dieser Beschäftigten im Anschluss an den Vorbereitungsdienst oder das Ausbildungsverhältnis.

(4) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Personalrats, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung des Personalrats. Verweigert der Personalrat seine Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht die Zustimmung auf Antrag der Dienststelle ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist das Mitglied des Personalrats Beteiligter.

(5) Die Absätze 1, 2 und 4 gelten entsprechend für Ersatzmitglieder, solange sie nach § 31 Absatz 1 in den Personalrat eingetreten sind.“

41. Nach § 48 wird folgender § 48 a eingefügt:

„§ 48 a

Übernahme Auszubildender

(1) Beabsichtigt die Dienstelle, einen Auszubildenden in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz, der Mitglied im Personalrat ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat sie dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

(2) Verlangt ein Auszubildender nach Absatz 1 innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich von der Dienststelle die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen dem Auszubildenden und der Dienststelle im Anschluss an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres

nach Beendigung der Amtszeit des Personalrats erfolgreich endet.

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

1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach den Absätzen 2 oder 3 nicht begründet wird, oder
2. das bereits nach den Absätzen 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,

wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer der Dienststelle unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der Personalrat Beteiligter.

(5) Die Absätze 2 bis 4 sind unabhängig davon anzuwenden, ob die Dienststelle ihrer Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.“

42. § 49 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden die Sätze 2 und 3 aufgehoben.

b) Es werden folgende Absätze 4 und 5 angefügt:

„(4) Auf Beschluss der zuständigen Personalräte kann zur Behandlung gemeinsamer Angelegenheiten eine gemeinsame Personalversammlung mehrerer Dienststellen stattfinden, wenn für sie ein Gesamtpersonalrat gebildet ist oder wenn Dienststellen derselben juristischen Person nach § 1 unter derselben Leitung stehen. Die Personalräte einigen sich zugleich, welcher Vorsitzende eines Personalrats die gemeinsame Personalversammlung leitet.

(5) § 66 Absatz 2 und § 67 Absatz 1 Satz 3 gelten für die Personalversammlung entsprechend.“

43. Die §§ 50 bis 53 werden wie folgt gefasst:

„§ 50

Einberufung der Personalversammlung

(1) Der Personalrat beruft die Personalversammlung ein und legt die Tagesordnung fest. Der Vorsitzende des Personalrats lädt zur Personalversammlung ein und leitet sie.

(2) Der Personalrat ist auf Wunsch des Leiters der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft muss der Personalrat vor Ablauf von drei Wochen nach Eingang des Antrags eine Perso-

nalversammlung einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderjahr keine Personalversammlung und keine Teilversammlung durchgeführt worden sind.

§ 51

Durchführung der Personalversammlung

(1) Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Soweit Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist den Teilnehmern Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. § 47 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Die Kosten, die durch die Teilnahme an Personalversammlungen entstehen, werden in entsprechender Anwendung des Landesreisekostengesetzes erstattet.

§ 52

Angelegenheiten der Personalversammlung

(1) Der Personalrat soll einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht erstatten.

(2) Die Personalversammlung kann alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, insbesondere wirtschaftliche Angelegenheiten, Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten sowie Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern.

(3) Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. In einer gemeinsamen Personalversammlung wird gemeinsam beraten, Anträge und Stellungnahmen an die Personalräte werden jedoch getrennt von den Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle beschlossen.

(4) Der Personalrat unterrichtet die Beschäftigten über die Behandlung der Anträge und den Fortgang der in der Personalversammlung behandelten Angelegenheiten.

§ 53

Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung, Teilnahmerechte

(1) Die Personalversammlung ist nicht öffentlich.

(2) An der Personalversammlung können mit beratender Stimme teilnehmen:

1. je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften,

2. ein Beauftragter der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört,
3. ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretung,
4. ein Beauftragter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung besteht,
5. ein beauftragtes Mitglied des Gesamtpersonalrats,
6. die Schwerbehindertenvertretung,
7. ein beauftragtes Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Der Vorsitzende des Personalrats hat die Einberufung der Personalversammlung den Teilnahmeberechtigten mitzuteilen. Die Teilnahmeberechtigten können Änderungen oder Ergänzungen der Tagesordnung beantragen.

(3) Der Personalrat kann der Personalversammlung vorschlagen, dass Beauftragte nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und 2 an der Personalversammlung nicht teilnehmen sollen. Über den Ausschluss entscheidet die Personalversammlung mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Beschäftigten.

(4) Der Leiter der Dienststelle kann an den Personalversammlungen teilnehmen. An den Personalversammlungen, die auf seinen Wunsch einberufen worden sind oder zu denen er ausdrücklich eingeladen worden ist, hat er teilzunehmen. Er kann einen Vertreter der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, hinzuziehen; in diesem Fall kann auch je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften an der Personalversammlung teilnehmen. Der Leiter der Dienststelle kann sich durch einen Beauftragten in der Personalversammlung vertreten lassen, sofern die Personalversammlung nicht auf seinen Wunsch einberufen worden ist.“

44. Die Überschrift des vierten Teils wird wie folgt gefasst:

„Vierter Teil

Gesamtpersonalrat und Stufenvertretungen, Arbeitsgemeinschaften“.

45. § 54 wird wie folgt geändert:

a) Die Absätze 2 bis 4 werden wie folgt gefasst:

„(2) Die Mitglieder des Gesamtpersonalrats werden von den Beschäftigten der Dienststellen gewählt, für die der Gesamtpersonalrat gebildet wird. Der Gesamtpersonalrat besteht bei

bis zu 500 in der Regel Beschäftigten
aus sieben Mitgliedern,

501 bis 1 000 in der Regel Beschäftigten
aus neun Mitgliedern,

1 001 bis 3 000 in der Regel Beschäftigten
aus elf Mitgliedern,

3 001 bis 5 000 in der Regel Beschäftigten
aus 13 Mitgliedern,

5 001 bis 7 500 in der Regel Beschäftigten
aus 15 Mitgliedern,

7 501 bis 10 000 in der Regel Beschäftigten
aus 17 Mitgliedern,

10 001 und mehr in der Regel Beschäftigten
aus 19 Mitgliedern.

(3) Im Gesamtpersonalrat erhält jede Gruppe mindestens einen Vertreter. Besteht der Gesamtpersonalrat aus mehr als neun Mitgliedern, erhält jede Gruppe mindestens zwei Vertreter. § 15 Absatz 4 gilt entsprechend.

(4) Für die Wahl, die Amtszeit und die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 11 und 12, 14 Absatz 1, 2 und 5, § 15 Absatz 1 bis 2, §§ 16 bis 18, 20, 21 Absatz 1, § 22 Absatz 1, 2 und 4, §§ 23 bis 34, 36 bis 40, 42 bis 48 a mit folgenden Maßgaben entsprechend:

1. Das Wahlrecht kann auch bei Zugehörigkeit zu mehreren Dienststellen, für die der Gesamtpersonalrat gebildet wird, nur einmal ausgeübt werden.
2. An Stelle einer Personalversammlung zur Bestellung des Wahlvorstands übt der Leiter der Dienststelle, bei der der Gesamtpersonalrat errichtet wird, die Befugnis zur Bestellung des Wahlvorstands nach § 21 Absatz 2 und 3 sowie § 22 Absatz 3 aus.
3. Eine beauftragte Person des Personalrats kann an den Sitzungen des Gesamtpersonalrats mit beratender Stimme teilnehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die Beschäftigte der Dienststelle betreffen, bei welcher der Personalrat gebildet ist. Die Einladung zu der Sitzung ist dem Personalrat zuzuleiten."

b) Es wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Für die Befugnisse und Pflichten des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 66 bis 84 entsprechend."

46. § 55 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Der Bezirkspersonalrat besteht bei

bis zu 500 in der Regel Beschäftigten
aus drei Mitgliedern,

501 bis 1 000 in der Regel Beschäftigten
aus fünf Mitgliedern,

1 001 bis 3 000 in der Regel Beschäftigten
aus sieben Mitgliedern,

3 001 bis 5 000 in der Regel Beschäftigten
aus neun Mitgliedern,

5 001 und mehr in der Regel Beschäftigten
aus elf Mitgliedern.“

bb) Es wird folgender Satz angefügt:

„Der Hauptpersonalrat besteht bei

bis zu 500 in der Regel Beschäftigten
aus fünf Mitgliedern,

501 bis 1 000 in der Regel Beschäftigten
aus sieben Mitgliedern,

1 001 bis 2 000 in der Regel Beschäftigten
aus neun Mitgliedern,

2 001 bis 3 000 in der Regel Beschäftigten
aus elf Mitgliedern,

3 001 bis 5 000 in der Regel Beschäftigten
aus 13 Mitgliedern,

5 001 bis 10 000 in der Regel Beschäftigten
aus 15 Mitgliedern,

10 001 bis 20 000 in der Regel Beschäftigten
aus 17 Mitgliedern,

20 001 und mehr in der Regel Beschäftigten
aus 19 Mitgliedern.“

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Der Einleitungssatz wird wie folgt gefasst:

„Für die Wahl, die Amtszeit und die Geschäftsführung der Stufenvertretungen gelten die §§ 11 und 12, 14 Absatz 2 und 5, § 15 Absatz 1 bis 2, §§ 16 bis 18, 20, 21 Absatz 1, § 22 Absatz 1, 2 und 4, §§ 23 bis 34 Absatz 4, §§ 36 bis 40, 42 bis 47 b Absatz 1 Satz 1 und Absatz 4, §§ 47 c bis 48 a und 54 Absatz 3 und 4 Nummer 1 bis 3 mit folgenden Maßgaben entsprechend:“

bb) In Nummer 1 wird die Angabe „§ 12 Abs. 3“ durch die Wörter „§ 12 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 bis 4“ ersetzt.

cc) In Nummer 2 wird die Angabe „§ 12 Abs. 3“ durch die Wörter „§ 12 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 bis 4“ ersetzt und am Ende folgender Halbsatz eingefügt:

„; § 37 Absatz 2 bleibt unberührt“.

dd) In Nummer 3 wird die Angabe „§ 34 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 23 a“ und die Wörter „zwölf Arbeitstagen“ durch die Wörter „drei Wochen“ ersetzt.

ee) In Nummer 4 wird die Angabe „§ 41 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 36 Absatz 5“ ersetzt.

ff) Nummer 6 wird wie folgt gefasst:

„6. § 38 Absatz 3 gilt mit der Maßgabe, dass der Vorsitzende alle Angelegenheiten im schriftlichen Umlaufverfahren beschließen lassen kann, wenn nicht im Einzelfall ein Drittel der Mitglieder dem schriftlichen Umlaufverfahren widerspricht.“

c) Es wird folgender Absatz 3 a eingefügt:

„(3 a) Für die Befugnisse und Pflichten der Stufenvertretungen gelten die §§ 66 bis 84 entsprechend.“

d) Absatz 4 wird folgender Satz angefügt:

„Für die Durchführung der Wahl der Stufenvertretungen bei den Landratsämtern ist der Wahlvorstand für die Wahl des Personalrats beim Landratsamt zuständig.“

47. Nach § 55 werden folgende §§ 55 a und 55 b eingefügt:

„§ 55 a

Arbeitsgemeinschaften von Personalvertretungen

(1) Personalvertretungen derselben Verwaltungsstufe, desselben Verwaltungszweigs oder mehrerer Verwaltungen und Betriebe juristischer Personen nach § 1 können zur Behandlung gemeinsam betreffender Angelegenheiten eine Arbeitsgemeinschaft bilden, wenn dies der Wahrnehmung der Befugnisse und Pflichten der einzelnen Personalvertretung förderlich ist.

(1 a) Der Arbeitsgemeinschaft gehören jeweils der Vorsitzende oder ein anderes von der Personalvertretung bestimmtes Mitglied der beteiligten Personalvertretungen an. In begründeten Fällen ist im Einvernehmen mit der Dienststelle der entsendenden Personalvertretung eine Entsendung mehrerer Mitglieder zulässig.

(2) Die Arbeitsgemeinschaft bestimmt aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und Stellvertreter. Sie gibt sich eine Geschäftsordnung. Für die Rechte und Pflichten der Mitglieder von Personalvertretungen in Arbeitsgemeinschaften und für die Geschäftsführung der Arbeitsgemeinschaften gelten § 34 Absatz 1 Satz 1 und 2, § 36 Absatz 1, § 42 Absatz 1, §§ 46, 47, 65 Absatz 1, § 66 Absatz 2, § 67 Absatz 1 Satz 2 und 3 entsprechend. § 45 gilt mit der Maßgabe, dass die durch die Entsendung in die Arbeitsgemeinschaft entstehenden notwendigen Kosten von der Dienststelle der jeweils entsendenden Personalvertretung zu tragen sind.

(3) Abweichend von Absatz 1 a Satz 1 können die Personalräte bei den Universitätsklinika eine Arbeitsgemeinschaft bilden, der aus jedem Universitätsklinikum bis zu zwei Mitglieder angehören. Auf Antrag des Personalrats ist bei jedem Universitätsklinikum ein Mitglied für bis zu zehn Arbeitsstunden in der Woche von seiner dienstlichen Tätigkeit für die Wahrnehmung von Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft freizustellen. Eine entsprechende Teilfreistellung von zwei Mitgliedern ist zulässig. § 47 Absatz 2 bleibt unberührt.

(4) Die Befugnisse und Aufgaben der Personalvertretungen nach diesem Gesetz bleiben unberührt; die §§ 69 bis 83 finden keine Anwendung.

§ 55 b

Arbeitsgemeinschaft der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte

(1) Die Vorsitzenden der Hauptpersonalräte bei den obersten Landesbehörden bilden die Arbeitsgemeinschaft der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte (ARGE-HPR). Besteht bei einer obersten Landesbehörde kein Hauptpersonalrat, ist der Vorsitzende des Personalrats bei der obersten Landesbehörde Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft.

(2) An den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft können teilnehmen:

1. ein Vertreter der zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammengeschlossenen Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden,
2. die Vorsitzenden der Personalräte der Dienststellen des Landtags von Baden-Württemberg.

(3) Die Arbeitsgemeinschaft ist anzuhören vor Entscheidungen

1. der Landesregierung, welche für die Beschäftigten des Landes in den Geschäftsbereichen der obersten Dienstbehörden unmittelbar belastende Regelungen enthalten,
2. oberster Dienstbehörden, welche auch Beschäftigte in den Geschäftsbereichen anderer oberster Dienstbehörden des Landes betreffen,

soweit die Entscheidungen in Angelegenheiten nach den §§ 70, 71, 76 und 82 mit Ausnahme von Maßnahmen in einzelnen personellen Angelegenheiten der Beteiligung des Personalrats unterliegen würden, wenn sie von einer Dienststelle für ihre Beschäftigten getroffen würden. Satz 1 gilt nicht, wenn nach beamtenrechtlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen sind. § 55 a Absatz 4 gilt entsprechend.

(4) Die federführend zuständige oberste Dienstbehörde hört die Arbeitsgemeinschaft rechtzeitig und umfassend zu der beabsichtigten Maßnahme an. Der Arbeitsgemeinschaft sind die erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Auf Verlangen der Arbeitsgemeinschaft ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern. Die Arbeitsgemeinschaft übermittelt ihre Stellungnahme der anhörenden obersten Dienstbehörde innerhalb von drei Wochen, sofern nicht einvernehmlich eine andere Frist vereinbart ist; § 85 Absatz 3 gilt sinngemäß.

(5) Die Arbeitsgemeinschaft kann grundsätzliche Angelegenheiten beraten, die für die Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde hinausgehen. Sie kann hierzu Vorschläge machen und Stellungnahmen abgeben. Dies gilt auch dann, wenn nach beamtenrechtlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen sind. Absatz 4 gilt entsprechend.

(6) § 55 a Absatz 2 Satz 1 bis 3 gilt entsprechend. § 45 gilt mit der Maßgabe, dass die oberste Dienstbehörde, deren Geschäftsbereich der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft angehört, die notwendigen Kosten für die Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft trägt.“

48. § 56 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In dem Einleitungssatz wird das Wort „entsprechender“ durch die Wörter „dem Vorbereitungsdienst entsprechender“ ersetzt.

bb) In Nummer 2 wird das Wort „vier“ durch das Wort „fünf“ und die Angabe „§ 19 Abs. 1“ durch die Wörter „§ 26 Absatz 2 Satz 1“ ersetzt.

cc) In Nummer 3 werden die Wörter „Beteiligungsfällen des Dritten Abschnitts“ durch die Wörter „Beteiligungsangelegenheiten des Zweiten Abschnitts“ ersetzt.

b) In Absatz 2 wird das Wort „entsprechender“ durch die Wörter „dem Vorbereitungsdienst entsprechender“ ersetzt.

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 und 2 werden wie folgt gefasst:

„Für die Wahl, die Amtszeit, die Geschäftsführung, die Rechte, Pflichten und Aufgaben des Ausbildungspersonalrats und seiner Mitglieder gelten § 11 Absatz 1, § 12 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 Nummer 1, § 14 Absatz 1, 3 und 5, §§ 15 bis 17, 18 Absatz 1,

§§ 20, 21 Absatz 1, § 22 Absatz 1 und 2, §§ 23 bis 26, 27 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 6, Satz 2 und 3, §§ 28 bis 34, 36 Absatz 1 bis 3, 5 bis 8, §§ 37 bis 38, 42 bis 47 a, 48 Absatz 1 und 2, §§ 49 bis 53, 66 bis 68 a und 69 bis 83 entsprechend. An Stelle einer Personalversammlung zur Bestellung des Wahlvorstands übt der Leiter der Dienststelle, bei der der Ausbildungspersonalrat gebildet ist, die Befugnis zur Bestellung des Wahlvorstands nach § 21 Absatz 2 und 3 sowie § 22 Absatz 3 aus.“

bb) Satz 3 wird aufgehoben.

49. Die Überschrift des sechsten Teils wird wie folgt gefasst:

„Sechster Teil

Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Jugend- und Auszubildendenversammlung“.

50. § 57 wird wie folgt geändert:

a) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

51. § 58 Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 12 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 ist entsprechend anzuwenden.“

52. § 59 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden die Wörter „einem Jugend- und Auszubildendenvertreter“ durch die Wörter „einer Person“ und die Wörter „Jugend- und Auszubildendenvertretern“ jeweils durch das Wort „Mitgliedern“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) § 18 gilt entsprechend.“

53. § 60 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand, den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden. § 15 Absatz 1 und 2, § 17 Absatz 1, 3 und 4 Satz 1, Absatz 4 a, 5 und 7, § 24 Absatz 1 Satz 1 und 2, Absatz 2 und § 25 gelten entsprechend.“

b) Es werden folgende Absätze 1 a und 1 b eingefügt:

„(1 a) Der Wahlvorstand kann bestimmen, dass die Wahl in Dienststellen mit höchstens 20 in der Regel Beschäftigten im Sinne von § 57 in einer Wahlversammlung stattfindet. Er hat dazu spätestens vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit einzu-

berufen. Gewählt wird in geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Wahlversammlung, führt die Wahl durch und fertigt über das Ergebnis eine Wahlniederschrift.

(1 b) Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden im Wechsel

1. zusammen mit den regelmäßigen Wahlen des Personalrats und

2. sonst in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. Januar

statt. § 26 Absatz 2 Satz 2 und 3 sowie § 27 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 6 gelten entsprechend.“

c) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre und sechs Monate. Sie endet spätestens mit Ablauf des letzten Tages des Zeitraums, in dem die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden. § 26 Absatz 1 Satz 2 und 4, § 27 Absatz 1 Satz 2 sowie §§ 28 bis 31 gelten entsprechend. Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung erlischt nicht dadurch, dass ein Mitglied im Laufe der Amtszeit das 26. Lebensjahr vollendet oder die Ausbildung beendet.“

54. § 61 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 werden nach dem Wort „Berufsbildung“ die Wörter „und der Übernahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in ein Arbeits- oder Dienstverhältnis“ eingefügt.

bb) Nummer 4 wird wie folgt gefasst:

„4. Maßnahmen, die der Gleichstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten im Sinne von § 57 dienen, beim Personalrat zu beantragen,“.

cc) Es werden folgende Nummern 5 und 6 angefügt:

„5. die Eingliederung von Beschäftigten im Sinne von § 57 mit Migrationshintergrund in die Dienststelle sowie das Verständnis zwischen Beschäftigten im Sinne von § 57 unterschiedlicher Herkunft zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Personalrat zu beantragen,

6. Maßnahmen, die dem Umweltschutz, dem Klimaschutz oder der sorgsamen Energienutzung in der Dienststelle dienen, beim Personalrat zu beantragen.“

b) Es wird folgender Absatz 1 a eingefügt:

„(1 a) An Vorstellungsgesprächen zur Besetzung von ausgeschriebenen Ausbildungsplätzen kann ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung teilnehmen. An Personalgesprächen mit entscheidungsbefugten Vertretern der Dienststelle kann auf Verlangen von Beschäftigten im Sinne von § 57 ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung teilnehmen.“

c) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 34 Absatz 1 Satz 3 und 4, Absatz 3, § 36 Absatz 4, § 39 Absatz 3 und 5 Satz 1 Nummer 4, § 39 a Absatz 2, § 40 Absatz 1 Satz 1 und § 42 Absatz 3.“

d) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Vor Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat frühzeitig und fortlaufend zu unterrichten.“

bb) Im neuen Satz 3 werden nach dem Wort „Unterlagen“ die Wörter „einschließlich der Bewerbungsunterlagen aller Bewerber bei Einstellungen von Beschäftigten im Sinne von § 57, soweit dem nicht berechtigte Belange der Bewerber entgegenstehen,“ eingefügt.

e) Absatz 4 wird aufgehoben.

f) In Absatz 5 werden die Wörter „§ 34 Abs. 1 und 2 gilt“ durch die Wörter „die §§ 23 a und 34 Absatz 1 gelten“ ersetzt.

g) Es wird folgender Absatz 7 angefügt:

„(7) In Dienststellen mit mehr als 50 Beschäftigten im Sinne von § 57 kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. § 44 gilt entsprechend. Ein beauftragtes Mitglied des Personalrats kann beratend teilnehmen.“

55. § 62 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten §§ 45 bis 47 b Absatz 1 Satz 1, § 47 c Absatz 1 und § 67 Absatz 1 Satz 3 entsprechend.“

b) In Satz 2 werden die Wörter „§ 48 Abs. 1 und 3 bis 8 gilt entsprechend mit den Maßgaben, dass die Versetzung, die Abordnung und die außerordentliche Kündigung von“ durch die Wörter „§ 48

Absatz 1, 2 und 4 sowie § 48 a gelten entsprechend mit den Maßgaben, dass die dort aufgeführten Personalmaßnahmen bei“ ersetzt.

c) In Satz 3 werden die Wörter „§ 48 Abs. 1 Satz 1 und 2 sowie Abs. 3“ durch die Wörter „§ 48 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie Absatz 4“ ersetzt.

56. § 63 wird wie folgt gefasst:

„§ 63

Jugend- und Auszubildendenversammlung

(1) Die Jugend- und Auszubildendenversammlung besteht aus den Beschäftigten im Sinne von § 57. Sie wird vom Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet. Der Personalratsvorsitzende oder ein vom Personalrat beauftragtes anderes Mitglied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenversammlung soll möglichst unmittelbar vor oder nach einer Personalversammlung stattfinden. Auf Antrag eines Viertels der Beschäftigten im Sinne von § 57 ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung verpflichtet, innerhalb von vier Wochen eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einzuberufen.

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

57. § 64 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 64

Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretung“.

b) In Absatz 3 Satz 2 wird die Angabe „20 Arbeitstagen“ durch die Wörter „vier Wochen“ ersetzt.

c) Es wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Bei den Bezirkspersonalräten können Bezirks-Jugend- und Auszubildendenvertretungen und bei den Hauptpersonalräten Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet werden. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.“

58. § 65 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Der Dienststelle sind die getroffenen Maßnahmen auf Verlangen mitzuteilen.“

b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Unabhängig von Absatz 2 dürfen Personalvertretungen zur Erfüllung ihrer Aufgaben Grund-

daten der Beschäftigten speichern. Dazu zählen Namen, Funktion sowie ihre Bewertung, Besoldungs- oder Entgeltgruppe, Geburts-, Einstellungs- und Ernennungsdatum, Rechtsgrundlage und Dauer der Befristung des Arbeitsverhältnisses, Datum der letzten Beförderung, Höher- oder Rückgruppierung, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung. Die Dienststelle stellt den Personalvertretungen diese Grunddaten auf aktuellem Stand zur Verfügung. Vorher zur Verfügung gestellte Grunddaten sind unverzüglich zu löschen."

c) In Absatz 4 wird die Angabe „(§ 42)" gestrichen.

59. § 66 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) Nach Satz 2 werden folgende Sätze eingefügt:

„Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung können einvernehmlich zweimal im Jahr von den gemeinschaftlichen Besprechungen absehen, wenn wirtschaftliche Angelegenheiten im Wirtschaftsausschuss ausreichend behandelt worden sind. Sofern in der Dienststelle kein Wirtschaftsausschuss besteht, soll die Dienststelle die Personalvertretung in den gemeinschaftlichen Besprechungen mindestens zweimal im Jahr über die von einem Wirtschaftsausschuss zu behandelnden Angelegenheiten unterrichten."

b) Der neue Satz 6 wird wie folgt gefasst:

„Zu den gemeinschaftlichen Besprechungen sind beratend hinzuzuziehen:

1. die Schwerbehindertenvertretung,
2. ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das von dieser benannt wird, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 57 betreffen,
3. die Beauftragte für Chancengleichheit, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen."

60. § 68 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

„1. Maßnahmen zu beantragen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen oder im Rahmen der Aufgabenerledigung der Dienststelle der Förderung des Gemeinwohls dienen,".

bb) In Nummer 2 werden nach dem Wort „werden" die Wörter „und Anforderungen an die Barrierefreiheit nachgekommen wird" eingefügt.

cc) Es wird folgende Nummer 2 a eingefügt:

„2 a. auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregungen, Beratung und Auskunft bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu unterstützen und sich für den Arbeitsschutz einzusetzen,“.

dd) In Nummer 4 wird das Wort „Schwerbehinderter“ durch die Wörter „schwerbehinderter Beschäftigter“ ersetzt.

ee) Nummer 5 wird aufgehoben.

ff) Nummer 6 wird wie folgt gefasst:

„6. an der Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz der Verwaltung mitzuwirken und die Eingliederung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in die Dienststelle sowie das Verständnis zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft zu fördern,“.

gg) Nummer 8 und 9 werden wie folgt gefasst:

„8. Einrichtungen und Angebote der Dienststelle zur Kinderbetreuung anzuregen und vorzuschlagen,

9. Wahrung der Interessen der Beschäftigten in Telearbeit sowie auf einem sonstigen Arbeitsplatz außerhalb der Dienststelle,“.

hh) In Nummer 10 werden die Wörter „von Frau und Mann dienen.“ durch die Wörter „von Frauen und Männern dienen,“ ersetzt.

ii) Es wird folgende Nummer 11 angefügt:

„11. Maßnahmen zu beantragen, die dem Umweltschutz, dem Klimaschutz oder der sorgsamen Energienutzung in der Dienststelle dienen.“

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Reicht die Personalvertretung schriftlich Anträge oder Vorschläge nach Absatz 1 ein, soll der Leiter der Dienststelle innerhalb von drei Wochen schriftlich Stellung nehmen oder, wenn die Einhaltung der Frist nicht möglich ist, einen schriftlichen Zwischenbescheid erteilen. Die Ablehnung schriftlicher Anträge und Vorschläge hat der Leiter der Dienststelle schriftlich zu begründen.“

c) Die Absätze 3 und 4 werden aufgehoben.

61. Nach § 68 werden folgende §§ 68 a und 68 b eingefügt:

„§ 68 a

Unterrichtungs- und Teilnahmerechte der Personalvertretung, Arbeitsplatzschutzangelegenheiten

(1) Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Personalaktendaten dürfen nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden.

(2) Vor Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, ist die Personalvertretung frühzeitig und fortlaufend zu unterrichten. An Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung derartiger Entscheidungen dienen, können Mitglieder der Personalvertretung beratend teilnehmen.

(3) Bei Einstellungen von Beschäftigten sind der Personalvertretung auf Verlangen die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber vorzulegen, soweit dem nicht berechtigte Belange der Bewerber entgegenstehen. An Vorstellungs- oder Eignungsgesprächen, welche die Dienststelle im Rahmen geregelter oder auf Übung beruhender Auswahlverfahren zur Auswahl unter mehreren Bewerbern durchführt oder durchführen lässt, kann ein Mitglied der Personalvertretung, das von dieser benannt ist, teilnehmen.

(4) An Personalgesprächen mit entscheidungsbefugten Vertretern der Dienststelle sowie an Beurteilungsgesprächen im Sinne von § 51 Absatz 2 Satz 1 des Landesbeamtengesetzes kann auf Verlangen des Beschäftigten ein Mitglied der Personalvertretung teilnehmen. An allgemeinen Besprechungen zur Abstimmung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe vor regelmäßigen Beurteilungen im Sinne von § 51 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes kann ein Mitglied der Personalvertretung, das von dieser benannt ist, teilnehmen. Die Gesamtergebnisse regelmäßiger Beurteilungen im Sinne von § 51 des Landesbeamtengesetzes sind der Personalvertretung anonymisiert mitzuteilen. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des betroffenen Beschäftigten der Personalvertretung zur Kenntnis zu geben.

(5) Bei Prüfungen, die eine Dienststelle für Beschäftigte ihres Bereichs abnimmt, ist einem Mitglied der für diesen Bereich zuständigen Personalvertretung, das von dieser benannt ist, die Anwesenheit zu gestatten. Dies gilt nicht für die Beratung.

(6) Der Vorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied der Personalvertretung hat jederzeit das Recht, nach

vorheriger Unterrichtung des Leiters der Dienststelle, die Dienststelle zu begehen und, sofern die Beschäftigten zustimmen, diese an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(7) Die Dienststelle und die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen sind verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen die Personalvertretung oder die von ihr bestimmten Mitglieder der Personalvertretung derjenigen Dienststelle hinzuzuziehen, in der die Besichtigung oder Untersuchung stattfindet. Die Dienststelle hat der Personalvertretung unverzüglich die den Arbeitsschutz oder die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Satz 1 genannten Stellen mitzuteilen. An den Besprechungen der Dienststelle mit den Sicherheitsbeauftragten nach § 22 Absatz 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen von der Personalvertretung beauftragte Mitglieder der Personalvertretung teil. Die Personalvertretung erhält die Niederschriften über die Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen sie nach den Sätzen 1 und 3 hinzuzuziehen ist. Die Dienststelle hat der Personalvertretung eine Durchschrift der nach § 193 Absatz 5 Satz 1 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch von der Personalvertretung mit zu unterschreibenden Unfallanzeige oder des nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Berichts auszuhändigen.

§ 68 b

Wirtschaftsausschuss

(1) In Dienststellen ab einer Größe der Personalvertretung von mindestens sieben Mitgliedern soll auf Antrag der Personalvertretung ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle zu beraten und die Personalvertretung zu unterrichten. Die Befugnisse und Aufgaben der Personalvertretungen nach diesem Gesetz bleiben unberührt.

(2) Die Dienststelle hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Dienst- oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne von Absatz 1 gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle,
2. Veränderungen der Produktpläne,
3. beabsichtigte Investitionen,
4. beabsichtigte Partnerschaften mit Privaten,
5. die Stellung der Dienststelle in der Gesamtdienststelle,
6. beabsichtigte Rationalisierungsmaßnahmen,
7. Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden,
8. Fragen des Umweltschutzes, des Klimaschutzes oder der sorgsamen Energienutzung in der Dienststelle,
9. Verlegung von Dienststellen oder Dienststellenteilen,
10. Auflösung, Neugründung, Zusammenlegung oder Teilung der Dienststelle oder von Dienststellenteilen,
11. Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen,
12. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche das wirtschaftliche Leben der Dienststelle und die Interessen der Beschäftigten der Dienststelle wesentlich berühren können.

(4) Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die der Dienststelle angehören müssen, darunter mindestens einem Mitglied der Personalvertretung. Ersatzmitglieder können bestellt werden. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. Sie werden im Einvernehmen mit der Personalvertretung für die Dauer ihrer Amtszeit von der Dienststelle bestellt und können jederzeit abberufen werden. Der Vorsitzende der Personalvertretung beruft die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses zur konstituierenden Sitzung ein und leitet die Sitzung, bis der Wirtschaftsausschuss aus seiner Mitte einen Vorsitzenden gewählt hat. § 47 Absatz 2 gilt für die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses entsprechend.

(5) Der Wirtschaftsausschuss soll einmal im Vierteljahr zusammentreten.

(6) Der Leiter der Dienststelle oder eine von ihm beauftragte Person nimmt an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses teil; weitere sachkundige Beschäftigte können hinzugezogen werden. An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses können darüber hinaus beratend teilnehmen:

1. die Schwerbehindertenvertretung,
2. ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das von dieser benannt wird, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 57 betreffen,
3. die Beauftragte für Chancengleichheit, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen."

62. Die Überschrift des zweiten Abschnitts im achten Teil wird wie folgt gefasst:

„2. Abschnitt

Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung".

63. § 69 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 69

Mitbestimmung".

b) Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Eine Maßnahme im Sinne von Satz 1 liegt bereits dann vor, wenn durch eine Handlung eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorweggenommen oder festgelegt wird."

c) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Der Personalrat kann seine Zustimmung zu Maßnahmen in zuvor festgelegten Einzelfällen oder für zuvor festgelegte Fallgruppen von Maßnahmen vorab erteilen. Die Bestimmung der Maßnahmen erfolgt für die Dauer der Amtszeit des Personalrats in der Geschäftsordnung; die Bestimmung kann jederzeit geändert oder widerrufen werden. Die Fälle, in denen die Vorabzustimmung in Anspruch genommen worden ist, sind dem Personalrat jeweils in der nächsten Sitzung bekanntzugeben."

d) Die Absätze 3 bis 5 werden aufgehoben.

64. Die §§ 70 bis 74 werden wie folgt gefasst:

„§ 70

Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung

(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen über die

1. Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,

2. allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen für Wohnungen, über die die Beschäftigungsdienststelle verfügt oder für die die Beschäftigungsdienststelle ein Vorschlagsrecht hat,
3. Zuweisung von Wohnungen nach Nummer 2,
4. Kündigung von Wohnungen nach Nummer 2,
5. Aufstellung des Urlaubsplans,
6. Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen dem Leiter der Dienststelle und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird.

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

1. Regelungen der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
3. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen,
4. Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft,
5. Fragen der Gestaltung des Entgelts innerhalb der Dienststelle für Arbeitnehmer, insbesondere durch Aufstellung von Entgeltgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entgeltmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, sowie entsprechende Regelungen innerhalb der Dienststelle für Beamte,
6. Errichtung, Verwaltung, wesentliche Änderung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
7. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen sowie von Gesundheitsgefährdungen,
8. Maßnahmen des behördlichen oder betrieblichen Gesundheitsmanagements einschließlich vorbereitender und präventiver Maßnahmen, allgemeine Fragen des behördlichen oder betrieblichen Eingliederungsmanagements, Maßnahmen aufgrund von Feststellungen aus Gefährdungsanalysen,
9. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen,

10. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des behördlichen oder betrieblichen Vorschlagswesens.

(3) 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 2 Nummer 2 und 4 auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne.

§ 71

Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung

(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Beschäftigten, die voraussichtlich länger als zwei Monate Beschäftigte sein werden, bei

1. Begründung des Beamtenverhältnisses, mit Ausnahme der Fälle, in denen das Beamtenverhältnis auf Widerruf nach Ablegung oder dem endgültigen Nichtbestehen der für die Laufbahn vorgeschriebenen Prüfung aufgrund von Rechtsvorschriften endet,
2. Einstellung von Arbeitnehmern, Übertragung der auszuübenden Tätigkeit bei der Einstellung, Nebenabreden zum Arbeitsvertrag, Zeit- oder Zweckbefristung des Arbeitsverhältnisses,
3. Ein-, Höher-, Um- oder Rückgruppierung einschließlich Stufenzuordnung sowie Verkürzung und Verlängerung der Stufenlaufzeit nach Entgeltgrundsätzen, Bestimmung der Fallgruppe innerhalb einer Entgeltgruppe, soweit jeweils tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, übertariflicher Eingruppierung,
4. Beförderung, horizontalem Laufbahnwechsel,
5. Zulassung zum Aufstieg einschließlich der Zulassung zur Eignungsfeststellung für den Aufstieg,
6. zwei Monate überschreitender Übertragung von Dienstaufgaben eines Amtes mit höherem oder niedrigerem Grundgehalt,
7. zwei Monate überschreitender Übertragung einer Tätigkeit, die
   a) den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren oder niedrigeren Entgeltgruppe entspricht als die bisherige Tätigkeit,
   b) einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,
8. zwei Monate überschreitender Übertragung einer anderen Tätigkeit,

9. erneuter Übertragung von Dienstaufgaben eines Amtes oder der auszuübenden Tätigkeit nach Rückkehr aus der Beurlaubung von längerer Dauer,
10. wesentlicher Änderung des Arbeitsvertrags, ausgenommen der Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit,
11. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstorts verbunden ist,
12. ordentlicher Kündigung durch die Dienststelle.

(1 a) Der Personalrat der abgebenden Dienststelle und, soweit dort bestehend, der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle haben in Personalangelegenheiten jeweils mitzubestimmen bei

1. Versetzung von Beschäftigten, die voraussichtlich länger als zwei Monate Beschäftigte sein werden, zu einer anderen Dienststelle,
2. Abordnung für die Dauer von mehr als zwei Monaten, mit Ausnahme der Abordnung von Beamten für die Erfüllung von Aufgaben nach dem Landesdisziplinargesetz,
3. Zuweisung für die Dauer von mehr als zwei Monaten,
4. Personalgestellung für die Dauer von mehr als zwei Monaten,
5. Abordnung auch für die Dauer von weniger als zwei Monaten, sofern sie sich unmittelbar an eine vorangegangene Abordnung anschließt; entsprechendes gilt für die Zuweisung oder Personalgestellung.

(2) Der Personalrat bestimmt in Personalangelegenheiten der Beschäftigten nur auf deren Antrag mit bei

1. Verlängerung der Probezeit,
2. Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit für die Dauer von mehr als zwei Monaten,
3. Anordnungen gegenüber Beschäftigten, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
4. Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit oder auf Einrichtung eines Arbeitsplatzes außerhalb der Dienststelle, sofern diese Arbeitsform tarifvertraglich oder durch Dienstvereinbarung besteht,
5. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit, Erteilung von Auflagen zu Nebentätigkeitsgenehmigungen, Untersagung einer Nebentätigkeit,
6. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt, Widerruf der Bewilligung,

7. Ablehnung eines Antrags auf Altersteilzeit,
8. Herabsetzung der Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfe,
9. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen Beschäftigte,
10. Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht selbst beantragt haben,
11. Abschluss von Aufhebungs- oder Beendigungsverträgen, wenn der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht selbst beantragt hat; entsprechendes gilt für die Beendigung von öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen,
12. Ablehnung des Antrags auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand oder vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, wenn der Beamte die Versetzung nicht selbst beantragt hat,
13. Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit, wenn der Beamte die Feststellung nicht selbst beantragt hat,
14. Ablehnung des Antrags auf Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze.

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

1. Bestellung und Abberufung von
   a) Vertrauens- und Betriebsärzten,
   b) behördlichen Datenschutzbeauftragten,
   c) Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Beauftragten für biologische Sicherheit, Fachkräften und Beauftragten für den Strahlenschutz,
   d) Hygienebeauftragten,
   e) Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen,
2. Widerruf der Bestellung der Beauftragten für Chancengleichheit oder ihrer Stellvertreterin,
3. Inhalt von Personalfragebögen, mit Ausnahme von solchen im Rahmen der Rechnungsprüfung, Inhalt von Fragebögen für Mitarbeiterbefragungen,
4. Beurteilungsrichtlinien,
5. Inhalt und Verwendung von Formulararbeitsverträgen,

6. Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl

   a) bei Einstellungen,

   b) bei Versetzungen,

   c) bei Höher-, Rück- oder Umgruppierungen,

   d) bei Kündigungen,

   e) für Beförderungen und horizontalen Laufbahnwechsel nach Absatz 1 Nummer 4,

   f) bei beförderungsähnlichen Übertragungen anderer Tätigkeiten und Übertragungen von Tätigkeiten, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslösen,

   g) für die Zulassung zum Aufstieg einschließlich Zulassung zur Eignungsfeststellung für den Aufstieg,

7. Erlass von Richtlinien über Ausnahmen von der Ausschreibung von Dienstposten für Beamte und Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen über die Durchführung von Stellenausschreibungen für Arbeitnehmer einschließlich Inhalt, Ort und Dauer,

8. Absehen von der Ausschreibung eines Dienstpostens für Beamte, der nach gesetzlichen Vorschriften, einer Richtlinie nach Nummer 7 oder einer Dienstvereinbarung auszuschreiben wäre,

9. allgemeine Fragen zur Durchführung der beruflichen Ausbildung mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen

   a) bei Arbeitnehmern einschließlich der Bestellung und Abberufung der Ausbilder und Ausbildungsleiter bei Ausbildungen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, des Krankenpflegegesetzes und des Hebammengesetzes,

   b) der Beamten einschließlich der Bestellung und Abberufung der Ausbilder und Ausbildungsleiter,

   c) von Studierenden der Dualen Hochschule, von Studierenden, die ein nach einer Studienordnung vorgeschriebenes Praktikum leisten, oder von Volontären,

10. allgemeine Fragen der beruflichen Fortbildung, Weiterbildung, Umschulung, Einführung in die Aufgaben einer anderen Laufbahn und Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung,

11. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen,

12. Gestaltung der Arbeitsplätze,

13. Einführung, Anwendung oder wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung technischer Einrichtungen und Verfahren der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten, mit Ausnahme der Einführung und Anwendung automatisierter Verfahren für amtliche Statistiken beim Statistischen Landesamt, soweit diese von Dienststellen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes erstellt und unter dortiger Mitbestimmung der Personalvertretung freigegeben worden sind,

14. Maßnahmen, die zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs geeignet sind, sowie deren wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung,

15. Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden, wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung bestehender Arbeitsmethoden,

16. Einführung, wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung der Informations- und Kommunikationsnetze,

17. Einführung grundsätzlich neuer Formen der Arbeitsorganisation und wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation,

18. Anordnung von Urlaubssperren aus arbeitsorganisatorischen Gründen,

19. Erstellung und Anpassung des Chancengleichheitsplans.

(4) Es gelten nicht

1. Absätze 1 bis 2 Nummer 1 bis 3, 5 bis 7, 10, 12, 14 für

   a) Beamtenstellen und Beamte der Besoldungsgruppe A 16 und höher, bei den obersten Dienstbehörden des Landes der Besoldungsgruppe B 3 und höher sowie jeweils für entsprechende Arbeitnehmerstellen und Arbeitnehmer,

   b) Landräte, Bürgermeister und Beigeordnete,

   c) leitende Beschäftigte öffentlich-rechtlicher Kreditinstitute; welche Beschäftigten leitende Beschäftigte öffentlich-rechtlicher Kreditinstitute sind, entscheidet die zuständige oberste Aufsichtsbehörde,

2. Absatz 1 Nummer 1 für die Begründung des Beamtenverhältnisses bei

   a) Polizeimeistern und Polizeikommissaren,

   b) Lehrern an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen,

3. Absatz 1 Nummer 11 und Absatz 1 a für nicht beamtete Lehrer.

(4 a) An die Stelle der Mitbestimmung tritt, soweit in Absatz 4 nichts anderes bestimmt ist, die Mitwirkung

1. in den Fällen der Absätze 1, 1 a und 2 Nummer 2, 3, 5 bis 7 und 14 bei
   a) Leitern von Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes,
   b) Rektoren an Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschafts- und entsprechenden Sonderschulen,
   c) Abteilungsleitern bei den Regierungspräsidien, Landesoberbehörden und höheren Sonderbehörden,
   d) den Ersten Landesbeamten bei den Landratsämtern,
2. in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 11 und des Absatzes 1 a bei
   a) Beamten des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugseinrichtungen,
   b) Polizeibeamten,
   c) Beschäftigten des Landesamts für Verfassungsschutz.

(5) Wird trotz anderslautender Empfehlung der Einigungsstelle nach § 74 Absatz 4 eine ordentliche Kündigung ausgesprochen, ist dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Empfehlung der Einigungsstelle zuzuleiten. Hat der Arbeitnehmer im Falle des Satzes 1 nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss die Dienststelle auf Verlangen des Arbeitnehmers 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 Satz 2 entbinden, wenn

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

(6) Tritt nach einer Rechtsvorschrift im Falle der ordentlichen Kündigung des Arbeitnehmers durch die

Dienststelle an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung, so ist dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Personalrats zuzuleiten, sofern der Personalrat nach § 77 Absatz 4 Satz 1 Einwendungen gegen die Kündigung erhoben hat, es sei denn, dass die Stufenvertretung nach Verhandlung nach § 78 Absatz 1 Satz 4 und 5 die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat. Bis zur endgültigen Entscheidung der übergeordneten Dienststelle nach § 78 Absatz 1 Satz 4 und 5 oder der obersten Dienstbehörde nach § 78 Absatz 2 oder des nach § 83 a Absatz 1 zuständigen Organs kann die Kündigung nicht ausgesprochen werden. Absatz 5 Satz 2 und 3 sowie § 72 Absatz 2 gelten entsprechend.

§ 72

Einleitung, Verfahren der Mitbestimmung

(1) Die Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung.

(2) Der Personalrat bestimmt, soweit in § 71 Absatz 4 und 4 a nichts anderes bestimmt ist, nur mit

1. in den Personalangelegenheiten nach § 71 Absatz 1 und 1 a der
   a) in § 12 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 und 3 bezeichneten Beschäftigten,
   b) der Beamten auf Zeit,
   c) der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit,
2. in den Angelegenheiten des § 70 Absatz 1 Nummer 4,

wenn die betroffenen Beschäftigten es beantragen sowie

3. in den Angelegenheiten des § 70 Absatz 1 Nummer 1,

wenn die betroffenen Beschäftigten nicht widersprechen. § 71 Absatz 2 bleibt unberührt.

(3) In den Fällen von Absatz 2 sowie von § 71 Absatz 2 sind die Beschäftigten von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen; gleichzeitig sind sie auf ihr Antrags- oder Widerspruchsrecht hinzuweisen.

(4) In den Angelegenheiten nach § 70 Absatz 1 Nummer 1 und 4 bestimmt auf Verlangen der betroffenen Beschäftigten nur der Vorstand mit.

(5) Der Personalrat kann verlangen, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet.

(6) Der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist der Dienststelle innerhalb von drei

Wochen mitzuteilen. In dringenden Fällen kann die Dienststelle diese Frist auf eine Woche abkürzen. Personalrat und Dienststelle können für die Dauer der Amtszeit des Personalrats abweichende Fristen vereinbaren.

(7) Die Dienststelle kann die Fristen im Einzelfall verlängern oder in begründeten Fällen im Einvernehmen mit dem Personalrat abkürzen.

(8) Aufgrund eines Beschlusses des Vorstands kann der Vorsitzende des Personalrats bei der Dienststelle im Einzelfall eine längere Frist beantragen. Dabei ist die Dauer der Fristverlängerung zu benennen und ihre Erforderlichkeit zu begründen. Soweit keine andere Frist bewilligt wird, verlängert sich die Frist um drei Arbeitstage. Entscheidet die Dienststelle nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang über den Antrag, gilt die Fristverlängerung im beantragten Umfang als bewilligt. Der Antrag kann nicht wiederholt werden.

(9) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der geltenden Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert oder die angeführten Gründe offenkundig keinen unmittelbaren Bezug zu den Mitbestimmungsangelegenheiten haben. Soweit dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für einzelne Beschäftigte ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, hat die Dienststelle diesen Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen.

(10) Kommt bei Arbeitnehmern in den Fällen des § 71 Absatz 2 Nummer 2 über die beantragte Verringerung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und in den Fällen des § 71 Absatz 2 Nummer 6 über die beantragte Teilzeitbeschäftigung eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Dienststelle endgültig; die §§ 73 und 74 finden keine Anwendung.

§ 73

Stufenverfahren der Mitbestimmung

(1) Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann die Dienststelle oder der Personalrat die Angelegenheit binnen drei Wochen auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. Legt die Dienststelle die Angelegenheit der übergeordneten Dienststelle vor, so teilt sie dies dem Personalrat unter Angabe der Gründe mit.

(2) Die übergeordnete Dienststelle hat die Angelegenheit der bei ihr gebildeten Stufenvertretung innerhalb von fünf Wochen vorzulegen. § 72 Absatz 1 und 5 bis 9 gilt entsprechend.

(3) Können sich die übergeordnete Dienststelle und die Stufenvertretung nicht einigen, so kann die übergeordnete Dienststelle oder die Stufenvertretung die Angelegenheit binnen drei Wochen der obersten Dienstbehörde vorlegen. Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 gelten entsprechend.

§ 74

Einigungsstellenverfahren

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

(2) In den Fällen des § 70 entscheidet die Einigungsstelle endgültig. Ihr Beschluss bindet die Beteiligten, soweit er eine Entscheidung im Sinne von § 74 a Absatz 5 enthält. Die oberste Dienstbehörde kann einen Beschluss der Einigungsstelle, der im Einzelfall wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsverantwortung ist, unverzüglich nach seiner Zustellung der Landesregierung zur endgültigen Entscheidung vorlegen. Der Einigungsstelle und der bei der obersten Dienstbehörde bestehenden zuständigen Personalvertretung ist Gelegenheit zu geben, innerhalb von zwei Wochen zu der Vorlage an die Landesregierung Stellung zu nehmen. Eine Stellungnahme ist der Landesregierung zur Kenntnis zu bringen. Die Entscheidung der Landesregierung ist den Beteiligten durch die oberste Dienstbehörde bekanntzugeben.

(3) An die Stelle der Landesregierung tritt in Angelegenheiten der Dienststellen des Landtags von Baden-Württemberg der Präsident des Landtags und in Angelegenheiten des Rechnungshofs Baden-Württemberg der Präsident des Rechnungshofs.

(4) In den Fällen des § 71 beschließt die Einigungsstelle, wenn sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde anschließt, eine Empfehlung an diese. Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig. Die Entscheidung ist zu begründen und der Einigungsstelle und den beteiligten Personalvertretungen bekanntzugeben.“

65. Nach § 74 wird folgender § 74 a eingefügt:

„§ 74 a

Einigungsstelle

(1) Die Einigungsstelle wird, soweit sich aus Absatz 2 nichts Abweichendes ergibt, von Fall zu Fall bei der obersten Dienstbehörde gebildet. Sie besteht aus je drei Beisitzern, die von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt werden, und einer unparteiischen Per-

son für den Vorsitz, auf die sich beide Seiten einigen. Die Beisitzer sowie die Person für den Vorsitz sind innerhalb von zwei Wochen nach Anrufung der Einigungsstelle zu bestellen. Die Person für den Vorsitz muss die Befähigung zum Richteramt besitzen oder die Voraussetzungen des § 110 Satz 1 des Deutschen Richtergesetzes erfüllen. Kommt eine Einigung über die Person für den Vorsitz nicht zustande, so bestellt sie der Präsident des Verwaltungsgerichtshofs. Unter den Beisitzern, die von der Personalvertretung bestellt werden, muss sich je ein Beamter und ein Arbeitnehmer befinden, es sei denn, die Angelegenheit betrifft lediglich die Beamten oder die Arbeitnehmer.

(2) Aufgrund einer Dienstvereinbarung kann die Einigungsstelle auf Dauer, längstens bis zum Ablauf der Amtszeit der zuständigen Personalvertretung gebildet werden. Absatz 1 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass zwischen der obersten Dienstbehörde und der zuständigen Personalvertretung Einigung über die unparteiische Person für den Vorsitz für die vereinbarte Amtszeit erzielt wird.

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

(4) Die Einigungsstelle soll binnen zwei Monaten nach der Anrufung durch einen Beteiligten entscheiden. Die Einigungsstelle ist beschlussfähig, wenn die Person für den Vorsitz und mindestens drei Beisitzer anwesend sind. Bestellt eine Seite innerhalb der in Absatz 1 Satz 3 genannten Frist keine Beisitzer oder bleiben Beisitzer trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden die Person für den Vorsitz und die erschienenen Beisitzer allein.

(5) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss. Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss wird mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst; bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der Person für den Vorsitz. Er muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten. Der Beschluss ist den Beteiligten zuzustellen.“

66. Die Bezeichnung „3. Abschnitt“ sowie die Überschrift des dritten Abschnitts werden gestrichen.

67. Die §§ 75 bis 83 a werden wie folgt gefasst:

„§ 75

Mitwirkung

Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, ist ihm die beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig be-

kanntzugeben und auf Verlangen mit ihm zu erörtern.

§ 76

Angelegenheiten der Mitwirkung

(1) Der Personalrat wirkt mit bei

1. Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs,
2. Auflösung, Einschränkung, Erweiterung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
3. nicht nur vorübergehender Übertragung wesentlicher Arbeiten oder wesentlicher Aufgaben, die bisher üblicherweise durch Beschäftigte der Dienststelle wahrgenommen werden, durch Vergabe oder Privatisierung,
4. Einrichtung von Telearbeitsplätzen oder sonstigen Arbeitsplätzen außerhalb der Dienststelle,
5. Auswahl der Beschäftigten zur Teilnahme an Maßnahmen der Berufsausbildung, an Fortbildungs- sowie Weiterbildungsveranstaltungen, an Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung,
6. Grundsätzen der Personalplanung,
7. Arbeitsorganisation einschließlich der Planungs- und Gestaltungsmittel und der Zahl der einzusetzenden Beschäftigten, mit Ausnahme der Erstellung von Stundenplänen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen,
8. Grundsätzen der Arbeitsplatz- oder Dienstpostenbewertung.

(2) Der Personalrat wirkt auf Antrag der Beschäftigten mit bei

1. Erlass von Disziplinarverfügungen oder schriftlichen Missbilligungen gegen Beamte,
2. Erteilung schriftlicher Abmahnungen gegen Arbeitnehmer.

§ 71 Absatz 4 Nummer 1 gilt entsprechend.

§ 77

Einleitung, Verfahren der Mitwirkung

(1) Die Dienststelle unterrichtet den Personalrat über die beabsichtigte Maßnahme.

(2) In den Fällen des § 76 Absatz 2 gilt § 72 Absatz 3 entsprechend, § 78 findet keine Anwendung.

(3) Der Personalrat kann verlangen, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet.

(4) Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von drei Wochen, hält er bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht oder haben sie offenkundig keinen unmittelbaren Bezug zu den Mitwirkungsangelegenheiten, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. § 72 Absatz 6 Satz 2 und 3, Absatz 7 und 8 gilt entsprechend.

(5) Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er der Dienststelle die Gründe mitzuteilen. § 72 Absatz 9 Satz 2 gilt entsprechend.

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

§ 78

Stufenverfahren der Mitwirkung

(1) Der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle kann die Angelegenheit binnen drei Wochen nach Zugang der Mitteilung der Dienststelle, dass Einwendungen nicht oder nicht in vollem Umfang berücksichtigt werden, auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, mit dem Antrag auf Entscheidung vorlegen. Der Personalrat leitet der Dienststelle eine Abschrift des Antrags zu. Die übergeordnete Dienststelle hat die Angelegenheit der Stufenvertretung innerhalb von fünf Wochen vorzulegen. Die übergeordnete Dienststelle entscheidet nach Verhandlung mit der Stufenvertretung. § 77 Absatz 1 und 3 bis 6 gilt entsprechend.

(2) Die Stufenvertretung kann die Angelegenheiten binnen drei Wochen der obersten Dienstbehörde vorlegen. Absatz 1 Satz 2, 4 und 5 gilt entsprechend.

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

§ 79

Antrag des Personalrats

(1) Der Personalrat kann eine Maßnahme, die nach § 70 Absatz 1 Nummer 2, 5 und 6, Absatz 2 und 3, § 71 Absatz 3 und § 76 Absatz 1 seiner Mitbestimmung oder Mitwirkung unterliegt, schriftlich beim Leiter der Dienststelle beantragen; der Antrag ist zu begründen. § 68 Absatz 2 Satz 1 gilt entsprechend.

(2) Entspricht der Leiter der Dienststelle dem Antrag nicht oder nicht in vollem Umfang, so teilt er dem Personalrat die Entscheidung unter Angabe der

Gründe schriftlich mit. Das weitere Verfahren bestimmt sich nach der Art der beantragten Maßnahme und dem dafür vorgesehenen Verfahren nach den §§ 73 bis 74 a und 78.

(3) § 68 Absatz 1 bleibt unberührt.

§ 80

Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind in allen Angelegenheiten der Mitbestimmung nach § 70 Absatz 1 Nummer 2, 5 und 6, Absatz 2 und 3, § 71 Absatz 3 und Mitwirkung nach § 76 Absatz 1 zulässig, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Sie sind ferner zulässig, soweit dieses Gesetz oder tarifvertragliche Vereinbarungen Dienstvereinbarungen vorsehen.

(1 a) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarif geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn tarifvertragliche Vereinbarungen den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulassen.

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

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

(4) Sofern nichts anderes vereinbart ist, können Dienstvereinbarungen von beiden Seiten jederzeit mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

(5) In Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung nach § 70 Absatz 1 Nummer 2, 5 und 6 sowie Absatz 2 und 3 kann die Weitergeltung einer gekündigten oder abgelaufenen Dienstvereinbarung über eine bestimmte Dauer vereinbart werden. Ist keine Vereinbarung über die Dauer der Weitergeltung getroffen, endet die Weitergeltung mit Ablauf der Amtszeit des Personalrats, der zum Zeitpunkt der Kündigung oder des Auslaufens der Dienstvereinbarung amtiert hat.

(6) Weitergeltende Regelungen einer gekündigten oder abgelaufenen Dienstvereinbarung können jederzeit ganz oder teilweise aufgehoben werden, soweit diese Regelungen wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berühren. § 74 Absatz 2 Satz 3 bis 6 und Absatz 3 gilt entsprechend.

§ 81

Anhörung des Personalrats

Soweit der Personalrat anzuhören ist, ist ihm die Angelegenheit rechtzeitig bekanntzugeben und ausreichend Gelegenheit zur Äußerung zu geben.

§ 82

Angelegenheiten der Anhörung

(1) Der Personalrat ist anzuhören

1. bei Personalplanungen,
2. bei Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag vor der Weiterleitung; gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Personalanforderungen eine Stellungnahme ab, so ist diese mit den Personalanforderungen der übergeordneten Dienststelle vorzulegen,
3. bei Raumbedarfsanforderungen für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen vor der Weiterleitung; Nummer 2 Halbsatz 2 gilt entsprechend,
4. bei Bauplanungsprojekten und Anmietungen,
5. bei räumlicher Auslagerung von Arbeit aus der Dienststelle,
6. bei der Festlegung von Verfahren und Methoden von Wirtschaftlichkeits- und Organisationsuntersuchungen, mit Ausnahme von solchen im Rahmen der Rechnungsprüfung,
7. bei der Auswahl und Beauftragung von Gutachten für Wirtschaftlichkeits- und Organisationsuntersuchungen nach Nummer 6,
8. beim Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- oder Arbeitnehmergestellungsverträgen,
9. vor Kündigungen von Arbeitsverhältnissen während der Probezeit, bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 bis 8 gilt § 68 Absatz 2 mit der Maßgabe, dass anstelle der Schriftform auch die mündliche Unterrichtung in einer Sitzung des Personalrats erfolgen kann.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 9 hat die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe der Dienststelle unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich mitzuteilen. § 71 Absatz 4 Nummer 1 gilt entsprechend.

§ 83

Durchführung von Entscheidungen, vorläufige Regelungen

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

(2) Wird eine Maßnahme, welcher der Personalrat zugestimmt hat, die durch den Personalrat als gebilligt gilt oder die auf Antrag des Personalrats zustande gekommen ist, von der Dienststelle nicht oder nicht in angemessener Zeit durchgeführt, unterrichtet diese den Personalrat unter Angabe der Gründe.

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

(4) Die Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren

1. in Mitbestimmungsangelegenheiten nach §§ 72 bis 74 Absatz 1,
2. in Mitwirkungsangelegenheiten nach §§ 77 und 78

einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 83 a

Zuständigkeit in nicht gestuften Verwaltungen

(1) In Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt in Verfahren nach den § 73 Absatz 3, §§ 74, 74 a Absatz 1 Satz 2 und Absatz 3 sowie § 78 Absatz 2 an die Stelle

1. der obersten Dienstbehörde das in ihrer Verfassung vorgesehene oberste Organ oder ein Ausschuss dieses Organs oder, wenn ein solches nicht vorhanden ist, die Aufsichtsbehörde; in Zweifelsfällen bestimmt die zuständige oberste Landesbehörde die anzurufende Stelle,
2. der Stufenvertretung der Personalrat,
3. der Landesregierung das Organ nach Nummer 1.

Besteht ein Gesamtpersonalrat, ist dieser zu hören.

(2) Stehen soziale oder personelle Angelegenheiten der Beschäftigten, über die zwischen dem Personalrat und der Dienststelle keine Einigung besteht, in der Sitzung des Hauptorgans einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes, eines Zweckverbandes oder eines anderen öffentlich-rechtlichen Verbandes kommunaler Gebietskörperschaften zur Beratung an, so ist der Vorsitzende des Personalrats zur Darlegung

der Auffassung des Personalrats in nicht öffentlicher Sitzung zu laden. Das gleiche gilt für Ausschüsse der Hauptorgane oder für vergleichbare Gremien, die aufgrund ihrer Satzung oder Verfassung als Beschlussorgan vorgesehen sind."

68. In § 84 werden nach der Angabe „sind," die Wörter „sowie beim Erlass von Rechtsverordnungen und Satzungen" eingefügt.

69. § 85 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Vor einem Beschluss in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt die Stufenvertretung dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung. In diesem Fall erhöhen sich die Beteiligungsfristen auf fünf Wochen; § 72 Absatz 6 Satz 2 findet Anwendung. § 72 Absatz 6 Satz 3 sowie Absatz 7 und 8 gilt entsprechend."

b) Absatz 6 wird folgender Satz angefügt:

„Erstreckt sich eine Maßnahme auf Dienststellen mehrerer oberster Dienstbehörden, wird bei der obersten Dienstbehörde, zu der die hauptnutzende Stelle gehört, eine gemeinsame Einigungsstelle gebildet."

c) Absatz 8 wird wie folgt gefasst:

„(8) Besteht ein Gesamtpersonalrat, so ist dieser zu beteiligen, wenn die Maßnahme über den Bereich einer Dienststelle hinausgeht. Soweit der Gesamtpersonalrat zuständig ist, ist er an Stelle der Personalräte der Dienststellen zu beteiligen. Vor einem Beschluss in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt der Gesamtpersonalrat dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung. Absatz 3 Satz 2 und 3 gilt entsprechend."

d) Absatz 9 wird aufgehoben.

70. In § 86 Absatz 1 wird die Angabe „§ 48 Abs. 1, 3 und 7" durch die Wörter „§ 48 Absatz 1 und 4, § 48 a Absatz 4" ersetzt.

71. § 88 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird die Angabe „(§ 71)" gestrichen und die Angabe „§ 69 Abs. 4 Satz 1" durch die Wörter „§ 74 Absatz 1" ersetzt.

bb) In Satz 2 werden die Wörter „§ 71 Abs. 1 Satz 1 bis 5 und Abs. 2 bis 5 gilt" durch die Wörter „§ 74 Absatz 2 und 3, § 74 a Absatz 1 Satz 1 bis 5, Absatz 2 bis 5 und § 83 a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 gelten" ersetzt.

b) In Absatz 4 Satz 1 werden die Wörter „§§ 41 und 85 Abs. 3“ durch die Wörter „§ 36 Absatz 4 bis 6 und § 85 Absatz 3“ und die Wörter „§§ 37 und 40 Abs. 1“ durch die Wörter „§ 36 Absatz 3 und § 40 Absatz 1“ ersetzt.

72. § 89 wird wie folgt geändert:

a) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

73. § 90 Absatz 3 wird aufgehoben.

74. § 91 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 2 wird die Angabe „(§ 37, § 40 Abs. 1, § 53)“ durch die Wörter „(§ 36 Absatz 3, § 40 Absatz 1, § 53)“ ersetzt.

b) In Nummer 3 wird die Angabe „(§ 88)“ gestrichen.

75. § 92 wird aufgehoben.

76. § 93 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.“

bb) Es wird folgender Satz angefügt:

„Die besonderen Stufenvertretungen können gemeinsam und zusammen mit der bei der Dienststelle gebildeten allgemeinen Stufenvertretung beraten, soweit alle jeweils gemeinsam beratenden Stufenvertretungen zu beteiligen sind; eine gemeinsame Beschlussfassung mehrerer Stufenvertretungen findet jedoch nicht statt.“

b) Absatz 3 wird aufgehoben.

77. § 94 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Nummer 3 wird die Angabe „KITG“ durch die Wörter „des KIT-Gesetzes (KITG)“ ersetzt.

b) In Absatz 2 werden die Wörter „§§ 75, 77 und 80 Abs. 1 Nr. 3 bis 8 und Abs. 3 Nr. 1“ durch die Wörter „§ 71 Absatz 1 Nummer 1 bis 8, 11 und 12, Absatz 1 a, Absatz 2 Nummer 1 bis 3, 5 bis 7, 10, 12 und 14, § 76 Absatz 2 sowie § 82 Absatz 1 Nummer 9“ ersetzt.

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 75“ durch die Wörter „§ 71 Absatz 1 Nummer 1, 2, 3 für alle Regelungsfälle, ausgenommen die Fallgruppenbestimmung, Nummer 4, 6, 7 Buchstabe a

und Nummer 11, Absatz 1 a und 2 Nummer 2, 3, 5 bis 7 und 14“ ersetzt.

bb) In Satz 2 werden die Wörter „§ 80 Abs. 1 Nr. 3, 4, 8 Buchst. a und b und Abs. 3 Nr. 1“ durch die Wörter „§ 71 Absatz 1 Nummer 3 für den Regelungsfall der Fallgruppenbestimmung, Nummer 5, 7 Buchstabe b und Nummer 8 sowie Absatz 2 Nummer 1“ ersetzt.

d) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 werden die Wörter „besteht abweichend von § 54 Abs. 2 aus sieben Mitgliedern und“ gestrichen.

bb) In Satz 3 wird nach der Angabe „Satz 1“ die Angabe „und 2“ eingefügt.

78. § 94 a wird wie folgt geändert:

a) In Satz 3 werden die Wörter „; die Fristen der §§ 69 und 72 erhöhen sich in diesem Fall auf das Eineinhalbfache, Bruchteile von Tagen werden zu ganzen Tagen aufgerundet“ gestrichen.

b) Nach Satz 3 werden folgende Sätze eingefügt:

„In diesem Fall erhöhen sich die Beteiligungsfristen auf fünf Wochen; § 72 Absatz 6 Satz 2 findet Anwendung. § 72 Absatz 6 Satz 3 sowie Absatz 7 und 8 gilt entsprechend.“

c) Der neue Satz 6 wird wie folgt gefasst:

„§ 85 Absatz 3 Satz 1 bleibt unberührt.“

79. § 94 b wird aufgehoben.

80. § 94 c wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 1 Satz 2 wird die Angabe „§ 94 b“ durch die Angabe „§ 55 a Absatz 3“ ersetzt.

b) In Nummer 3 wird die Angabe „§ 33 Satz 1“ durch die Angabe „§ 32 Absatz 2 Satz 1“ ersetzt.

c) In Nummer 5 werden die Wörter „im Sinne von § 50 Abs. 1“ gestrichen.

d) Nummer 6 wird wie folgt gefasst:

„6. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung bei der Dienststelle nach Nummer 1 Buchstabe b besteht aus 13 Mitgliedern; sie kann bis zu viermal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen.“

e) Nummer 8 wird wie folgt geändert:

aa) Buchstabe a wird wie folgt gefasst:

„a) Vor der Vorlage einer Angelegenheit nach § 73 oder § 78 ist ein Schlichtungsversuch zu unternehmen, der abgesehen von Ver-

fahren nach § 72 Absatz 6 Satz 2 oder § 77 Absatz 4 Satz 2 auf Antrag des Personalrats oder der Dienststelle vor einer Schlichtungsstelle erfolgt. Ein Antrag hemmt die Frist nach § 73 Absatz 1 Satz 1 oder § 78 Absatz 1 Satz 1.“

bb) In Buchstabe b wird die Angabe „§§ 75, 77 Abs. 1, § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und Abs. 3 Nr. 3 sowie § 80 Abs. 1 Nr. 3 bis 9“ durch die Wörter „§ 70 Absatz 1 Nummer 6, § 71 Absatz 1 Nummer 1 bis 8, 11 und 12, Absatz 1 a, Absatz 2 Nummer 1 bis 3, 5 bis 7, 9, 10, 12 und 14, § 76 Absatz 1 Nummer 5 und Absatz 2“ und die Angabe „§ 69 Abs. 3“ durch die Angabe „§ 73“ ersetzt.

f) Nummer 9 wird wie folgt gefasst:

„9. In den Personalangelegenheiten nach § 71 Absatz 1 Nummer 1 bis 4, 6, 7, 8 und 11, Absatz 1 a und Absatz 2 Nummer 2, 3, 5 bis 7 und 14 der wissenschaftlichen Mitarbeiter des Großforschungsbereichs im Sinne von § 14 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 KITG wird, auch in Verfahren nach § 72 Absatz 6 Satz 2 und § 77 Absatz 4 Satz 2, an Stelle der Vorlage nach § 73 oder § 78 das Verfahren nach Nummer 8 durchgeführt, auch ohne dass es eines Antrags des wissenschaftlichen Mitarbeiters bedarf. In diesen Fällen kann durch Dienstvereinbarung ein von § 72 Absatz 1, 5 bis 9, §§ 75 und 77 Absatz 4 bis 6 abweichendes Verfahren vereinbart werden. § 94 Absatz 2 Satz 2 bleibt unberührt.“

g) Nummer 12 wird aufgehoben.

81. In § 94 d Satz 3 wird nach der Angabe „Satz 3“ die Angabe „bis 5“ eingefügt.

82. § 95 wird wie folgt gefasst:

„§ 95

Besondere Vorschriften für Theater und Orchester

§ 70 Absatz 1 Nummer 5, 6, Absatz 2 Nummer 2, 4 und 5, § 71 Absatz 1 Nummer 1 bis 8, 11 und 12, Absatz 1 a, Absatz 2 Nummer 1 bis 3, 5 bis 7, 10, 12 und 14, Absatz 3 Nummer 12, 14 und 15, § 76 Absatz 1 Nummer 2 und 7, Absatz 2 sowie § 82 Absatz 1 Nummer 2 und 9 gelten nicht für künstlerische Mitglieder von Theatern und Orchestern.“

83. In der Überschrift des fünfzehnten Teils werden die Wörter „und die Verwaltung für Flurneuordnung und Landentwicklung“ gestrichen.

84. § 96 wird aufgehoben.

85. § 97 a wird aufgehoben.

86. § 100 wird wie folgt gefasst:

„§ 100

Beschäftigte

Beschäftigte des Südwestrundfunks im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die durch Arbeitsvertrag unbefristet oder auf Zeit fest angestellten Personen einschließlich die zu ihrer Berufsausbildung durch Ausbildungsvertrag Beschäftigten,
2. a) arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne von § 12 a des Tarifvertragsgesetzes,
   b) Personen, die auf Produktionsdauer beschäftigt sind,

   soweit sie nicht maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind.

Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind nicht die Mitglieder der Geschäftsleitung.“

87. § 103 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird die Angabe „§ 75 Abs. 1 Nr. 2, 3, 6 bis 14, § 78 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3, § 79 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4, 11 bis 13 und Abs. 3 Nr. 3 bis 7, 9, 11 bis 14, § 80 Abs. 1 Nr. 8 und Abs. 3 Nr. 1“ durch die Angabe „§ 70 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 und 6, Absatz 2 Nummer 1, 9 und 10, § 71 Absatz 1 Nummer 2, 3, 7, 8 und 11, Absatz 1 a Nummer 1 bis 3, Absatz 2 Nummer 2, 3, 5 bis 7 und 9, Absatz 3 Nummer 3 bis 6 Buchstabe a und Nummer 11 bis 13 und § 76 Absatz 2 Nummer 2“ ersetzt.

b) In Absatz 2 wird die Angabe „§ 75 Abs. 1 Nr. 2, 3, 6 bis 14“ durch die Angabe „§ 71 Absatz 1 Nummer 2, 3, 7 Buchstabe a und Nummer 11, Absatz 1 a Nummer 1 bis 3 und Absatz 2 Nummer 2, 3, 5 bis 7“ ersetzt.

c) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Bei Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit sowie bei Beschäftigten, die maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind, bestimmt der Personalrat in den Fällen des § 71 Absatz 1 Nummer 2, 3, 7 Buchstabe a und Nummer 11, Absatz 1 a Nummer 1 bis 3 und Absatz 2 Nummer 2, 3, 5 bis 7 nur mit, wenn sie dies beantragen; sie sind von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen und gleichzeitig auf ihr Antragsrecht hinzuweisen.“

88. § 104 wird wie folgt gefasst:

„§ 104

Einigungsstelle

Kommt zwischen Dienststelle und Personalrat eine Einigung nicht zustande, kann von jeder Seite die Einigungsstelle angerufen werden; die §§ 73, 74 Absatz 1 Satz 1 und § 83 a Absatz 1 finden keine Anwendung.“

89. § 106 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 4 wird die Angabe „§ 34 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 23 a“ ersetzt.

bb) Es wird folgender Satz angefügt:

„Im Übrigen gelten für den Übergangspersonalrat die Vorschriften dieses Gesetzes für Personalräte entsprechend.“

b) In Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 19 Abs. 2 Nr. 1“ durch die Wörter „§ 27 Absatz 1 Nummer 1“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2 a eingefügt:

„(2 a) Wird aus Teilen des Geschäftsbereichs eines Ministeriums oder mehrerer Ministerien ein Ministerium neu gebildet, ist bis zur Wahl eines Personalrats, längstens jedoch auf die Dauer von sechs Monaten nach der Bekanntmachung der Landesregierung über die Abgrenzung der Geschäftsbereiche der Ministerien, der Personalrat bei dem Ministerium zu beteiligen, aus welchem die meisten Beschäftigten zu dem neu gebildeten Ministerium übergegangen sind. Bei gleicher Anzahl übergegangener Beschäftigter oder in Zweifelsfällen bestimmen die Ministerien, welche die maßgeblichen Geschäftsbereiche abgegeben haben, einvernehmlich den zu beteiligenden Personalrat; die Personalräte sind vor der Bestimmung anzuhören. Befinden sich unter den übergegangenen Beschäftigten des neu gebildeten Ministeriums Beschäftigte, die unmittelbar vor der Bildung des neuen Ministeriums Mitglied in einem Personalrat waren, treten diese Beschäftigten bei der Behandlung von Angelegenheiten des neu gebildeten Ministeriums zu dem zu beteiligenden Personalrat mit Stimmrecht hinzu.“

d) Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Absatz 1 Satz 3 bis 7, Absatz 2 und 2 a gelten entsprechend.“

e) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Die Ministerien werden ermächtigt, für ihren Geschäftsbereich und die von ihnen beaufsichtigten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Benehmen mit dem Innenministerium durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen, welche die Personalvertretung und ihre Wahl insoweit sicherstellen oder erleichtern, als dies erforderlich ist, um Erschwernisse auszugleichen, die bei der Neubildung, Eingliederung oder Auflösung von Dienststellen entstehen, wenn andere als die in Absatz 1 genannten Umbildungen vorgenommen oder zugleich Übergangsbestimmungen für Stufenvertretungen in demselben Geschäftsbereich getroffen werden. Ist kein Ministerium zuständig, erlässt das Innenministerium die Rechtsverordnung. Es können dabei insbesondere Bestimmungen getroffen werden über

1. die Bildung von Übergangspersonalvertretungen, höchstens mit einer Amtszeit entsprechend Absatz 2,
2. die vorübergehende Fortführung der Geschäfte durch nicht weiterbestehende Personalvertretungen für längstens sechs Monate,
3. die Zuordnung von Mitgliedern von Personalvertretungen nicht weiterbestehender oder umgebildeter Dienststellen zu anderen Personalvertretungen,
4. die Voraussetzungen und den Zeitpunkt für die Neuwahl der Personalvertretungen,
5. die Änderung der Amtszeit der Personalvertretungen bis zu höchstens einem Jahr,
6. die Bestellung von Wahlvorständen.“

90. § 107 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Im Einleitungssatz werden die Wörter „§§ 11 bis 24 und 54 bis 60“ durch die Wörter „§§ 11 bis 18, 20 bis 24, 26, 27, 54, 55 und 56 bis 60“ ersetzt.

bb) In Nummer 7 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 8 angefügt:

„8. die Nutzung elektronischer Informations- und Kommunikationstechnik, insbesondere für Bekanntmachungen des Wahlvorstands, die Vorbereitung der Wahl und die Ermittlung und Feststellung des Wahlergebnisses.“

b) In Absatz 2 wird das Wort „Abstimmungen“ durch das Wort „Vorabstimmungen“ ersetzt.

91. Die Inhaltsübersicht ist entsprechend anzupassen.

Artikel 2

Änderung des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes

Das Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetz in der Fassung vom 22. Mai 2000 (GBl. S. 504), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 16. April 2013 (GBl. S. 77), wird wie folgt geändert:

1. Die §§ 20 und 21 werden wie folgt gefasst:

„§ 20

Aufgaben des Richterrats

Der Richterrat wird beteiligt

1. an den in §§ 68, 68 a, 70, 71 Absatz 2 Nummer 9, Absatz 3 Nummer 1, 3 bis 18, § 72 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 und 3, Absatz 3 und 4, § 76 Absatz 1 Nummer 1 und 2, § 80 Absatz 1 a des Landespersonalvertretungsgesetzes bezeichneten allgemeinen und sozialen Angelegenheiten der Richter,
2. gemeinsam mit dem Personalrat an den in §§ 68, 68 a, 70, 71 Absatz 2 Nummer 9, Absatz 3 Nummer 1, 3 bis 18, § 72 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 und 3, Absatz 3 und 4, § 76 Absatz 1 Nummer 1 und 2, § 80 Absatz 1 a des Landespersonalvertretungsgesetzes bezeichneten allgemeinen und sozialen Angelegenheiten, die sowohl Richter als auch Bedienstete des Gerichts betreffen (gemeinsame Angelegenheiten).

§ 21

Anwendung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, finden auf die Richterräte und ihre Mitglieder die Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes entsprechende Anwendung. Insbesondere gelten für die Befugnisse und Pflichten der Richterräte in allgemeinen und sozialen Angelegenheiten die §§ 39 a, 66 bis 68 a, 69, 70 Absatz 1 Nummer 1 bis 4, § 72 Absatz 1 und Absatz 5 bis 9, §§ 73 bis 75, 76 Absatz 1 Nummer 2, §§ 77 bis 81, 82 Absatz 1 Nummer 2, 3 und 5 bis 7, §§ 83, 84 und 85 des Landespersonalvertretungsgesetzes entsprechend.“

2. In § 29 wird die Überschrift wie folgt gefasst:

„§ 29

Einigungsstelle
(§ 74 a des Landespersonalvertretungsgesetzes)“.

Artikel 3

Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie

§ 3 des Gesetzes zur Errichtung der Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie vom 3. Dezember 2008 (GBl. S. 429) wird wie folgt geändert:

1. Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.

2. In Satz 1 werden die Wörter „bis zu den übernächsten regelmäßigen Personalratswahlen“ gestrichen.

3. Es wird folgender Satz angefügt:

   „§ 54 des Landespersonalvertretungsgesetzes ist entsprechend anzuwenden.“

4. Die Absätze 2, 3 und 4 werden aufgehoben.

Artikel 4

Änderung des Landesbankgesetzes

Das Landesbankgesetz vom 11. November 1998 (GBl. S. 589), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Juli 2010 (GBl. S. 545), wird wie folgt geändert:

1. In § 10 Satz 4 wird die Angabe „§ 12 Abs. 1 und 2“ durch die Wörter „§ 12 Absatz 1 und 2 Nummer 1“ ersetzt.

2. Nach § 19 wird folgender § 20 eingefügt:

„§ 20

Zusatzversorgungskasse

Die Zusatzversorgungskasse der Landesbank besteht als rechtlich unselbstständige Einrichtung fort; auf sie findet das Versicherungsaufsichtsgesetz keine Anwendung.“

Artikel 5

Änderung des Gesetzes über die Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank –

In § 9 Absatz 3 Satz 2 des Gesetzes über die Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank – vom 11. November 1998 (GBl. S. 581) wird jeweils die Angabe „§ 32 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 33 Absatz 1“ ersetzt.

Artikel 6

Änderung des Landesplanungsgesetzes

In § 45 Absatz 7 des Landesplanungsgesetzes in der Fassung vom 10. Juli 2003 (GBl. S. 385) werden die Wörter „des § 19“ durch die Wörter „der §§ 26 und 27“ ersetzt.

Artikel 7

Änderung des Sparkassengesetzes für Baden-Württemberg

§ 16 Absatz 1 des Sparkassengesetzes für Baden-Württemberg in der Fassung vom 19. Juli 2005 (GBl. S. 588) wird wie folgt geändert:

1. In Satz 4 wird die Angabe „§ 12 Abs. 1 Nr. 1 und 2“ durch die Wörter „§ 12 Absatz 1 Nummer 1“ ersetzt.

2. In Satz 5 wird das Wort „sechsmonatige“ durch das Wort „zweimonatige“ ersetzt.

Artikel 8

Änderung des KIT-Gesetzes

§ 13 Absatz 9 des KIT-Gesetzes vom 14. Juli 2009 (GBl. S. 317, 318), eingefügt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. Mai 2012 (GBl. S. 327), wird wie folgt geändert:

1. In Satz 1 werden die Wörter „§ 69 Absatz 3 Satz 4“ und die Angabe „§ 72 Absatz 5“ jeweils durch die Wörter „§ 83 a Absatz 1 Nummer 1“ ersetzt.

2. In Satz 6 werden die Wörter „§ 69 Absatz 4 Satz 3“ durch die Wörter „§ 83 a Absatz 1 Nummer 1“ und die Angabe „§ 69 Absatz 4“ durch die Angabe „§ 74“ ersetzt.

Artikel 9

Änderung der Verordnung des Innenministeriums über Ausbildungspersonalräte für die Anwärterinnen und Anwärter des gehobenen Verwaltungsdienstes

In § 3 Absatz 2 der Verordnung des Innenministeriums über Ausbildungspersonalräte für die Anwärterinnen und Anwärter des gehobenen Verwaltungsdienstes vom 15. Januar 2010 (GBl. S. 21) wird die Angabe „§§ 75, 78 und 79“ durch die Angabe „§§ 70 und 71“ ersetzt.

Artikel 10

Änderung der Verordnung des Justizministeriums über die Errichtung von Ausbildungspersonalräten für Rechtsreferendare

§ 3 der Verordnung des Justizministeriums über die Errichtung von Ausbildungspersonalräten für Rechtsreferendare vom 17. März 1977 (GBl. S. 98) wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 wird die Angabe „68“ durch die Angabe „68 a“ ersetzt.

2. Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

   „Der Ausbildungspersonalrat ist an Maßnahmen nach §§ 69 bis 81 mit Ausnahme des § 71 Absatz 1 Nummer 4, 6 und 7 Buchstabe a des Landespersonalvertretungsgesetzes zu beteiligen.“

Artikel 11

Änderung der Verordnung des Kultusministeriums über die Bildung von Ausbildungspersonalräten im Geschäftsbereich der Kultusverwaltung

In § 3 Satz 2 der Verordnung des Kultusministeriums über die Bildung von Ausbildungspersonalräten im Geschäftsbereich der Kultusverwaltung vom 7. März 1977 (GBl. S. 98) wird die Angabe „68“ durch die Angabe „68 a“ ersetzt.

Artikel 12

Änderung der Verordnung des Wissenschaftsministeriums über die Bildung eines Ausbildungspersonalrats für den gehobenen Archivdienst

§ 3 der Verordnung des Wissenschaftsministeriums über die Bildung eines Ausbildungspersonalrats für den gehobenen Archivdienst vom 8. März 1989 (GBl. S. 143) wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 wird die Angabe „68“ durch die Angabe „68 a“ ersetzt.

2. Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

   „Der Ausbildungspersonalrat ist an Maßnahmen nach §§ 69 bis 81 mit Ausnahme des § 71 Absatz 1 Nummer 4, 6 und 7 Buchstabe a LPVG zu beteiligen.“

Artikel 13

Übergangsvorschriften

§ 1

Amtszeiten

(1) Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Personalräte, Gesamtpersonalräte und Stufenvertretungen gilt abweichend von § 26 Absatz 1 Satz 1 LPVG § 26 Absatz 1 Satz 1 LPVG in der am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung.

(2) Für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen gilt abweichend von § 60 Absatz 2 Satz 1 LPVG § 60 Absatz 2 Satz 1 LPVG in der am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 und 2 verlängern sich die Amtszeiten der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorhandenen Personalräte, Gesamtpersonalräte, Stufenvertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie der Richterräte, deren Amtszeit jeweils im März 2014 enden würde, um einen Monat, längstens bis zum Tag der Neuwahl der entsprechenden Vertretung.

§ 2

Maßgebliche Regelgrößen von Personalvertretungen

(1) Für bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandene Personalräte gelten abweichend von § 14 Absatz 3 und 4 sowie § 15 Absatz 3 LPVG § 14 Absatz 3 und 4 sowie § 15 Absatz 3 LPVG in der am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung.

(2) Für bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandene Gesamtpersonalräte gilt abweichend von § 54 Absatz 2 LPVG § 54 Absatz 2 LPVG in der am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung.

(3) Für bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandene Bezirkspersonalräte gilt abweichend von § 55 Absatz 2 Satz 2 LPVG und für vorhandene Hauptpersonalräte abweichend von § 55 Absatz 2 Satz 3 LPVG jeweils § 55 Absatz 2 Satz 2 LPVG in der am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung.

§ 3

Freistellungen

(1) Bis zur Neuwahl des Personalrats gilt abweichend von § 47 b Absatz 1 Satz 2 und 3 sowie Absatz 3 LPVG für die Freistellung von Mitgliedern des Personalrats § 47 Absatz 4 LPVG in der am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung.

(2) Abweichend von § 54 Absatz 4 findet bis zur Neuwahl des Gesamtpersonalrats § 47 b Absatz 1 Satz 2 und 3 sowie Absatz 3 LPVG keine entsprechende Anwendung.

§ 4

Aufzulösende Personalräte

(1) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bei den Landratsämtern bestehenden besonderen Personalräte der Beschäftigten des Landes (§ 9 Absatz 4 Satz 2 LPVG in der am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung) bestehen bis zum Ablauf ihrer jeweiligen Amtszeit fort, längstens bis zum Ablauf des 31. Juli 2014. Sie haben bis zu ihrer Auflösung die Aufgaben und Befugnisse nach dem Landespersonalvertretungsgesetz in der am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung.

(2) Eigenbetriebe mit in der Regel nicht mehr als 50 Beschäftigten gelten ab der dem Inkrafttreten dieses Gesetzes folgenden Neuwahl des Personalrats bei der Verwaltungsbehörde der Gemeinde oder des Gemeindeverbands nicht als selbstständige Dienststelle.

§ 5

Laufende Beteiligungsverfahren, Dienstvereinbarungen

(1) Für vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes eingeleitete Verfahren der Mitbestimmung, der Mitwirkung oder der Anhörung gelten abweichend von den Vorschriften des zweiten Abschnitts des achten Teils des Landespersonalvertretungsgesetzes die Vorschriften des zweiten und dritten Abschnitts des achten Teils des Landespersonalvertretungsgesetzes in der am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung.

(2) Bei Inkrafttreten dieses Gesetzes geltende Regelungen in Dienstvereinbarungen, die § 80 LPVG nicht widersprechen, bleiben gültig.

§ 6

Bildung der Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretungen

Die Entsendung von Mitgliedern von Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach § 64 Absatz 4 LPVG erfolgt erstmals nach der dem Inkrafttreten dieses Gesetzes folgenden Neuwahl der entsprechenden Stufenvertretung.

§ 7

Notariats- und Grundbuchamtsreform

(1) Ab den nächsten regelmäßigen Personalratswahlen bis zum 31. Dezember 2017 bilden die Notariate im Bezirk des Oberlandesgerichts Stuttgart jeweils mit den Amtsgerichten, in deren Zuständigkeitsbereich für Familiensachen sie liegen, eine Dienststelle im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes. § 9 Absatz 2 und 3 sowie § 14 Absatz 2 LPVG finden keine Anwendung.

(2) Ab den nächsten regelmäßigen Personalratswahlen bis zum 31. Dezember 2017 bilden im Bezirk des Oberlandesgerichts Karlsruhe jeweils folgende Notariate eine Dienststelle im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes:

(Landgerichtsbezirk Baden-Baden)

sämtliche Notariate im Landgerichtsbezirk Baden-Baden;

(Landgerichtsbezirk Freiburg)

die Notariate Breisach und Staufen;

die Notariate Emmendingen, Ettenheim, Kenzingen und Waldkirch;

die Notariate Kandern, Lörrach und Müllheim;

die Notariate Freiburg, Kirchzarten und Titisee-Neustadt;

(Landgerichtsbezirk Heidelberg)

die Notariate Eberbach und Heidelberg;

die Notariate Neckarbischofsheim, Sinsheim und Wiesloch;

(Landgerichtsbezirk Karlsruhe)

die Notariate Bretten, Bruchsal und Philippsburg;

die Notariate Ettlingen und Karlsruhe-Durlach;

das Notariat Karlsruhe;

die Notariate Knittlingen, Maulbronn, Mühlacker und Pforzheim;

(Landgerichtsbezirk Konstanz)

die Notariate Donaueschingen, Furtwangen, Schwenningen und Villingen;

die Notariate Engen, Konstanz, Radolfzell und Singen;

die Notariate Meersburg, Stockach und Überlingen;

(Landgerichtsbezirk Mannheim)

das Notariat Mannheim;

die Notariate Schwetzingen und Weinheim;

(Landgerichtsbezirk Mosbach)

die Notariate Adelsheim, Aglasterhausen, Buchen, Mosbach und Walldürn;

die Notariate Boxberg, Tauberbischofsheim und Wertheim;

(Landgerichtsbezirk Offenburg)

sämtliche Notariate im Landgerichtsbezirk Offenburg;

(Landgerichtsbezirk Waldshut-Tiengen)

die Notariate Bad Säckingen, Bonndorf, Klettgau und Waldshut-Tiengen;

die Notariate Sankt Blasien, Schönau und Schopfheim.

§ 9 Absatz 2 und 3 sowie § 14 Absatz 2 LPVG finden keine Anwendung.

(3) Bisher bestehende Zusammenfassungen von Notariaten mit anderen Dienststellen nach § 9 Absatz 3 LPVG und bestehende Zuteilungen von Notariaten zu einer benachbarten Dienststelle nach § 14 Absatz 2 LPVG enden mit dem Ablauf der Amtszeit des bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehenden Personalrats.

Artikel 14

Neubekanntmachung

Das Innenministerium kann den Wortlaut des Landespersonalvertretungsgesetzes in der im Zeitpunkt der Bekanntmachung geltenden Fassung mit neuer Paragrafenfolge und neuer Inhaltsübersicht bekanntmachen und Unstimmigkeiten des Wortlauts beseitigen.

Artikel 15

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

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

(2) Artikel 3 § 2 des Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsrechts vom 11. Oktober 2005 (GBl. S. 658, 660) tritt mit Ablauf des 31. Juli 2014 außer Kraft.

Begründung

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

A. Allgemeiner Teil

1. Zielsetzung

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

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

2. Ergebnisoffener Dialogprozess

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

– Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Baden-Württemberg,
– Beamtenbund Baden-Württemberg,
– Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands Landesverband Baden-Württemberg/DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V. Landesverband Baden-Württemberg,
– Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Baden-Württemberg,
– Bund Deutscher Kriminalbeamter, Landesverband Baden-Württemberg,
– Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union in ver.di Baden-Württemberg,
– Deutscher Journalisten-Verband Landesverband Baden-Württemberg e. V.,
– Gemeindetag Baden-Württemberg,
– Städtetag Baden-Württemberg,
– Landkreistag Baden-Württemberg,
– Kommunaler Arbeitgeberverband Baden-Württemberg e. V.,
– Ministerien des Landes,
– Rechnungshof Baden-Württemberg,
– Regierungspräsidien,
– Südwestrundfunk (SWR),
– Sparkassenverband Baden-Württemberg,
– Landesbausparkasse Baden-Württemberg,
– Allgemeine Ortskrankenkasse Baden-Württemberg,
– Landesverband der Betriebskrankenkassen Baden-Württemberg,
– Kassenärztliche Vereinigung Baden-Württemberg,
– Kassenzahnärztliche Vereinigung Baden-Württemberg,
– Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg,
– Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes Baden-Württemberg,
– Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden in Baden-Württemberg,
– Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs,
– Hauptpersonalrat beim Innenministerium,
– Hauptpersonalrat beim Justizministerium,

– Hauptpersonalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschafts- und Sonderschulen beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport,

– Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte im Sparkassenverband Baden-Württemberg,

– Gesamtpersonalrat des Südwestrundfunks.

Das Verfahren hat allseits ein positives Echo gefunden. Es erbrachte am Ende eine Sammlung von nahezu 1.000 Forderungen, Anregungen und Änderungsvorschlägen, die teils nur gering von einander abweichen, teils aber auch gegenläufig sind. Den Forderungen der Gewerkschaften, Berufsverbände, Personalvertretungen und Interessenvertretungen, die sich für eine weitreichende Ausweitung der Rechte der Personalvertretungen und für eine Rücknahme der mit dem Dienstrechtsreformgesetz erfolgten Änderungen des Landespersonalvertretungsgesetzes ausgesprochen haben, steht die Haltung der Kommunalen Landesverbände und des Kommunalen Arbeitgeberverbands Baden-Württemberg teilweise diametral gegenüber, wobei Letztere aber zumindest für die Beibehaltung des Status quo plädieren.

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

3. Inhalt

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

– Zeitgemäßer Beschäftigtenbegriff

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

– Wahlrecht interessengerecht gestalten

  Die Wahlberechtigung soll grundsätzlich allen Beschäftigten zuerkannt werden, selbst wenn diese durch Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung in Dienststellen anderer Dienstherren oder Arbeitgeber, insbesondere in Jobcentern nach § 6 d des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch, eingegliedert sind.

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

– Angemessene Personalratsgrößen

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

– Geschlechtergerechtigkeit verbessern

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

– Amtszeit sachgerecht verlängern

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

– Gemeinsame Beschlussfassung stärken

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

– Geschäftsführung effektiver gestalten

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

– Arbeitsgemeinschaften ermöglichen

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

– Freistellungen angemessen ausgestalten

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

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

– Wirtschaftsausschuss einrichten

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

– Informationsrechte ausbauen

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

– Fristen flexibler gestalten

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

– Vertrauensvolle Zusammenarbeit stärken

Der Inhalt der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Personalrat soll durch Verpflichtungen präzisiert werden, zu Anträgen des Personalrats zeitnah

Stellung zu nehmen und ihn vom Unterlassen einer bereits zugestimmten Maßnahme zu unterrichten.

– Neue Beteiligungsrechte einräumen

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

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

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

– Ausnahmecharakter des Evokationsrechts

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

– Mehr Dienstvereinbarungen ermöglichen

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

– Initiativrecht verbreitern

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

– Personalversammlungen als Ausspracheforum stärken

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

– Zustimmungsverweigerungsgründe entfallen

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

4. Alternativen

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

5. Finanzielle Auswirkungen

Die Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes bewegt sich normativ in einem Bereich, der finanziell nicht unmittelbar messbare Aspekte der Arbeitszufriedenheit und anderer beruflicher Befindlichkeiten der Beschäftigten genauso berührt wie kostenmäßig vordergründig belastbare Faktoren wie sie etwa im Ausbau der Informationsrechte, in neuen Beteiligungsrechten, in einer Verbreiterung des Initiativrechts, in der Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses, der Weiterentwicklung des Beschäftigtenbegriffs, im Abhalten außerordentlicher Personalversammlungen während der Arbeitszeit oder in der angemessenen Erhöhung der Personalratsgrößen sowie der Freistellungsstaffel gesehen werden können. Die aufgrund des Gesetzentwurfs verursachten Gesamtkosten unter Einbeziehung sämtlicher Regelungsgegenstände und bei allen Dienststellen sind nicht mit Allgemeinverbindlichkeit darstellbar. Es können allenfalls einzelne Regelungsgegenstände isoliert betrachtet werden, wie etwa vermutete Personalratsgrößen oder die vollständige Ausschöpfung der Freistellungsstaffel. Für letztere haben die Kommunalen Landesverbände für die Gemeinden, Städte und Landkreise eine Mehrbelastung in Höhe von über 16 Mio. Euro pro Jahr, der Sparkassenverband Baden-Württemberg für die Sparkassen Mehrkosten in Höhe von 3,3 Mio. Euro pro Jahr und die Zentren für Psychiatrie etwa 0,7 Mio. Euro veranschlagt. Für weitere Aufwendungen (zum Beispiel für den Wirtschaftsausschuss) macht der Sparkassenverband 3,1 Mio. Euro und insgesamt die gesamte Sparkassen-Finanzgruppe in Baden-Württemberg eine zusätzliche Belastung in Höhe eines niedrigen zweistelligen Millionenbetrags pro Jahr geltend. Die Zentren für Psychiatrie nennen weitere Kosten in Höhe von knapp 0,5 Mio. Euro pro Jahr. Ebenfalls rechnet der Südwestrundfunk mit Mehraufwendungen.

Die aufgeführten Regelungsfolgenbetrachtungen lassen Einsparungs- und Kompensationseffekte an anderen Stellen außer Betracht. Dabei bleibt insbesondere unbeachtet, dass die Mitarbeitervertretung und das Bewusstsein aktiver Teilhabemöglichkeiten an der Gestaltung des eigenen Arbeitsumfelds für die Beschäftigten einen wesentlichen Teil der Attraktivität des öffentlichen Dienstes ausmachen. Das Vorhandensein starker Personalvertretungen wirkt sich deshalb förderlich auf die Motivation und das Engagement der Beschäftigten aus. Allerdings lassen sich diese Faktoren nicht betragsmäßig bestimmen, insofern ist auch nicht belegbar, wie sich die Verbesserungen der Mitbestimmungsrechte dementsprechend als Kostenvorteil darstellen.

Bei den finanziellen Auswirkungen, insbesondere bei den Freistellungsansprüchen dürfen nicht nur die denkbar höheren Freistellungsmöglichkeiten allein betrachtet werden. Bei den nicht freigestellten Personalratsmitgliedern findet die Personalratsarbeit nebenbei und damit zu Lasten dienstlicher Aufgaben statt. Freistellungen führen im Effekt dazu, die Personalratsarbeit bei den freigestellten Mitgliedern zu konzentrieren. Freigestellte Personalratsmitglieder entlasten damit die anderen Mitglieder, die in der Arbeitsorganisation stehen. Insoweit sind zusätzliche Freistellungen auch eine Verlagerung der Personalratsarbeit, soweit es über eine Grundbelastung aller Personalratsmitglieder hinausgeht. Eine kostenneutrale Umsetzung ist möglich.

6. Konnexitätsprinzip

Der Gemeindetag Baden-Württemberg, Städtetag Baden-Württemberg und Landkreistag Baden-Württemberg sowie der Kommunale Arbeitgeberverband Baden-Württemberg haben in einer gemeinsamen Stellungnahme betont, dass die von ihnen veranschlagten Mehrkosten den Städten, Gemeinden und Landkreisen vom Land zu ersetzen wären.

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

Allen Varianten für eine mögliche Ausgleichspflicht nach Artikel 71 Absatz 3 Satz 3 LV ist gemein, dass es sich zunächst um eine öffentliche Aufgabe im Sinne des Artikels 71 Absatz 3 Satz 1 LV handeln muss. Nach dem Urteil des Staatsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 14. Oktober 1993 (ESVGH 44, 8 ff.) ist darunter „nur ein konkretes Aufgabengebiet im Sinne bestimmter zu erledigender Verwaltungsangelegenheiten“ zu verstehen. Es muss sich um eine verwaltungsmäßig gegenüber der Bevölkerung oder für diese wahrzunehmende Aufgabe im Zusammenhang mit der Ausführung von Gesetzen handeln. Ob es sich dabei um Bereiche der Eingriffsverwaltung, der Leistungsverwaltung oder der daseinsvorsorgenden Verwaltung handelt, ist unerheblich; sie sind von der Qualifizierung als Aufgabe im Sinne des Artikels 71 Absatz 3 Satz 1 LV ebenso umfasst wie beispielsweise das Bereitstellen von öffentlichen Einrichtungen für die Einwohner oder Trägerschaftsaufgaben hinsichtlich Straßen oder Schulen. Allen Aufgaben ist gemeinsam, dass sie von den Gemeinden oder Gemeindeverbänden gegenüber der Bevölkerung oder für diese zu erledigen sind, ihnen also eine Außenwirkung zukommt. Rein verwaltungsinterne Tätigkeiten oder Organisationsaufgaben, die nur der Unterstützung oder Vorbereitung der Erledigung von Sachaufgaben dienen, wie beispielsweise Personalwesen, Organisation, Haushalts- und Vermögensverwaltung der Kommunen sind nicht gemeint (vergleiche Drucksache 14/2441 Seite 6).

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

7. Aus der Regelung resultierende Kosten für die Privatwirtschaft

Keine.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (Überschrift)

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

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

Zu Nummer 2 (§ 1)

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

Zu Nummer 3 (§ 2)

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

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

Zu Nummer 4 (§§ 3 und 4)

Zu § 3

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

Zu § 4

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

Der Beschäftigtenbegriff nach Absatz 1 soll alle Personen erfassen, die in der Dienststelle tatsächlich beschäftigt sind oder ausgebildet werden. Grundsätzlich sollen alle Personen, die weisungsabhängig von der Dienststellenleitung in der

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

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

Vom Beschäftigtenbegriff nach Absatz 1 sollen danach insbesondere erfasst werden:

– Personen im Sinne von § 12 a des Tarifvertragsgesetzes, weil sie bei Erfüllung ihres Vertrags arbeitnehmerähnlich in der Dienststelle eingesetzt werden,

– Personen in Leiharbeitsverhältnissen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und Personen, die aufgrund eines Gestellungsvertrages in der Dienststelle tätig sind oder ausgebildet werden,

– Personen, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in der Dienststelle eingesetzt werden,

– Erwerbsfähige Arbeitssuchende, die in der Dienststelle eine Arbeitsgelegenheit nach § 16 d des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch wahrnehmen (sogenannte Ein-Euro-Jobs),

– geringfügig Beschäftigte, Vertretungen, Aushilfen, Praktikanten, Volontäre,

– Telearbeiter, das heißt Personen, die gelegentlich oder regelmäßig ihre Tätigkeit außerhalb der Dienststelle ausüben,

– Ehrenbeamte nach § 91 des Landesbeamtengesetzes und der zugrundeliegenden Rechtsvorschriften, wie zum Beispiel ehrenamtliche Bürgermeister, ehrenamtliche Amtsverweser und ehrenamtliche Ortsvorsteher,

– Personen in Freiwilligendiensten, etwa die einen Dienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 687) leisten oder nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz vom 16. Mai 2008 (BGBl. I S. 842) ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr absolvieren.

Nicht zum Kreis der Beschäftigten sollen nach Absatz 2 gehören:

– Personen in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis, zum Beispiel Minister und Politische Staatssekretäre,

– Richter und Staatsanwälte, außer in Fällen einer Verwendung in Verwaltungsbehörden und ähnlichem außerhalb von Gerichten und Staatsanwaltschaften,

– ehrenamtliche Tätige, mit Ausnahme von Ehrenbeamten, wobei in Abgrenzung nach Art und Intensität der Eingliederung in die Dienststelle auch zu berücksichtigen ist, dass Personen in Freiwilligendiensten in der Regel nicht hierunter fallen, sondern zu den Beschäftigten zählen; die Beschäftigteneigenschaft setzt

auch eine gewisse Stetigkeit und einen gewissen Umfang der Beschäftigung voraus, die bei ehrenamtlich Tätigen (etwa Nachmittagsbetreuer an Schulen) weniger vorliegt, weshalb von einer tatsächlichen Eingliederung in die Belegschaft und der Arbeitsorganisation der Dienststelle in der Regel nicht ausgegangen werden kann.

– Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden,

– Personen, die aufgrund eines Werk-, Werklieferungs- oder Geschäftsbesorgungsvertrages in den Räumlichkeiten der oder für die Dienststelle arbeiten, zum Beispiel Mitarbeiter des Kantinenpächters, Angehörige einer externen Reinigungsfirma, denn sie unterliegen dem Direktionsrecht des Unternehmens, welches in der Dienststelle die vertraglich vereinbarte Leistung erbringt, nicht aber unmittelbaren Weisungen der Dienststelle. Gleiches gilt etwa für selbstständige Handwerker, die Aufträge für die Dienststelle erledigen. Nicht erfasst werden von den Ausnahmen aber die arbeitnehmerähnlich Beschäftigten nach § 12 a des Tarifvertragsgesetzes, die ausdrücklich (Absatz 1) als Beschäftigte gelten.

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

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

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

Zu Nummer 5 (§§ 5 bis 7)

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

Zu Nummer 6 (§ 9)

Zu Buchstabe a

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

Anstelle des bisher in einem umfassenden Sinne gebrauchten Begriffs der Körperschaften, soll im Gesetz generell von juristischen Personen im Sinne des § 1 gesprochen werden. Damit ist keine inhaltliche Änderung verbunden. Wie bisher sollen damit alle Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die unter Aufsicht des Landes stehen, erfasst werden.

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

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

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

Zu Buchstabe b

Eigenbetriebe sind nach § 9 Absatz 1 grundsätzlich selbstständige personalvertretungsrechtliche Dienststellen mit eigenem Personalrat. Eine Zusammenfassung von Eigenbetrieb und Verwaltung ist nur über § 9 Absatz 3 möglich. Diese Qualifizierung ist kostenintensiv und stößt vor allem bei kleineren Betrieben auf wenig Verständnis, da die Beschäftigten oftmals sowohl für Aufgaben des Eigenbetriebs als auch der Verwaltung herangezogen werden. Meist ist nur technisches Personal voll dem Eigenbetrieb zugeordnet. Eigenbetriebe mit in der Regel nicht mehr als 50 Beschäftigten sollen deshalb im Interesse einer effektiven Personalvertretung nicht als Dienststelle im Sinne von Absatz 1 gelten, ihre Beschäftigten sollen als Beschäftigte der Gemeinde oder des Gemeindeverbands gelten. Damit soll auch ein Beitrag zur Entbürokratisierung geleistet und insbesondere bei Gemeinden mit kleinen Eigenbetrieben einer „Zersplitterung“ von Personalräten entgegengewirkt werden. Unbenommen bleibt es, nach § 9 Absatz 2 Eigenbetriebe durch Entscheidung des Dienststellenleiters (auf Antrag der Beschäftigten oder vom Amts wegen) zu verselbstständigen. Die vorgesehene Regelung soll das Regel-Ausnahme-Verhältnis umkehren.

Zu Buchstabe c

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

Zu Buchstabe d

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

Der durch Absatz 4 eingeführte besondere Personalrat der Beschäftigten des Landes bei den Landratsämtern soll entfallen. Ihm wird bei Maßnahmen übergeordneter Dienststellen, die einzelne Beschäftigte des Landes bei Landratsämtern betreffen, von der zuständigen Stufenvertretung lediglich Gelegenheit zur Äußerung gegeben, mithin kommt ihm nur die Funktion eines „Anhörungspersonalrats“ zu. Die Sondervertretung für Beschäftigte des Landes hatte früher größere Bedeutung, als der Anteil der Landesbeschäftigten in den Landratsämtern noch geringer und deshalb die Vertretung durch eigene Mitglieder im (gemeinsamen) Personalrat beim Landratsamt, der sowohl von den Beschäftigten des Landkreises als auch von den dem Landratsamt zugeteilten Beschäftigten des Landes gewählt wird, schwerer zu erreichen war. Die Sondervertretung gibt es seit dem Personalvertretungsgesetz von 1953. Durch die Kreisreform sind räumlich größere Landkreise entstanden und vor allem sind durch die Verwaltungsstrukturreform weitere Geschäftsbereiche in die Landratsämter eingegliedert worden. Deshalb sind mittlerweile verhältnismäßig mehr Beschäftigte des Landes in den Landratsämtern tätig. Diesen Beschäftigten ist es daher eher möglich, eigene Vertreter in den (gemeinsamen) Personalrat zu wählen, der auch für die Interessen der Beschäftigten des Landes gegenüber der Stufenvertretung eintritt. Gefördert werden soll die Vertretung von Landesbeschäftigten im (gemeinsamen) Personalrat durch die Neuregelung in § 18 Absatz 2. Durch die Entwicklungen in der Personalausstattung in den Landratsämtern ist der Bedarf für eine zudem kompetenzmäßig eingeschränkte Sondervertretung nicht mehr gegeben. Die Abschaffung des besonderen Personalrats der Beschäftigten des Landes erspart Wahlaufwand und Verwaltungskosten und ist insoweit ein Beitrag zur Kostenverringerung.

Im Übrigen soll Absatz 4 keine weitere Änderung erfahren.

Zu Nummer 7 (§ 9 a)

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

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

Zu Buchstabe c

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

Zu Nummer 8 (§ 10)

Die Verschwiegenheitspflicht ist in § 10 LPVG-alt nicht ausreichend geregelt. Dies führt in der Praxis zu Rechtsunsicherheiten und möglicherweise zu Rechtsverstößen. Die Vorschrift soll entsprechend neu gefasst und systematisch klarer gegliedert werden. Die Ausnahmen von der Verschwiegenheitspflicht sollen aus Gründen der Rechtsklarheit erschöpfend aufgezählt werden. So soll die Verschwiegenheitspflicht über die bisherigen Ausnahmen hinaus zum Beispiel nicht

gelten gegenüber von Stufenvertretungen anzuhörenden Personalräten, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der übergeordneten Dienststelle, der obersten Dienstbehörde oder dem anzurufenden obersten Organ einer Körperschaft, der bei der übergeordneten Dienststelle oder der obersten Dienstbehörde gebildeten Stufenvertretung sowie für Mitglieder des Wirtschaftsausschusses gegenüber Mitgliedern der Personalvertretung. Letzteres ist notwendig, da der Wirtschaftsausschuss ein Gremium zur Unterrichtung der Personalvertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten sein soll, jedoch die Verschwiegenheitspflicht nicht für Ausschussmitglieder, die nicht Personalratsmitglied sind, gegenüber den Mitgliedern des Personalrats gilt.

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

Zu Nummer 9 (§§ 11 und 12)

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

Zu § 11

Zu Absatz 1

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

Personen, welche am Wahltag nicht mehr oder noch nicht wieder in die Dienststelle tatsächlich eingegliedert sind, sollen wegen des gelockerten Dienstbezugs nicht wahlberechtigt sein. Als maßgeblicher Zeitraum, nach welchem von einer tatsächlichen Ausgliederung aus der Dienststelle auszugehen ist, sollen wie bisher sechs Monate angenommen werden. Dementsprechend sollen Beschäftigte, die seit sechs Monaten ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt beurlaubt sind (Nummer 2), sowie Teilzeitbeschäftigte im Freistellungsjahr, welche am Wahltag noch mehr als sechs Monate vom Dienst freigestellt sind (Nummer 3), nicht wahlberechtigt sein. Ausgeschlossen sind auch wie bisher Beschäftigte, welche Altersteilzeit im Blockmodell ausüben und sich am Wahltag in der Freistellung befinden (Nummer 4).

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

Wird während der Elternzeit, die ebenfalls eine Beurlaubung im Sinne von Nummer 2 ist, in der gleichen Dienststelle eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, ist der Dienstbezug wieder hergestellt. Der Ausübung der Teilzeitbeschäftigung kommt insoweit der Vorrang vor der Beurlaubung zu; die Wahlberechtigung bleibt erhalten.

Beschäftigte, welche zur Dienst- oder Arbeitsleistung in die Dienststelle eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers im Wege der Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung eingegliedert sind, deren Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur abgebenden Dienststelle aber bestehen bleibt, bleiben in der abgebenden Dienststelle wahlberechtigt (Mehrfachwahlberechtigung). Diese Bestimmung korre-

spondiert mit dem erweiterten Beschäftigtenbegriff nach § 4 Absatz 1 Satz 2, wonach die vorgenannten Personen personalvertretungsrechtlich auch als Beschäftigte ihrer Stammdienststelle gelten. § 11 Absatz 2 LPVG-alt soll daher gestrichen werden.

Zu Absatz 2

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

Zu § 12

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

Zu Absatz 1

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

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

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

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

Da der Ausschluss von der Wählbarkeit schwer in das Persönlichkeitsrecht eingreift, bedarf es hierfür besonderer rechtfertigender Gründe. Weiterhin (entspricht § 12 Absatz 2 LPVG-alt) soll keine Wählbarkeit bestehen, wenn sie infolge Richter-

spruchs aberkannt ist (Nummer 1). Ein die Wählbarkeit ausschließender Grund liegt auch dann vor, wenn durch die gleichzeitige Vertretung von Belangen der Dienststelle und der Beschäftigten Interessenkollisionen unvermeidbar sind. Aufgrund ihrer umfassenden Vertretungsbefugnis für die Dienststelle sind der Leiter der Dienststelle und sein ständiger Vertreter generell von der Wählbarkeit ausgeschlossen (Nummer 2). Ebenso sollen die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin von der Wählbarkeit ausgenommen werden, da diese kraft ihres Amtes unmittelbar an die Dienststellenleitung angebunden sind (Nummer 5).

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

Zu Satz 2

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

Zu Nummer 10 (§ 13)

Folgeänderung.

Zu Nummer 11 (§ 14)

Absatz 1 entspricht mit einer redaktionellen Änderung § 14 Absatz 1 LPVG-alt.

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

Nach Absatz 3 soll die Anzahl von Ein-Personen-Personalräten dadurch verringert werden, dass diese nur noch in kleinen Dienststellen bis 14 und nicht mehr in Dienststellen bis 20 Beschäftigten vorgesehen werden. Auf diese Weise wird nützlicher Meinungsaustausch mehrerer Mitglieder gefördert. Die Mitgliederzahlen von Personalräten mittlerer Größe bis 1.500 Beschäftigten haben sich im Wesentlichen als effektiv und angemessen erwiesen und sollen deshalb nicht verändert werden. Jedenfalls ist nicht dargetan und auch sonst nicht ersichtlich, dass die sachgerechte Aufgabenerledigung bisher gelitten habe. Auch die Stärkung der

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

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

Liegen Außenstellen, Nebenstellen oder Teile von Dienststellen räumlich vom Dienstort der Hauptdienststelle entfernt, soll sich nach Absatz 4 die Anzahl der Personalratsmitglieder in größeren Dienststellen um zwei Mitglieder erhöhen, wenn der Anteil der außerhalb des Hauptorts Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl mindestens ein Drittel, oder um vier Mitglieder erhöhen, wenn dieser Anteil mindestens die Hälfte beträgt. Als Dienstort ist danach die politische Gemeinde anzunehmen. Die neue Regelung soll nicht für kleinere Dienststellen gelten, weil sonst das Verhältnis zwischen Personalratsgröße und Beschäftigtenzahl nicht mehr angemessen wäre. Der Mindestschwellenwert von mehr als 600 Beschäftigten wird beispielsweise bei einer Dienststelle mit Außenstellen und dieser Beschäftigtenzahl dazu führen, dass 15 Personalratsmitglieder zu wählen sind; diese Erhöhung der Personalratsmitgliederzahl um ein Drittel führt zu einer Mitgliederzahl, die 2,5 Prozent der Beschäftigten ausmacht. In einer kleineren Dienststelle mit beispielsweise 51 Beschäftigten würde sich hingegen ohne den Mindestschwellenwert die Mitgliederzahl von fünf auf neun Mitglieder fast verdoppeln und 18 Prozent der Beschäftigten könnten Personalsratsmitglieder sein. Solche Missverhältnisse sollen vermieden werden.

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

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

Zu Nummer 12 (§ 15)

Zu Buchstabe a

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

Zur Erfüllung des Auftrags des Grundgesetzes, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, soll die Vertretung der Interessen von Frauen und die Repräsentanz von Frauen in Personalvertretungen so effektiv wie bisher gesichert werden. Der Grad der Teilhabe an Beteiligungsprozessen ist Indikator für die tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter. Bisher ist empfohlen, dass Männer und Frauen im Personalrat entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle vertreten sein sollen. Diese 1995 durch das Landesgleichberechtigungsgesetz geschaffene Soll-Bestimmung hat mit dazu beigetragen, dass die Anzahl weiblicher Personalratsmitglieder gestiegen ist. Sie soll deshalb auch entsprechend beibehalten werden. Das heißt, weiterhin soll angestrebt werden, dass beide Geschlechter im Personalrat entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle sowie in jeder Gruppe (Arbeitnehmer/Beamte) berücksichtigt werden. Zudem soll eine Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit konkret an der Einreichung der Wahlvorschläge ansetzen (vgl. § 17 Absatz 4 a). Die Geschlechtergerechtigkeit soll hingegen nicht kraft gesetzlicher Regelungen dazu führen, die Wahlentscheidung der Wahlberechtigten durch eine bindende, die Sitzverteilung bestimmende Geschlechterquote zu verändern.

Zu Buchstabe b

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

Zu Buchstabe c

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

Die Verpflichtung, die Geschlechterquote zu beachten, trifft die Einreicher beziehungsweise Träger von Wahlvorschlägen, sie gilt nicht für die Bekundung des Wählerwillens. Es soll den Wahlberechtigten unbenommen von einer Geschlechterquote frei stehen, welchen Frauen und Männern sie bei der Wahl ihr Vertrauen

schenken wollen. Insbesondere sollen auch die Möglichkeit des Kumulierens und Panaschierens nicht durch die verbindliche Beachtung von Geschlechterquoten beschränkt werden. Die verpflichtende Geschlechterquote für Wahlvorschläge soll für nach Inkrafttreten des Gesetzes erstmals neu gewählte Personalvertretungen, nicht für die amtierenden gelten.

Absatz 3 dient dem Minderheitenschutz. Mit dem Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsrechts vom 11. Oktober 2005 (GBl. S. 658) sind für die Personalratswahlen die bis dahin bestehenden drei Gruppen (Beamte, Angestellte und Arbeiter) auf zwei Gruppen (Beamte und Arbeitnehmer) reduziert worden. Dementsprechend soll der Minderheitenschutz durch eine entsprechende Erhöhung der für die mindestens zugestandene Zahl von Sitzen maßgeblichen Zahl der Gruppenangehörigen angepasst werden.

Zu Nummer 13 (§ 16)

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

Zu Nummer 14 (§ 17)

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe c

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

Wird der Verpflichtung, zumindest für die zu besetzende Sitzzahl des Personalrats die Geschlechterquote zu beachten, ohne Begründung nicht nachgekommen, sollen Wahlvorschläge zur Nachbesserung oder Begründung der Nichtberücksich-

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

Zu Nummer 15 (§ 18)

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

Absatz 2 soll die Fälle des Absatzes 1 für Landratsämter, als gemischte kommunale und staatliche Behörde ergänzen. Die Beschäftigten des Landkreises und des Landes sollen entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten dem Personalrat beim Landratsamt und den dort vertretenen Gruppen angehören. Mit dieser Soll-Vorschrift soll keine verbindliche Quote für Landes- und Kommunalbeschäftigte festgelegt werden. Es soll lediglich eine an die Beschäftigten bei den Landratsämtern gerichtete Aufforderung sein, bei der Einreichung der Wahlvorschläge die Beschäftigten des Landkreises und des Landes entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten des Landratsamts und entsprechend ihren Anteilen an den Gruppen zu berücksichtigen. Wird dieser Bestimmung von den Einreichern von Wahlvorschlägen nicht Rechnung getragen, kann die Wählerin oder der Wähler noch bei der Stimmabgabe, insbesondere durch Kumulieren und Panaschieren, die angemessene Berücksichtigung von Beschäftigten verschiedener Anstellungskörperschaften herbeiführen. Für die Gültigkeit der Wahl wird die Beachtung der Bestimmung jedoch unerheblich sein. Diese Vorschrift soll nach dem Wegfall der besonderen Personalvertretung der Beschäftigten des Landes bei den Landratsämtern (vergleiche zu Nummer 6 Buchstabe d) allein die personalvertretungsrechtliche Integration dieser Beschäftigten in den Personalrat bei den Landratsämtern fördern.

Zu Nummer 16 (§ 19)

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

Zu Nummer 17 (§§ 20 bis 23)

Die §§ 20 bis 23 sollen neu gegliedert werden.

Zu § 20

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

Zu Absatz 1

Mit redaktioneller Anpassung soll in Satz 1 die Besetzung des Wahlvorstandes mit drei wahlberechtigten Beschäftigten klargestellt werden (entspricht § 20 Absatz 1 Satz 1 LPVG-alt). Satz 2 und 3 entsprechen § 20 Absatz 1 Satz 2 und 3 LPVG-alt sowie Satz 3, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3 und 4

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

Aus der tragenden Funktion des Vorsitzenden für die Einleitung und Durchführung der Wahl soll folgen, dass der Vorsitzende bei einer lediglich zeitweiligen Verhinderung durch den stellvertretenden Vorsitzenden vertreten werden soll (Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 1). Dies entspricht der geübten Praxis. Gleichwohl soll ein Ersatzmitglied als einfaches Mitglied in den Personalrat vorübergehend nachrücken. Scheidet der Vorsitzende jedoch endgültig aus dem Wahlvorstand aus, soll nach Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 2 eine Neubestimmung des Vorsitzes aus dem Kreis der verbliebenen Mitgliedern des Wahlvorstands und dem eingerückten Ersatzmitglied durch den Personalrat erforderlich werden. Das nach Satz 2 nachrückende Ersatzmitglied soll nicht zugleich die Vorsitzfunktion wahrnehmen, es sei denn, der Personalrat überträgt es ihm. Unbeschadet bleibt die vollständige Neubestellung des Wahlvorstands durch den Personalrat, wenn weder das nachgerückte Ersatzmitglied noch die verbliebenen Mitglieder die Vorsitzfunktion zu übernehmen bereit sind und ihr Amt niederlegen. In entsprechender Anwendung des § 31 Absatz 4 ist davon auszugehen, dass weitere Ersatzmitglieder nicht einrücken.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht § 24 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 Satz 3 LPVG-alt mit der Erstreckung auf eingetretene Ersatzmitglieder.

Zu § 21

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

von den Wahlvorständen genommen und so einer Fehleranfälligkeit entgegengewirkt werden.

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

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

Zu § 22

Die Paragrafenüberschrift soll den neuen Inhalt der Vorschrift wiedergeben.

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

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

Absatz 3 entspricht mit redaktionellen Folgeänderungen § 23 Absatz 1 Satz 2 LPVG-alt.

Durch Absatz 4 soll klargestellt werden, dass der Wahlvorstand in den Fällen des Absatzes 3 entsprechend Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 den Wahltag unverzüglich festzusetzen und ebenso unverzüglich die Wahl einzuleiten hat.

Zu § 23

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

Zu Nummer 18 (§ 23 a)

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

Zu Nummer 19 (§ 24)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

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

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 20 (§§ 26 und 27)

Zu § 26

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

Zu Absatz 1

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

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

Die Regelung in Satz 2 entspricht § 26 Absatz 1 Satz 2 LPVG-alt, mit der zeitlichen Begrenzung der Geschäftsführungsbefugnis bis zur Neuwahl des Personalrats oder längstens für vier Monate. Der Höchstzeitraum entspricht sowohl dem Wahlzeitraum, der auch für eine regelmäßige Neuwahl zur Verfügung stünde (§ 26 Absatz 2) und in dem eine Geschäftsführung nach § 26 Absatz 1 a in Betracht käme, als auch dem Zeitraum für die Durchführung einer regelmäßigen Wahl, beginnend mit der Suche nach einem geeigneten Wahlvorstand und dessen Bestellung nach § 21 Absatz 1. Über diesen Zeitraum hinausgehend besteht für eine Geschäftsführungsbefugnis des alten Personalrats keine sachliche Rechtfertigung.

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

Zu Absatz 1 a

Um etwaige Lücken zwischen Ablauf der Amtszeit des Personalrats und dem Wahltag der Neuwahl zu schließen, soll durch die Regelung in dem neuen Absatz 1 a bestimmt werden, dass der alte Personalrat die Geschäfte entsprechend bis zum Wahltag weiterführen soll, längstens bis zum 31. Juli.

Da die Amtszeit des geschäftsführenden Personalrats bereits abgelaufen sein wird und ihm damit keine volle Legitimation mehr zukommt, soll er nach Satz 2 nicht befugt sein, Maßnahmen zu beantragen oder Dienstvereinbarungen zu schließen, welche den neu gewählten Personalrat binden könnten. Durch die Übergangsregelung soll lediglich gewährleistet werden, dass die laufenden Personalratsgeschäfte abgewickelt werden können.

Zu Absatz 2

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

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

Zu § 27

Zu Absatz 1

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

Zu Nummer 1

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

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

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

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

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

Zu Absatz 2

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

Die vorzeitige Neuwahl von Vertretern einer Gruppe führt nicht zu einer vollständigen Neukonstituierung des Personalrats. Die neuen Gruppenvertreter wählen das auf sie entfallende Vorstandsmitglied. Zur Wahl beruft der Vorsitzende oder stellvertretende Vorsitzende des Personalrats der von der Gruppenneuwahl nicht betroffenen Gruppe ein, nicht der Wahlvorstand; § 23 a soll insoweit nicht gelten. Im Weiteren ist der Vorsitz nach § 33 Absatz 1 neu zu regeln, damit die neu in den Personalrat gewählten Gruppenmitglieder die Gelegenheit haben, Vorsitzposten zu erlangen.

Zu Nummer 21 (§ 29)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Ergänzung um den Tatbestand des Rücktritts des gesamten Personalrats durch Mehrheitsbeschluss in der neuen Nummer 2 a knüpft an die Regelung in § 27 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 an. Hiermit soll klargestellt werden, dass die Mitgliedschaft des einzelnen Mitglieds durch Rücktritt des gesamten Gremiums erlischt ohne dass es einer Niederlegung des Amtes im Sinne von § 29 Absatz 1 Nummer 2 von jedem Mitglied und jedem Ersatzmitglied bedarf. Ersatzmitglieder rücken in diesem Fall nicht nach, wie durch die klarstellende Ergänzung in § 31 Absatz 4 klargestellt werden soll.

Zu Doppelbuchstabe bb

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

Zu Doppelbuchstabe cc

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

Zu Buchstabe b

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

Zu Nummer 22 (§ 30)

Zu Absatz 1

Redaktionelle Anpassung an das geänderte Landesdisziplinarrecht.

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 96 Satz 2 LPVG-alt, welcher aus systematischen Gründen nach § 30 verschoben werden soll.

Zu Nummer 23 (§ 31)

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Anpassung an Absatz 1.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Anpassung und klarstellende Folgeänderung.

Zu Nummer 24 (§§ 32 und 33)

Zu § 32

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

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

Zu Absatz 4

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

Zu § 33

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

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

Zu Nummer 25 (§ 34)

Zu Buchstabe a

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

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

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

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa und cc

Das bislang in § 34 Absatz 3 Satz 1 LPVG-alt angesiedelte Antragsrecht der Beauftragten für Chancengleichheit soll als neue Nummer 3 nach Satz 2 überführt

und mit einem klarstellenden Zusatz versehen werden, dass ein Antrag nach Satz 1 nur in Angelegenheiten zutrifft, die besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen. Die Angleichung an die Formulierung in Nummer 1 und 2 soll mit dem Teilnahmerecht an den Sitzungen in § 36 Absatz 6 konform gehen und entspricht einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis in Übereinstimmung mit der Literatur.

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

Doppelbuchstabe bb

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

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Anpassung.

Zu Buchstabe d

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

Zu Nummer 26 (§§ 36 und 37)

Zu § 36

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

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

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

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

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 41 Absatz 1 LPVG-alt.

Zu Absatz 5

Die Regelung entspricht § 41 Absatz 2 LPVG-alt, jedoch ausformuliert.

Zu Absatz 6

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

Zu Absatz 7

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

Zu Absatz 8

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

Zu § 37

Zu Absatz 1, 3 bis 5

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

Zu Absatz 2

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur beabsichtigten Zulassung der Wählbarkeit für Beschäftigte, welche nicht ständig selbstständige Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen oder vorbereiten, wenn Personalangelegenheiten nur einen untergeordneten Teil der Gesamtaufgaben des Beschäftigten ausmachen nach § 12 Absatz 2 Satz 2.

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

Zu Nummer 27 (§ 38)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Anpassung, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe b

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

Zu Absatz 3

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

Zu Absatz 4

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

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

Zu Nummer 28 (§ 39)

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

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

Zu Nummer 29 (§ 39 a)

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

Bereits bisher konnte der Personalrat nach § 72 Absatz 8 und 9 LPVG-alt seine Befugnisse in Mitwirkungsangelegenheiten auf den Vorstand übertragen. Mit der Neuregelung in § 39 a soll dies nun darüber hinaus auch in einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten möglich sein. In welchem Umfang die Ausübung der Befugnisse übertragen wird, soll in der Geschäftsordnung zu bestimmen sein. Sollen Einwendungen erhoben, die Zustimmung verweigert werden oder besteht im Vorstand oder Ausschuss keine Einigkeit, soll der Personalrat entscheiden (Absatz 2). Außerdem soll durch Verweisung auf die einschlägigen Vorschriften für den Personalrat das Teilnahme- und Vetorecht der Schwerbehindertenvertretung entsprechend § 95 Absatz 4 des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch auch bei Vorstandsbefassungen klargestellt werden.

Zu Nummer 30 (§ 40)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

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

Zu Doppelbuchstabe bb

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

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 31 (§ 41)

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 32 (§ 42)

Zu Buchstabe a

Sprachliche Anpassung ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe b

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

Zu Nummer 33 (§ 43)

Der Geschäftsordnung soll künftig eine größere Bedeutung für die Personalratsarbeit während der Amtszeit zukommen. Aus Gründen der Rechtssicherheit und Verlässlichkeit für die Dienststelle und andere Vertretungen sollen Verfahrensregelungen, insbesondere solche, die im Rahmen von gebotenen Flexibilisierungen und Optionsmöglichkeiten genutzt werden sollen, in der Geschäftsordnung getroffen werden.

Zu Absatz 1

Da der Geschäftsordnung im Gegensatz zu Einzelbeschlüssen größere Verbindlichkeit zukommt, bedarf ihr Zustandekommen qualifizierter Mehrheiten. Sie soll daher wie bisher nur mit der Mehrheit aller Mitglieder beschlossen werden können. Um den Minderheitenschutz von Gruppen zu gewährleisten, soll darüber hinaus aber auch erforderlich sein, dass in den Gruppen die Mehrheit der Gruppenangehörigen die Geschäftsordnung beschließt. Gegen die Auffassung einer kleinen Gruppe, die möglicherweise nur aus einer Person besteht, können flexiblere Geschäftsführungsregelungen nicht herbeigeführt werden. Kommen die Mehrheiten nicht zustande, bleibt es bei den gesetzlichen Regelnormen.

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

Die Neuregelung soll für eine kontinuierliche und verlässliche Zusammenarbeit im Hinblick auf die Handlungsfähigkeit der Dienststelle, insbesondere in förmlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten sorgen. Entsprechend dem Grundsatz der partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit muss sich die Dienststelle darauf verlassen können, dass der Personalrat auch zu Ferien- oder Urlaubszeiten ansprechbar ist. Dies muss jedenfalls in Personalräten ab einer bestimmten Größe, die bei fünf Mitgliedern beginnen soll, grundsätzlich sichergestellt sein. Unter Umständen muss unter Heranziehung von Ersatzmitgliedern die Beschlussfähigkeit innerhalb angemessener Zeit herbeigeführt werden können. Es darf nicht der Fall eintreten, dass eine Dienststelle gehindert ist, Maßnahmen rasch und zeitgerecht vorzunehmen, weil der Personalrat nicht arbeitsfähig ist. Andererseits soll die Funktion des Personalrats nicht durch kurze Beratungszeiten geschwächt werden, wenn die Dienststelle nur noch mit Eilentscheidung notwendige Handlungen vornehmen könnte.

Bei der regelmäßigen Erreichbarkeit ist auf die Funktionszeiten der Verwaltung, die sich üblicherweise mit den personalratsrelevanten Angelegenheiten befasst, abzustellen, hingegen nicht auf die Gesamtarbeitszeit der Dienststelle, etwa Versorgungsbetriebe oder Krankenhäuser, die rund um die Uhr und an Wochenenden und Feiertagen einsatzbereit sind. Unabhängig von der grundsätzlichen Verpflichtung zur Erreichbarkeit können Verhältnisse eintreten, welche die Erreichbarkeit des Personalrats unvorgesehen ausschließen, beispielsweise dringende dienstliche Abwesenheit oder Krankheitsfälle. Die Regelung soll daher als „Soll-Regelung“ ausgestaltet werden.

Zu Satz 2

In kleineren Personalräten darf die grundsätzliche Verpflichtung zur Erreichbarkeit nicht die persönlichen Freiheiten der Mitglieder über Maß beeinträchtigen. Auch in Ein-Personen-Personalräten muss es möglich sein, beispielsweise Urlaub zu nehmen. In diesen Fällen soll anstelle der Verpflichtung zur grundsätzlichen Erreichbarkeit eine Unterrichtungspflicht über vorhersehbare Abwesenheiten gelten. Dabei soll die Unterrichtung auch nur erfolgen, wenn der Personalrat für einen Zeitraum von mehreren zusammenhängenden Arbeitstagen nicht erreichbar ist. Im Hinblick auf die Eilfrist von einer Woche (§ 72 Absatz 6 Satz 2) wird davon auszugehen sein, dass es sich dabei in der Regel um einen Zeitraum von mehr als drei Arbeitstagen handeln soll. Abhängig von der Lage von Feiertagen und Wochenenden können es auch weniger Arbeitstage sein. Unterrichtungen generell über tageweise oder gar stundenweise Abwesenheiten würden hingegen zu umfassend in die Unabhängigkeit des Personalrats eingreifen.

Zu Satz 3

Die gesetzliche Vorschrift über die Erreichbarkeit soll nicht absolut verbindlich sein. Dienststelle und Personalrat sollen durch einvernehmliche Vereinbarung auch anders verfahren können. Diese Flexibilität soll ermöglichen, örtlichen Gegebenheiten Rechnung zu tragen.

Zu Absatz 3

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

Zu Nummer 34 (§ 44)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe b

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

Zu Nummer 35 (§ 45)

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

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

Zu Nummer 36 (Fußnote)

Redaktionelle Änderung. Die amtliche Fußnote zum 4. Abschnitt soll gestrichen werden. Sie bezieht sich auf unmittelbar für die Länder geltende Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes, die inzwischen in das Landespersonalvertretungsgesetz vollinhaltlich übernommen sind.

Zu Nummer 37 (§ 47)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

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

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Personalratsaufgaben sollen grundsätzlich während der Arbeitszeit ausgeführt werden. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, sollen die Mitglieder des Perso-

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

Zu Buchstabe b

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

Zu Nummer 38 (§ 47 a)

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

Zu Absatz 1

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

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

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

Zu Absatz 2

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

Es ist außerdem beabsichtigt, den Anspruch auf die Teilnahme an Personalrätekonferenzen auf vier Teilnahmemöglichkeiten bezogen auf das Kalenderjahr zu

verändern. Die bisherige strikte Bindung an das Kalendervierteljahr soll aufgegeben werden, weil die Terminierung derartiger Konferenzen weniger an Jahresquartalen orientiert wird, insbesondere zu Ferienzeiten, als mehr an der durchaus jahreszeitlich schwankenden Nachfrage nach Bildungsangeboten.

Zu Nummer 39 (§§ 47 b und 47 c)

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

Zu § 47 b

Zu Absatz 1

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

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

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

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

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

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

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

Dies bedeutet für den größten Personalrat mit künftig 27 Mitgliedern einen Freistellungsanspruch von zehn vollen Freistellungen, der nach derzeitiger Regelung erst ab 13000, künftig jedoch schon ab 10000 Beschäftigten möglich wäre. Aufgrund der Begrenzung der Mitgliederzahl von Personalräten ergibt sich daraus auch eine Begrenzung der Freistellungsmöglichkeiten.

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

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

Zu Absatz 2

Die gesetzlich vorgegebene Freistellungsstaffel nach Absatz 1 Satz 2 beruht auf einer gesetzlichen Vermutung des im Normalfall erforderlichen Freistellungsaufwands und dient darüber hinaus der Verwaltungsvereinfachung, weil der erforderliche Aufwand für eine ordnungsgemäße Aufgabendurchführung des Personalrats nicht weiter nachgewiesen werden muss. Die Regelfreistellung soll jedoch insoweit flexibilisiert werden, als einvernehmliche Abweichungen zwischen Personalrat und Dienststelle vereinbart werden können. Dabei kommen sowohl höhere als auch niedrigere Freistellungen in Betracht. Über die Form der Vereinbarung

sollen keine Bestimmungen getroffen werden. Abweichungen können im Einzelfall oder auch durch Dienstvereinbarung vereinbart werden.

In der Regel wird eine einvernehmliche Abweichung dadurch zustande kommen, dass der Personalrat keinen Freistellungsumfang geltend macht oder ein geringeres als ihm zustehendes Freistellungskontingent beantragt und die Dienststelle dieses bewilligt. Es können Interessen daran bestehen, dass der Personalrat mehr Freistellungen erhält, etwa befristet für ein Projekt oder dauerhaft für die Amtszeit, oder dass der Personalrat die Freistellungsmöglichkeiten nicht ausschöpft, etwa aufgrund personeller Engpässe.

Die Vereinbarung eines anderen Freistellungskontingents soll Personalrat und Dienststelle jedoch nicht völlig freigestellt bleiben. Die Regelung gestattet zwar Abweichungen von den für den Regelfall vorgegebenen Freistellungsansprüchen nach Satz 2, jedoch nur im Rahmen des nach Satz 1 auch für abweichende Vereinbarungen weiter geltenden Erforderlichkeitsgrundsatzes. Auch lediglich teilweise Freistellungen sind insoweit möglich. Einigen sich Personalrat und Dienststelle über beabsichtigte Abweichungen nicht, bleibt es bei der gesetzlichen Regel. Eine Klärung des Anspruchs auf Freistellung im verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahren nach § 86 Absatz 1 Nummer 3 bleibt unberührt.

Zu Absatz 3

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

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

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

Zu Absatz 4

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

Zu § 47 c

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

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

Zu Nummer 40 (§ 48)

Zu Absatz 1 und 2

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

Die Erhaltung des konkret zugewiesenen Arbeitsplatzes ist von großer Wichtigkeit für die Personalratsmitglieder. Sie sollen vor Maßnahmen bewahrt werden, die sie an der unabhängigen Wahrnehmung ihres Ehrenamtes hindern können. Neu aufgenommen werden soll daher außerdem die Umsetzung innerhalb der Dienststelle, auch wenn sie nicht mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist. Der Bedarf ist hierfür gegeben, weil nicht von der dienstlichen Tätigkeit freigestellte Personalratsmitglieder in eine andere Arbeitsorganisation eingegliedert würden, in der die Personalratstätigkeit unter Umständen nur unter erschwerten Bedingungen erledigt werden könnte. In der Regel besteht auf dem bisherigen Arbeitsplatz eine Übereinkunft, die dienstliche Aufgaben und Personalratstätigkeit in Einklang bringen. Dies soll nicht durch eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz gefährdet werden. Umsetzungen im Einvernehmen mit dem Personalratsmitglied werden davon nicht berührt.

Zu Absatz 3

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

Zu Absatz 4

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

Zu Absatz 5

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

Zu Nummer 41 (§ 48 a)

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

Zu Nummer 42 (§ 49)

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 4

Ausdrücklich sollen gemeinsame Personalversammlungen mehrerer Dienststellen zur Behandlung gemeinsamer Angelegenheiten zugelassen werden, wenn ein Gesamtpersonalrat besteht (Fälle des § 9 Absatz 2), welcher für die Dienststellen zuständig ist, oder wenn Dienststellen derselben juristischen Person nach § 1 unter derselben Leitung stehen (zum Beispiel im Falle einer Gemeinde, die einen Eigenbetrieb führt, da dieser nach der Rechtsprechung in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht grundsätzlich als selbstständige Dienststelle gilt).

Zu Absatz 5

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

Zu Nummer 43 (§§ 50 bis 53)

Zu § 50

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

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

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

Zu § 51

Zu Absatz 1

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

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

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

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

Zu Absatz 2

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

Zu § 52

Die Überschrift der Bestimmung soll an den neuen Regelungsgehalt angepasst werden.

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht mit Ergänzung § 52 Satz 2 LPVG-alt. Wirtschaftliche Angelegenheiten werden ausdrücklich in den Themenkatalog der Angelegenheiten, die in der Personalversammlung behandelt werden können, aufgenommen. Da die Personalversammlung primär ein Austauschforum zwischen Beschäftigten und Personalrat ist, ist keine obligatorische Behandlung bestimmter Themen vorgesehen. Diese inhaltliche Flexibilität in der Auswahl der Themen soll durch die „Kann-Formulierung“ verdeutlicht werden.

Zu Absatz 3

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

Zu Absatz 4

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

Zu § 53

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

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

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

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

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

Ausschluss eines Beauftragten vorschlägt und die Personalversammlung diesen Vorschlag zurückweist.

Zu Absatz 3

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

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

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 53 Absatz 2 LPVG-alt.

Zu Nummer 44 (Überschrift)

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

Zu Nummer 45 (§ 54)

Zu Buchstabe a

Zu Absatz 2

Die Mitgliederzahl des Gesamtpersonalrats soll von fünf auf neun Mitglieder bei bis zu 1.000 Beschäftigten gestaffelt auf bis zu 19 Mitglieder bei mehr als 10.000 Beschäftigten erhöht werden. Für kleine Gesamtdienststellen soll eine Größenstaffel bei bis zu 500 Beschäftigten von sieben Mitgliedern vorgeschaltet werden. Die höhere Mitgliederzahl von Gesamtpersonalräten soll deren Zuständigkeit für Maßnahmen, die über den Bereich einer einzigen Dienststelle hinausgehen, berücksichtigen und entspricht damit einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis. Dies sind in der Regel weniger routinemäßige Personaleinzelfälle, dafür häufiger übergreifend konzeptionelle Angelegenheiten der Gesamtdienststelle. Mitgliederzahlen unweit unterhalb der Stufen der örtlichen Personalräte sind dementsprechend angemessen. Die Erhöhung folgt somit einem praktischen Bedarf der täglichen Personalratsarbeit.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 54 Absatz 4, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Absatz 4

Zu Satz 1

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

Zu Nummer 1

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

Zu Nummer 2

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

Zu Nummer 3

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

Zu Buchstabe b

Der neue Absatz 5 entspricht § 85 Absatz 9 Satz 1 LPVG-alt.

Zu Nummer 46 (§ 55)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

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

Zu Doppelbuchstabe bb

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

Zu Buchstabe b

Mit dem Ausschluss von § 47 b Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 und 3 aus dem Katalog der entsprechend anzuwendenden Vorschriften für Personalräte soll die Anwendung der verbindlichen Freistellungsstaffelung für die Stufenvertretungen weiterhin ausgeschlossen bleiben. Die Anforderungen an Haupt- und Bezirkspersonalräte sind unterschiedlich und unterscheiden sich sehr von denen örtlicher Personalräte oder Gesamtpersonalräte. Eine für alle geltende Staffelung könnte nur den geringsten Freistellungsbedarf berücksichtigen und damit Unterschieden nicht gerecht werden. Diese sachlichen Unterschiede sollen daher wie bisher durch Einzelentscheidungen nach dem Grundsatz der Erforderlichkeit berücksichtigt werden, verbunden mit der flexiblen Möglichkeit, Freistellungen bei Bedarf während der Amtszeit verändern zu können. Letzteres bedarf in diesem Fall jedoch keiner besonderen Regelung.

Zu Doppelbuchstabe aa bis ff

Redaktionelle Anpassungen, unter anderem an die neue Paragrafenfolge ohne inhaltliche Änderung, mit Ausnahme von Doppelbuchstabe dd. Durch diese Änderung (Nummer 3) soll die Frist für die Einberufung zur konstituierenden Sitzung der Stufenvertretung von zwölf Arbeitstagen auf drei Wochen verlängert werden, weil sich die bisherige Frist für die Feststellung des Wahlergebnisses oftmals als kurz erwiesen hat.

Zu Buchstabe c

Der neue Absatz 3 a entspricht § 85 Absatz 9 Satz 1 LPVG-alt.

Zu Buchstabe d

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

Zu Nummer 47 (§§ 55 a und 55 b)

Zu § 55 a

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

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

Die Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft soll in Absatz 1 a grundsätzlich vorgegeben werden, wobei Abweichungen zulässig sein sollen.

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

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

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

Zu § 55 b

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

Der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden Baden-Württemberg (AGSV BW) soll nach Absatz 2 ein regelmäßiges Teilnahmerecht an allen Sitzungen der ARGE-HPR eingeräumt werden; dies entspricht dem Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung an Sitzun-

gen des Personalrats. Der Vertreter der AGSV BW wird in aller Regel der Vorsitzende sein, jedoch soll nicht ausgeschlossen sein, dass auch ein anderes Mitglied an seiner Stelle teilnehmen kann.

Die Personalvertretungen aus dem Geschäftsbereich der Landtagsverwaltung sollen keine Mitglieder in der ARGE-HPR sein, denn sie gehören nicht zu der der Regierung unterstellten Landesverwaltung; ein Hauptpersonalrat besteht dort ohnehin nicht. Die Personalratsvorsitzenden der derzeit drei Dienststellen (Landtagsverwaltung, Dienststelle des Landesbeauftragten für den Datenschutz, Landeszentrale für politische Bildung) sollen jedoch an den Sitzungen teilnehmen können.

Die ARGE-HPR soll nach Absätzen 3 und 4 anzuhören sein vor Entscheidungen der Landesregierung, die für die Beschäftigten in den Geschäftsbereichen der obersten Dienstbehörden unmittelbar belastende Regelungen enthalten, sowie vor Entscheidungen von obersten Dienstbehörden, die Beschäftigte in den Geschäftsbereichen anderer oberster Dienstbehörden betreffen, wenn § 85 Absatz 5 und 6 keine Anwendung findet und wenn nicht nach gesetzlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften zu beteiligen sind. Die Anhörung soll für allgemeine Maßnahmen gelten, die der Beteiligung eines Personalrats unterliegen würden, wenn sie von einer Dienststelle für ihre Beschäftigten getroffen würden; nicht dagegen bei Maßnahmen in einzelnen personellen Angelegenheiten. Dabei soll der ARGE-HPR dieselbe Fristenregelung wie Stufenvertretungen zustehen, das heißt eine Regelfrist von drei Wochen, die sich auf fünf Wochen erhöht, wenn Personalräte angehört werden sollen, es sei denn, es wird etwas anderes vereinbart.

Darüber hinaus soll die ARGE-HPR grundsätzliche Angelegenheiten behandeln und Stellungnahmen abgeben können, die für die Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde hinausgehen (Absatz 5). Dies soll auch für Angelegenheiten gelten, in denen ein Beteiligungsrecht der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände besteht, etwa bei Anhörungen zu dienstrechtlichen Gesetz- und Verordnungsentwürfen, auch sofern die Personalratsbeteiligung nach § 84 ausgeschlossen ist. Für das Verfahren der Beteiligung soll Absatz 4 entsprechend gelten.

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

Zu Nummer 48 (§ 56)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Klarstellung entsprechend der Klarstellung in § 11 Absatz 2.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Anpassung ohne inhaltliche Änderung sowie Folgeänderung zur Verlängerung der Amtszeit auf fünf Jahre.

Zu Doppelbuchstabe cc

Redaktionelle Anpassung ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Klarstellung entsprechend der Klarstellung in § 11 Absatz 2.

Zu Buchstabe c

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Anpassung an die neue Paragrafenfolge, jedoch unter Ausschluss der Regelung für die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses. Beim Ausbildungspersonalrat stehen die ausbilderischen Angelegenheiten im Vordergrund, nicht hingegen die wirtschaftliche Lage der Dienststelle, welche die Ausbildung durchführt.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 49 (Überschrift)

Redaktionelle Anpassung der Überschrift.

Zu Nummer 50 (§ 57)

Zu Buchstabe a

Folgeänderung zu Buchstabe b.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zur beabsichtigten Ausweitung des Beschäftigtenbegriffs (vergleiche Nummer 4). Die bisher im Absatz 2 genannten Personengruppen, die kein unmittelbares Dienstverhältnis zur Dienststelle haben, sollen nach der Neuregelung ohnehin in den Beschäftigtenbegriff einbezogen sein, sodass Absatz 2 aufgehoben werden kann.

Zu Nummer 51 (§ 58)

Redaktionelle Anpassung ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 52 (§ 59)

Zu Buchstabe a

Sprachliche Anpassung, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Anpassung an den neu gefassten § 18.

Zu Nummer 53 (§ 60)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Neufassung des Absatzes 1 mit der inhaltlichen Änderung, dass auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen für das Einreichen der Wahlvorschläge die Beachtung der Geschlechterquote bei den Beschäftigten nach § 57 entsprechend gelten soll. Dabei soll die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit ausschließlich bei der Einreichung der Wahlvorschläge ansetzen und nicht bei der Wahlentscheidung der Wahlberechtigten. Es soll daher auf die entsprechenden Bestimmungen für die Personalratswahlen verwiesen werden (vergleiche hierzu Begründung zu Nummern 12 und 14).

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 1 a

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

Zu Absatz 1 b

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

Zu Buchstabe c

Zu Satz 1

Infolge der beabsichtigten Verlängerung der Amtszeit der Personalräte auf fünf Jahre soll auch die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung um sechs Monate auf zweieinhalb Jahre verlängert werden. Da die Dauer verschiedener Ausbildungen bereits bisher kaum noch mit der zweijährigen Amtszeit konform ging, ist mit der Verlängerung auch keine nennenswert höhere Fluktuation durch vorzeitiges Ausscheiden nach Ende der Ausbildung zu erwarten. In Verbindung mit der Neuregelung nach Buchstabe b, wonach im Wechsel jede zweite Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung mit den Personalratswahlen zusammenfallen soll, überwiegen die Vorteile durch zu erwartende Synergieeffekte bei der Wahlvorbereitung.

Zu Satz 2

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

Zu Satz 3

Redaktionelle Anpassung an die neue Paragrafenfolge, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Satz 4

Redaktionelle Anpassung, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 54 (§ 61)

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

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

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

Zu Doppelbuchstabe bb

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

Zu Doppelbuchstabe cc

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

Zu Buchstabe b

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

Zu Buchstabe c

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

Zu Buchstabe d

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

Zu Buchstabe e

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

Zu Buchstabe f

Redaktionelle Anpassung, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe g

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

Zu Nummer 55 (§ 62)

Redaktionelle Anpassungen an die geänderte Paragrafenfolge, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 56 (§ 63)

Die Regelungen zur Jugend- und Auszubildendenversammlung entsprechen den beabsichtigten Regelungen zur Personalversammlung (vergleiche §§ 49 ff.), da auch die Jugend- und Auszubildendenversammlung entsprechend den allgemeinen Personalversammlungsrechten behandelt werden soll.

Zu Absatz 1

Die Regelung entspricht über die neue Definition der Beschäftigten, welche die Versammlung abhalten, hinaus § 63 Satz 4 und 5 LPVG-alt.

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 63 Satz 2 und 3 LPVG-alt.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht § 63 Satz 6 LPVG-alt.

Durch den summarischen Verweis auf die sinngemäße Anwendung der Vorschriften für die Personalversammlung soll unter anderem klargestellt werden, dass jede Jugend- und Auszubildendenversammlung während der Dienstzeit stattfindet und keine Unterscheidung nach ordentlichen und außerordentlichen Versammlungen mehr gemacht wird. Auch soll eine gemeinsame Jugend- und Auszubildendenversammlung mehrerer Dienststellen ermöglicht werden, wenn die Voraussetzungen hierfür gegeben sind.

Zu Nummer 57 (§ 64)

Zu Buchstabe a

Anpassung der Überschrift an den erweiterten Inhalt der Vorschrift.

Zu Buchstabe b

Umstellung von der Arbeitstage- auf eine Wochenfrist, ohne wesentliche Verkürzung oder Verlängerung.

Zu Buchstabe c

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

Zu Nummer 58 (§ 65)

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

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

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 59 (§ 66)

Zu Buchstabe a

Wurde in der Dienststelle ein Wirtschaftsausschuss nach § 68 b eingerichtet, soll es grundsätzlich bei den Vierteljahresgesprächen zwischen Dienststelle und Personalvertretung bleiben. Dienststellenleiter und Personalvertretung sollen sich aber nach Satz 3 einvernehmlich darauf verständigen können, zweimal im Jahr von den gemeinschaftlichen Besprechungen abzusehen, wenn die entsprechenden Themen im Wirtschaftsausschuss ausreichend behandelt worden sind. Denn es ist davon auszugehen, dass die entscheidenden wirtschaftlichen Fragestellungen eingehender und intensiver im Wirtschaftsausschuss behandelt werden können.

Da öffentliche Verwaltungen zunehmend von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflusst werden, die Einfluss auf die Vorgänge haben, welche die Beschäftigten besonders berühren, soll der Personalrat nach Satz 4 mindestens zweimal im Jahr über die von einem Wirtschaftsausschuss zu behandelnden Angelegenheiten unterrichtet werden, sofern in der Dienststelle ein Wirtschaftsausschuss nicht eingerichtet wurde. Die Notwendigkeit, einen Wirtschaftsausschuss einzurichten, wenn genügend Zeit und Gelegenheit besteht, in den Vierteljahresgesprächen die dienststellenrelevanten Themen zu behandeln, wird dadurch herabgesetzt. Insbesondere in kleineren Dienststellen oder Dienststellen ohne ausgeprägte wirtschaftliche Ausrichtung wird dies eine geeignete Alternative zur Bildung des Wirtschaftsausschusses darstellen.

Zu Buchstabe b

Die Regelung entspricht § 66 Absatz 1 Satz 4 und § 61 Absatz 4 LPVG-alt mit Anpassung an die Sprachregelung im Achten Teil. Die Bestimmungen sollen aus systematischen Gründen hier zusammengeführt werden. Zudem soll einem von der Jugend- und Auszubildendenvertretung benannten Mitglied nicht nur ein Teilnahmerecht, sondern auch beratende Stimme eingeräumt werden. Das gleiche soll für die Beauftragte für Chancengleichheit gelten, wenn Gleichstellungsfragen Gegenstand der gemeinsamen Gespräche sein sollen.

Zu Nummer 60 (§ 68)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

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

Zu Doppelbuchstabe bb

In der weiter geltenden Nummer 2 soll die Barrierefreiheit besonders verankert werden. Barrierefreiheit ist eine zunehmend mehr Bedeutung erlangende Anforderung an die Gestaltung des Arbeitsumfelds. Sie zielt ganz allgemein auf die Zugänglichmachung und Nutzbarkeit von Anlagen und Systemen sowie das generelle Design von Gebrauchsgegenständen vielerlei Art für alle Beschäftigten ab, unabhängig von individuellen Voraussetzungen, also nicht nur für schwerbehinderte Beschäftigte. Für letztere allerdings wird die Vorstellung der Inklusion dadurch hervorgehoben. Barrierefreiheit ist deshalb durch viele Entscheidungen des Berufslebens zu gewährleisten, beispielsweise bei baulichen Maßnahmen, Beschaffungsentscheidungen, Programmieraufträgen etc.

Zu Doppelbuchstabe cc

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

Zu Doppelbuchstabe dd bis ii

Die in Nummer 2 bis 11 konkretisierten, aus der Grundnorm in Nummer 1 abgeleiteten Fallbeispiele sollen an den heutigen Sprachgebrauch angepasst (Nummer 4, 6 und 10), missverständliche Formulierungen verdeutlicht (Nummer 8 und 9) und um ein weiteres, zeitgemäßes Fallbeispiel erweitert werden (Nummer 11). Mit Aufhebung der Nummer 5 soll zudem eine redaktionelle Unstimmigkeit beseitigt werden, weil der Regelungsgehalt, der die berufliche Förderung schwerbehinderter Beschäftigter dem Personalrat zur Aufgabe macht, bereits in Nummer 4 unter dem Begriff der Förderung der beruflichen Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter vollumfänglich erfasst ist. Eine Einschränkung oder Ausdehnung des Aufgabenkreises der Personalvertretung ist damit nicht bezweckt, da generell der Bezug zu den Beschäftigtenbelangen erhalten bleibt.

Zu Buchstabe b

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

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 61 (§§ 68 a und 68 b)

Zu § 68 a

Zu Absatz 1 bis 4

Vertrauensvolle partnerschaftliche Zusammenarbeit von Dienststelle und Personalrat gründet unerlässlich auf einem Informationsgleichstand von Dienststelle und Personalrat, soweit Kenntnisse für die dem Personalrat obliegenden Aufgaben objektiv erforderlich, zumindest aber hilfreich und förderlich sind. Die Informationspflicht bezieht sich auf alle Aufgaben, die dem Personalrat zugewiesen sind, nicht nur auf förmliche Beteiligungsverfahren, sondern auch auf allgemeine Aufgaben und die Überwachungsfunktion des Personalrats. Der Personalrat ist zwar kein Aufsichtsorgan. Ihm kommt nicht die Überwachung der Aufgabenerfüllung und des Dienstbetriebs umfassend zu, denn dies ist Sache von Aufsichtsbehörden und Dienstvorgesetzten. Der Personalrat hat aber darüber zu wachen,

dass die Belange der Gesamtheit der Beschäftigten nach Recht und Billigkeit gewahrt werden. Ihm stehen deshalb die Informationen zu, die notwendig sind, um Rechtsverstößen und Unbilligkeiten möglichst schon im Vorfeld entgegenwirken zu können. Dies soll durch einen eigenen Paragrafen besonders herausgestellt und insbesondere durch folgende Neuregelungen sichergestellt werden. Die neugefasste Bestimmung gilt für alle Personalvertretungen, sodass sie in Sondervorschriften nicht für entsprechend anwendbar erklärt werden muss.

Absatz 1 entspricht § 68 Absatz 2 LPVG-alt. Durch die überwiegend neuen Absätze 2 bis 4 sollen die Unterrichtungs- und Teilnahmerechte des Personalrats des Weiteren klargestellt und gestärkt sowie im Sinne prozessbegleitender Informationsrechte und Beteiligungen folgendermaßen ausgebaut werden:

– Vor Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, soll der Personalrat frühzeitig und fortlaufend unterrichtet werden (Absatz 2 Satz 1). Bei der Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben, insbesondere der Überwachungsfunktion, ist der Personalrat so frühzeitig zu unterrichten, dass er die Möglichkeit hat, auf Maßnahmen Einfluss zu nehmen. Bei Organisationsentscheidungen, wie beispielsweise der Umstrukturierung von Behörden oder der Einführung neuer Führungsmechanismen, muss die Information des Personalrats entsprechend frühzeitig erfolgen, um die kollektiven Interessen der Gesamtheit der Beschäftigten einbringen zu können; die frühzeitige Beteiligung ist einer umfassenden Unterrichtung zu einem späteren Zeitpunkt vorzuziehen. Die später erforderlich werdenden förmlichen Beteiligungsverfahren setzen zu spät an. Deshalb soll hier die prozessbegleitende Mitbestimmung vorgesehen werden.

– An Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung derartiger Maßnahmen dienen, sollen Mitglieder des Personalrats mit beratender Stimme teilnehmen können (Absatz 2 Satz 2).

– An Vorstellungs- oder Eignungsgesprächen, welche die Dienststelle im Rahmen geregelter oder auf Übung beruhender Auswahlverfahren zur Vorbereitung mitbestimmungspflichtiger Maßnahmen, insbesondere Einstellungen, Aufstieg, durchführt, soll ein vom Personalrat benanntes Mitglied des Personalrats teilnehmen können (Absatz 3 Satz 2). Dies soll auch gelten, wenn die Dienststelle die Auswahl nicht selbst durchführt, sondern ein externes Dienstleistungsunternehmen mit der Durchführung der Auswahlverfahren betraut, denn auch in diesem Fall ist die Auswahl der Dienststelle als Auftraggeber zuzurechnen. Das Teilnehmerecht soll kein beratendes Teilnahmerecht sein. Dies soll den Vertreter des Personalrats nicht hindern, aktiv an den Gesprächen teilzunehmen, insbesondere etwa Fragen zu stellen, die Beratungen über die Eignung der jeweiligen Bewerber sind jedoch Sache der Dienststelle, wobei die Mitglieder der Personalvertretung nicht beratende Stimme haben. Das Teilnahmerecht soll insoweit nicht einem Mitgestaltungsrecht gleichkommen.

– Bei Einstellungen sollen dem Personalrat auf Verlangen des Personalrats die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber vorzulegen sein, soweit dem nicht berechtigte Belange der Bewerber entgegenstehen (Absatz 3 Satz 1).

– An Personalgesprächen, einschließlich Beurteilungsgesprächen (Letzteres entspricht § 68 Absatz 3 LPVG-alt), mit entscheidungsbefugten Vertretern der Dienststelle soll auf Verlangen des Beschäftigten ein Mitglied des Personalrats teilnehmen können. Insoweit wird das geltende Recht klarstellend normiert (Absatz 4 Satz 1).

– An allgemeinen Besprechungen zur Abstimmung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe unter verschiedenen Vorbeurteilern, welche die Dienststelle durchführt oder durchführen lässt, soll dem Personalrat Gelegenheit zur Teilnahme gegeben werden (Absatz 4 Satz 2). Dabei soll es sich um Schulungen, Informationsveranstaltungen und Vergleichbares handeln, die allgemein etwa über die

bei Beurteilungen zu beachtenden Bestimmungen und Rechtsprechung unterrichten, nicht hingegen um konkrete Orientierungsrunden, Beurteilungskonferenzen oder ähnliches, in denen Beurteilungen bestimmter Beschäftigter, Gruppen von Beschäftigten oder Organisationseinheiten behandelt werden. Wegen der dagegen sprechenden Gründe des Persönlichkeitsschutzes soll an Abstimmungsgesprächen über Beurteilungen der einzelnen Beschäftigten das Teilnahmerecht nicht eingeräumt werden.

– Dienstliche Beurteilungen sollen dem Personalrat zur Kenntnis zu geben sein, wenn der Beschäftigte dies verlangt; ansonsten sollen die Gesamtergebnisse (Gesamturteil, -punktezahl, -note) der Beurteilungen dem Personalrat anonymisiert im Sinne von § 3 Absatz 6 des Landesdatenschutzgesetzes mitzuteilen sein (Absatz 4 Satz 3 und 4).

Soweit es um Jugendliche und Auszubildende geht, sollen auch der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechende Beteiligungsrechte zukommen (vergleiche § 61 Absatz 1 a und 3).

Zu Absatz 5

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

Zu Absatz 6

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

Zu Absatz 7

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

Zu § 68 b

Öffentliche Verwaltungen sind besonders in Betrieben, fortschreitend auch in den klassischen Verwaltungsbereichen von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflusst. Aus betriebswirtschaftlichen Steuerungsinstrumenten werden Erkenntnisse gewonnen, die Grundlage für Entscheidungen mit Folgen für die Beschäftigten werden können. Es erscheint daher sachgerecht, bewährte Gremien aus der privatwirtschaftlichen Mitarbeiterbeteiligung unter Anerkennung der Besonderheiten der öffentlichen Verwaltungen in das Landespersonalvertretungsgesetz zu übernehmen. Durch den Wirtschaftsausschuss als Beratungs- und Informationsgremium an der Schnittstelle zwischen Dienststelle und Personalvertretung soll der Personalrat in die Lage versetzt werden, teilweise komplexe wirtschaftliche Zusammenhänge, die für die Dienststelle maßgebend sind, nachzuvollziehen. Durch die regelmäßige Befassung mit wirtschaftlichen Themen können Informationen angemessen geprüft, aus kollektiver Beschäftigtensicht bewertet und eventuelle Risiken aufgezeigt werden.

Zu Absatz 1

Ab einer Größe der Personalvertretung von mindestens sieben Mitgliedern (entspricht mindestens in der Regel 151 Beschäftigten) soll vorgesehen werden, dass auf Antrag der Personalvertretung in der Dienststelle ein Wirtschaftsausschuss gebildet wird (Satz 1). Die Bildung eines Wirtschaftsausschusses soll daher im Regelfall zu erfolgen haben, wenn die Personalvertretung dies entsprechend beantragt. Die Regelung soll im Gegensatz zu einer entsprechenden Regelung im Betriebsverfassungsgesetz, das den Wirtschaftsausschuss ab hundert ständig Beschäftigten zwingend vorschreibt, bewusst als „Soll-Regelung“ ausgestaltet werden, um den Besonderheiten in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben besser Rechnung tragen zu können. So kann in atypischen Fällen die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses unterbleiben.

In Dienststellen mit geringer Beschäftigtenzahl (Personalräte mit weniger als sieben Mitgliedern, entspricht bis zu 150 Beschäftigten) ist die Bildung des Wirtschaftsausschusses nicht vorgesehen, kann aber gleichwohl erfolgen. In derartigen Dienststellen könnte es aber auch genügen, dass die von einem Wirtschaftsausschuss zu behandelnden Themen in den üblichen Vierteljahrsgesprächen (§ 66) behandelt werden. Mit dieser Größenschwelle für die Einrichtung soll im Gegensatz zu oben beschriebenen atypischen Konstellationen in generalisierender Weise sichergestellt werden, dass den unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Dienststellen angemessen Rechnung getragen werden kann.

Welche generelle Aufgaben und welche Funktion dem Wirtschaftsausschuss in der Dienststelle zukommen, soll in Satz 2 generell, und in Absatz 3 im Näheren, beschrieben werden. Hieraus wird deutlich, dass es sich bei dem Wirtschaftsausschuss um keine Personalvertretung oder kein Gremium einer Personalvertretung handelt, sondern um eine Einrichtung eigener Art, die den Personalrat in wirtschaftlichen Fragen unterrichten soll. Dazu bedient sich der Wirtschaftsausschuss auch fachlicher Berater aus der Dienststelle, mit denen die anstehenden wirtschaftlichen Angelegenheiten erörtert werden. Insoweit ist auch Satz 3 als klarstellender Zusatz zu verstehen, wonach Befugnisse und Aufgaben der Personalvertretungen durch die Tätigkeit des Wirtschaftsausschusses unberührt bleiben.

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

In der Vorschrift sollen beispielhaft einzelne Angelegenheiten aufgeführt werden, welche der Sache nach wirtschaftlicher Art sind und Gegenstand der Beratungen des Wirtschaftsausschusses sein können. Zu einem großen Teil soll es sich dabei um Angelegenheiten handeln, in denen später bei konkreter Umsetzung durch die Dienststelle ein Beteiligungsrecht bestehen könnte. Jedoch ist die Definition teilweise weiter gefasst als bei den Beteiligungstatbeständen, woraus sich eine Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses und in der Folge der Personalvertretung ergeben kann, ohne dass die Information in ein späteres Beteiligungsverfahren mündet, beispielsweise bei der Einführung neuer Managementmethoden. Mit der Nummer 12 sollen zudem in Form einer Auffangklausel Vorgänge und Vorhaben

umfasst werden, welche das wirtschaftliche Leben der Dienststelle und die Interessen der Beschäftigten wesentlich berühren können. Hierdurch soll verdeutlicht werden, welcher Art und welcher Bedeutung die Angelegenheiten sein müssen, die über die beispielhafte Aufzählung in den Nummern 1 bis 11 hinaus zur Beratung in den Wirtschaftsausschuss gelangen sollen.

Zu Absatz 4

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

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

Zu Absatz 5

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

Zu Absatz 6

In dem Absatz sollen verschiedene Teilnahmerechte festgelegt werden, unter anderem der Schwerbehindertenvertretung und bei besonderer Betroffenheit einem von der Jugend- und Auszubildendenvertretung benannten Mitglied sowie der Beauftragten für Chancengleichheit. Da ihnen bereits § 66 Absatz 1 die Möglichkeit eröffnet, an den gemeinschaftlichen Besprechungen zwischen Personalvertretung und Dienststellenleitung mit beratender Stimme teilzunehmen, ist es sachgerecht, dieses Teilnahmerecht auch an Sitzungen des Wirtschaftsausschusses einzuräumen, weil hier wie dort wirtschaftliche Angelegenheiten behandelt werden können. Ein Teilnahmerecht soll darüber hinaus für weitere sachkundige Beschäftigte aus der Dienststelle vorgesehen werden, die der Leiter der Dienststelle oder sein Beauftragter hinzuziehen kann. Ein Teilnahmerecht von Vertretern der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften oder eines Vertreters der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, soll nicht zulässig sein, da es sich um ein rein dienststelleninternes Gremium handelt. Dies wäre mit dem vertrauensvollen internen Charakter nicht vereinbar; auch bei den gemeinschaftlichen Besprechungen nach § 66 Absatz 1 ist solches nicht vorgesehen.

Zu Nummer 62 (Abschnittsüberschrift)

Der 2. und 3. Abschnitt des achten Teils sollen zusammengeführt und in einem Abschnitt systematisch neu gegliedert werden. Dabei sollen die Verfahrensvor-

schriften mit den jeweiligen materiellen Beteiligungsangelegenheiten verbunden werden.

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

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

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

Zu Nummer 63 (§ 69)

Zu Buchstabe a

Anpassung der Paragrafenüberschrift an den neuen Inhalt der Vorschrift.

Zu Buchstabe b

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

Zu Buchstabe c

In zuvor festgelegten Einzelfällen oder für zuvor festgelegte Fallgruppen von Maßnahmen soll der Personalrat seine Zustimmung im Voraus erteilen können, wenn dies in der Geschäftsordnung für die Dauer der Amtszeit festgelegt wurde. Dabei soll auch möglichst konkret zu bestimmen sein, welche Maßnahmen der

Personalrat als einfach gelagert ansieht. Dies werden in der Regel Angelegenheiten sein, die routinemäßig zu entscheiden sind und in denen es keinen erkennbaren Beratungsbedarf gibt.

Es besteht eine gewisse Rechtsunsicherheit, ob eine derartige Zustimmung im Voraus zulässig ist, obwohl bereits bisher Rechtsprechung und Literatur dies in gleichartig liegenden, immer wieder auftretenden Fällen vereinzelt für zulässig gehalten haben, nicht dagegen in unbestimmten künftigen Fällen. Die Regelung soll der Rechtsklarheit dienen. Sie soll bei Bedarf die Geschäftsführung des Personalrats erleichtern und in Routinefällen Entlastungen bringen.

Von der Möglichkeit soll zurückhaltend Gebrauch gemacht werden, denn das Prinzip der Gremiumsberatung und -entscheidung geht vor und soll nicht durch extensive Anwendung solcher Möglichkeiten unterlaufen werden. Die Vorabzustimmung ist nicht verpflichtend und kann von der Dienststelle nicht verlangt oder erwartet werden. Es handelt sich um eine Verfahrensmöglichkeit für den Personalrat, er muss aber nicht davon Gebrauch machen. Durch das Erfordernis der Geschäftsordnungsregelung soll sichergestellt werden, dass die Mehrheit des Personalrats und der Gruppen eine solche Vorgehensweise und die dabei geregelten Fälle mitträgt. Außerdem soll der Personalrat regelmäßig im Nachhinein über die Fälle, in denen die Vorabzustimmung zur Anwendung kam, in einer Sitzung unterrichtet werden. Auf diese Weise erhält er die Möglichkeit, für die Zukunft durch eine Änderung der Geschäftsordnungsregelung korrigierend einzugreifen.

Zu Buchstabe d

Systematische Anpassung an die Neugliederung des Abschnitts.

Zu Nummer 64 (§§ 70 bis 74)

Zu § 70

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

Zu Absatz 1

Zu Nummer 1

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

Zu Nummern 2, 3 und 4

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

Zu Nummer 5

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

Zu Nummer 6

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

Zu Absatz 2

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

Zu Nummer 1

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

Zu Nummer 2

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

Zu Nummer 3

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

Zu Nummer 4

Entsprechend der ständigen Rechtsprechung soll der neue Beteiligungstatbestand klarstellen, dass vorhersehbare Festlegungen von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft schon bisher der Mitbestimmung unterliegen. Für nicht vorhersehbare Heranziehungen zum Dienst gilt unter den dort genannten Voraussetzungen weiterhin die Mitbestimmung bei der Festlegung von Grundsätzen für die Aufstellung von Dienstplänen nach Absatz 3.

Zu Nummer 5

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

Zu Nummer 6

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

Zu Nummer 7

Die Regelung entspricht § 79 Absatz 1 Satz 1 Nummer 8 LPVG-alt. Es soll die Anpassung an den Arbeitsschutz erfolgen, der nicht nur Gesundheitsschädigun-

gen, sondern Gesundheitsgefahren vermeiden soll; vergleiche auch die allgemeine Aufgabe des Personalrats nach § 68 Absatz 1 Nummer 2 a.

Zu Nummer 8

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

Zu Nummer 9

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

Zu Nummer 10

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

Zu Absatz 3

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

Zu § 71

In der Vorschrift sollen alle Beteiligungsangelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung zusammengefasst werden. Es handelt sich dabei um Angelegenheiten, die den Amtsauftrag der Dienststelle berühren, insbesondere weil die Dienststelle den Beschäftigten gegenüber als Außenstehende auftritt. Hier steht besonders im Blick, dass die grundlegende Ausgestaltung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses durch Verwaltungsakte (Beamte) oder arbeitsvertragliche Vereinbarungen (Arbeitnehmer) erfolgt.

Zu Absatz 1

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

Zu Nummer 1

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

Zu Nummer 2

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

Zu Nummer 3

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

Zu Nummer 4

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

Zu Nummer 5

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

Zu Nummer 6

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

Zu Nummer 7

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

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

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

Zu Nummer 8

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

Zu Nummer 9

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

Zu Nummer 10

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

Zu Nummer 11

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

Zu Nummer 12

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

Zu Absatz 1 a

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

Zu Nummer 1

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

Zu Nummer 2

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

Zu Nummer 3

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

Zu Nummer 4

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

Zu Nummer 5

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

Zu Absatz 2

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

Zu Nummer 1

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

Zu Nummer 2

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

Zu Nummer 3

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

Zu Nummer 4

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

Zu Nummer 5

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

Zu Nummer 6

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

Zu Nummer 7

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

Zu Nummer 8

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

Zu Nummer 9

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

Zu Nummer 10

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

Zu Nummer 11

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

Zu Nummer 12

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

Zu Nummer 13

Neuer Mitbestimmungstatbestand, der sich auf die statusrechtliche Feststellung der beschränkten Dienstfähigkeit beziehen soll. Dies soll nicht gelten, wenn Beamten Funktionen übertragen werden, welche die besonderen gesundheitlichen Anforderungen für den Polizeivollzugsdienst, den Einsatzdienst der Feuerwehr und den Justizvollzugsdienst nicht uneingeschränkt erfordern.

Zu Nummer 14

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

Zu Absatz 3

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

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

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

Zu Buchstabe c

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

Zu Buchstabe d

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

Zu Buchstabe e

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

Zu Nummer 2

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

Zu Nummer 3

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

Zu Nummer 4

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

Zu Nummer 5

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

Zu Nummer 6

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

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

Zu Buchstabe c

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

Zu Buchstabe d

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

Zu Buchstabe e

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

Zu Buchstabe f

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

Zu Buchstabe g

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

Zu Nummer 7

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

Zu Nummer 8

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

Zu Nummer 9

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

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

Zu Buchstabe c

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

Zu Nummer 10

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

Zu Nummer 11

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

Zu Nummer 12

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

Zu Nummer 13

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

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

Zu Nummer 14

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

Zu Nummer 15

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

Zu Nummer 16

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

Zu Nummer 17

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

Zu Nummer 18

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

Zu Nummer 19

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

Zu Absatz 4

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

Zu Nummer 1

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

Zu Nummer 2

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

Zu Nummer 3

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

Zu Absatz 4 a

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

Zu Nummer 1

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

Zu Nummer 2

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

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

Zu Absatz 5

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

Zu Absatz 6

Bei bestimmten Personengruppen tritt an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung. Dies betrifft unter anderem die ordentliche Kündigung nach Absatz 1

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

Zu § 72

Zu Überschrift

Anpassung der Paragrafenüberschrift an den neuen Inhalt.

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

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

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

Zu Satz 2

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

Zu Absatz 3

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

Zu Absatz 4

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

Zu Absatz 5

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

Zu Absatz 6

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

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

herrschender Auffassung als unzulässig angesehen, da es sich um eine Ausschlussfrist handelt. Die Äußerungsfrist beginnt, unabhängig von Vereinbarungen über deren Dauer, mit dem Zugang des Zustimmungsantrags und der Unterrichtung zu laufen. Auch wenn der Personalrat in der Regel erst bei Vorliegen des Antrags nach Absatz 5 eine Begründung verlangen kann, soll das Begründungsverlangen auf den Fristlauf keinen Einfluss haben, wie dies auch nach geltendem Recht der Fall ist.

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

Zu Absatz 7

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

Zu Absatz 8

Der Personalratsvorsitzende soll bei Vorliegen eines entsprechenden Vorstandsbeschlusses im Einzelfall eine längere Frist, die im Antrag zu bestimmen und deren Erforderlichkeit zu begründen ist, beantragen können. Sofern die Dienststelle nicht innerhalb von drei Arbeitstagen über die Fristverlängerung entscheidet, gilt die beantragte Verlängerung als bewilligt. Die Neuregelungen sollen den Bedürfnissen der personalvertretungsrechtlichen Praxis nachkommen.

Zu Absatz 9

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

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

Die bislang geltenden Vorschriften haben die Argumentation des Personalrats in bestimmten, nicht allen Personalangelegenheiten gegenüber anderen Angelegen-

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

Zu Absatz 10

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

Zu § 73

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

Zu § 74

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

Zu Satz 1 und 2

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

Zu Satz 3 bis 6

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

Entscheidungen, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, müssen einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben. Dies kann in Gestalt eines Evokationsrechts oder in ähnlicher Form vorgesehen werden (BVerfGE 93, 37 [71]). Entwicklungen, die Verwaltungen und Betrieben mehr Selbstbestimmung zugestehen, die Einführung von Elementen betriebswirtschaftlicher Steuerung, die Vernetzung mittels bürotechnischer Kommunikationseinrichtungen oder Reformen des Verwaltungsaufbaus bewirkten Veränderungen in der Methodik der Aufgabenerfüllung der Dienststellen. Die verfassungsrechtliche Verantwortlichkeit für die materielle Aufgabenerfüllung aufgrund des Demokratiegebots des Grundgesetzes wurde, auch in Berücksichtigung des Sozialstaatsprinzips, dadurch nicht verändert. Daher finden Forderungen, auf das Evokationsrecht gänzlich zu verzichten, im Verwaltungsumbau der letzten Jahrzehnte keine hinreichende Begründung. Die Einigungsstelle verfügt über keine dem Parlament vergleichbare demokratische Legitimation. Deshalb muss es der Regierung möglich sein, Beschlüsse der Einigungsstelle, die in ihre Verantwortung eingreifen, selbst zu bewerten und gegebenenfalls abzuändern.

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

Zu Absatz 3

Folgeregelung zu Absatz 2 Satz 3 für die Dienststellen des Landtags und den Rechnungshof.

Zu Absatz 4

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

Zu Nummer 65 (§ 74 a)

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

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

Zu Absatz 4

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

Zu Absatz 5

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

Zu Nummer 66 (Abschnittsüberschrift)

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

Zu Nummer 67 (§§ 75 bis 83 a)

Zu § 75

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

Zu § 76

Zu Absatz 1

Zu Nummer 1

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

Zu Nummer 2

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

Zu Nummer 3

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem Anhörungsfall des § 80 Absatz 3 Nummer 6 LPVG-alt. Wegen der Bedeutung von Privatisierung und dauerhaften Vergaben von Arbeiten an Externe für die Belegschaft sollen diese Maßnahmen der Mitwirkung unterstellt werden. Gegenüber dem bisherigen Anhörungsfall soll jedoch auf wesentliche Arbeiten und wesentliche Aufgaben sowie die Stetigkeit der Übertragung abgestellt werden, damit nicht jede kleinere Maßnahme, etwa die kurzzeitige Übertragung einer Aufgabe des Bauhofs auf einen Handwerker oder Heranziehung Externer wegen vorübergehendem Krankheitsausfall eines Be-

schäftigten, jeweils das Mitwirkungsrecht auslöst, sondern nur Maßnahmen erfasst werden, die wesentliche Dauerwirkung für die Beschäftigten haben und personelle Konsequenzen für die Dienststelle haben könnten.

Zu Nummer 4

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

Zu Nummer 5

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

Zu Nummer 6

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

Zu Nummer 7

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

Zu Nummer 8

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

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

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

Zu Nummer 1

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

Zu Nummer 2

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

Zu Satz 2

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

Zu § 77

Zu Absatz 1 und 2

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

Zu Absatz 2

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 80 Absatz 1 Nummer 8 Buchstabe c Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 sowie Satz 4 Halbsatz 2 LPVG-alt.

Zu Absatz 3

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

Zu Absatz 4

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

Zu Absatz 5

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

Zu Absatz 6

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

Zu § 78

Zu Absatz 1 und 2

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

Zu Absatz 3

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

Zu § 79

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

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

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

Zu § 80

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

Zu Absatz 1

Alle nicht auf Einzelpersonen bezogene Beteiligungstatbestände sollen für den Abschluss von Dienstvereinbarungen geöffnet werden. Dienstvereinbarungen sollen in allen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten zulässig sein, soweit sie nicht lediglich personelle Einzelmaßnahmen betreffen und soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, oder soweit dieses Gesetz Dienstvereinbarungen zulässt oder Tarifverträge solche vorsehen. Der bisher auf

bestimmte Mitbestimmungsfälle begrenzte Katalog soll auf alle Mitbestimmungs- und Mitwirkungsfälle ausgedehnt werden, die sich sinnvoll durch Dienstvereinbarung regeln lassen. Nicht dazu gehören personelle Einzelentscheidungen, die wegen der jeweils zugrunde liegenden Individualität nicht generell-abstrakt zu fassen sind.

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

Zu Absatz 1 a

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

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

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

Zu Absatz 4 bis 6

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

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

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

Regelungen einer gekündigten oder abgelaufenen Dienstvereinbarung, für welche die Nachwirkung (Weitergeltung) vereinbart ist, sollen jederzeit ganz oder teilweise aufgehoben werden können, wenn diese Regelungen wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berühren (Absatz 6). Aus verfassungsrechtlichen Gründen sollen die nachwirkenden Regelungen unter Evokationsvorbehalt bleiben, wobei dieser nicht die gesamte Dienstvereinbarung erfassen muss, sondern nur spezifische nachwirkende Regelungen, im Zweifel nur solche, derentwegen die Kündigung erfolgt ist. Wegen der besonderen Berührtheit der Regierungsverantwortung soll das Aufhebungsrecht, wie bei der Ausübung des Evokationsrechts bei Einigungsstellenbeschlüssen, nur von der Landesregierung beziehungsweise in Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts dem jeweiligen obersten Organ ausgeübt werden können. Dies soll durch die Verweisung in Satz 2 vorgesehen werden. Bei Dienstver-

einbarungen nachgeordneter Dienststellen erfordert die Regierungsbeteiligung zunächst eine Vorlage an die oberste Dienstbehörde, welche die Landesregierung mit der Angelegenheit befasst. Hierbei handelt es sich um den üblichen Dienstweg, jedoch nicht um das Stufenverfahren. Gleichwohl ist dem beteiligten Personalrat Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Zu § 81

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

Zu § 82

Zu Absatz 1

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

Zu Nummer 1

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

Zu Nummer 2

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

Zu Nummer 3

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

Zu Nummer 4

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

Zu Nummer 5

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

Zu Nummer 6

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

Zu Nummer 7

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

Zu Nummer 8

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

Zu Nummer 9

Die Regelung entspricht § 77 Absatz 3 Satz 1 LPVG-alt. Der Begriff der Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll durch den Begriff Kündigung präzisiert werden, um andere Beendigungsgründe, etwa auf freiwilliger Grundlage, auszuschließen.

Zu Absatz 2

Durch den Verweis auf § 68 Absatz 2 soll die Dienststelle grundsätzlich verpflichtet werden, zu Äußerungen des Personalrats zeitnah Stellung zu nehmen. Dies entspricht schon dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Abweichend von § 68 Absatz 2 soll jedoch auch eine mündliche Stellungnahme oder mündliche Begründung der Ablehnung in einer Sitzung des Personalrats möglich sein; die Schriftlichkeit soll angesichts der oftmals komplexen Zusammenhänge nicht gefordert werden, um ausufernden Schriftwechsel zu vermeiden.

Zu Absatz 3

Die Regelung entspricht mit redaktioneller Anpassung § 77 Absatz 3 Satz 2 bis 4 LPVG-alt.

Zu § 83

Zu Überschrift

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

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

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

Zu Absatz 4

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

Zu § 83 a

Zu Absatz 1

Die bislang in § 69 Absatz 3 Satz 4 und § 72 Absatz 5 LPVG-alt enthaltenen besonderen Zuständigkeitsregelungen für Kommunen und andere Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Landesaufsicht bei Mitbestimmung und Mitwirkung sollen zusammengeführt werden. Der Personalrat einer Kommune kann eine Angelegenheit binnen drei Wochen dem in der Verfassung vorgesehenen Organ oder einem Ausschuss dieses Organs vorlegen. Dies ergibt sich aus der Verweisung in § 83 a Absatz 1 Satz 1 auf § 78 Absatz 2. Inhaltlich soll im Vergleich zur bisherigen Regelung in § 72 Absatz 5 keine Änderung erfolgen.

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

Zu Absatz 2

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

Zu Nummer 68 (§ 84)

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

Zu Nummer 69 (§ 85)

Zu Buchstabe a

Ist nach § 85 Absatz 2 die Stufenvertretung zuständig, so hat diese in Angelegenheiten, die nur einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, vor ihrer Entscheidung dem örtlichen Personalrat Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Beteiligungsfrist soll in diesen Fällen auf fünf Wochen festgelegt werden. In dringenden Fällen soll die Dienststelle die Reaktionsfrist auf eine Woche verkürzen können. Die maßvoll verkürzten Verfahrensfristen verbessern einerseits die Entscheidungsfähigkeit der Dienststellen. Sie sollen dazu beitragen, dass die Dienst-

stellen erforderliche Maßnahmen zügig umsetzen können (BVerfGE 93, 37, [84]). Den verfassungsrechtlichen Anforderungen genügen die vorgesehenen Fristen zusammen mit der Möglichkeit von vorläufigen Regelungen und Eilentscheidungen grundsätzlich. Andererseits geraten Personalräte dadurch nicht unter unzumutbaren Entscheidungsdruck. Moderne Informations- und Bürokommunikationstechnik macht schnellen Informationsaustausch und kurzfristige Informationsbeschaffung auch für den Personalrat nutzbar.

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

Zu Buchstabe b

Die Regelung entspricht mit redaktionellen Änderungen Absatz 9 Satz 2 LPVG-alt.

Zu Buchstabe c

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

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

Zu Buchstabe d

Redaktionelle Änderung durch die Verschiebung der Regelungsinhalte in § 54 Absatz 5 und § 55 Absatz 3 a sowie in § 85 Absatz 6.

Zu Nummer 70 (§ 86)

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 71 (§ 88)

Redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Nummer 72 (§ 89)

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 73 (§ 90)

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 74 (§ 91)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 75 (§ 92)

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 76 (§ 93)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Änderung aufgrund der Anfügung des dritten Satzes.

Zu Doppelbuchstabe bb

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

Zu Buchstabe b

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

Zu Nummer 77 (§ 94)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung unter Berücksichtigung neu geschaffener Mitbestimmungstatbestände.

Zu Buchstabe c

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung unter Berücksichtigung neu geschaffener Mitbestimmungstatbestände.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe d

Zu Doppelbuchstabe aa

Die bisherige Sonderregelung zur Größe des Hochschulpersonalrats bei der Dualen Hochschule (Gesamtpersonalrat) wird durch die neue Regelung in § 54 Absatz 2 Satz 2, die erhöhte Sitzzahlen allgemein vorsieht, entbehrlich.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Anpassung ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 78 (§ 94 a)

Zu Buchstabe a

Folgeänderung von Buchstabe b.

Zu Buchstabe b

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

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

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 79 (§ 94 b)

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

Zu Nummer 80 (§ 94 c)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe d

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

Zu Buchstabe e

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderung unter Einbeziehung neu geschaffener Mitbestimmungstatbestände.

Zu Buchstabe f

Redaktionelle Folgeänderung unter Einbeziehung neu geschaffener Mitbestimmungstatbestände.

Zu Buchstabe g

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

Zu Nummer 81 (§ 94 d)

Redaktionelle Folgeänderung, ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 82 (§ 95)

Redaktionelle Folgeänderung unter Einbeziehung neu geschaffener Mitbestimmungstatbestände.

Zu Nummer 83 (Überschrift)

Redaktionelle Folgeänderung der Aufhebung des § 97 a.

Zu Nummer 84 (§ 96)

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

Zu Nummer 85 (§ 97 a)

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

Zu Nummer 86 (§ 100)

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

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

Zu Nummer 87 (§ 103)

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

Zu Nummer 88 (§ 104)

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

Zu Nummer 89 (§ 106)

Zu Buchstabe a

Aufgaben, Befugnisse und Pflichten eines durch Wahl legitimierten Personalrats gelten entsprechend für kraft Gesetzes für eine Übergangszeit gebildete Übergangspersonalräte. Mit der Ergänzung soll die rechtliche Stellung eines Übergangspersonalrats als Personalrat ausdrücklich klargestellt werden. Dadurch sollen Unsicherheiten in der Praxis beseitigt werden, insbesondere dass der Schwerbehindertenvertretung Teilnahme- und Schutzrechte ebenso wie in einem Personalrat zustehen.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Anpassung ohne inhaltliche Änderung.

Zu Buchstabe c

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

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

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

Für den Fall, dass ein Ministerium vollständig aufgelöst und seine Geschäftsbereiche auf andere Ministerien aufgeteilt werden, bedarf es keiner ergänzenden Regelungen, denn die betroffenen Beschäftigten werden nach diesen Verlagerungen von Geschäftsbereichen von den Personalräten der aufnehmenden Ministerien vertreten werden. Wird ein Ministerium vollständig in ein anderes Ministerium eingegliedert, werden die Vorschriften des Absatzes 1 über eine Eingliederung oder einen Zusammenschluss Anwendung finden. Eine Sicherstellungsverordnung nach Absatz 4 wird aufgrund der abschließenden gesetzlichen Regelung in einem derartigen Fall ebenfalls nicht zu erlassen sein.

Zu Buchstabe d

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

Zu Buchstabe e

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

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

Zu Nummer 90 (§ 107)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Doppelbuchstabe bb

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

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 91 (Inhaltsübersicht)

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

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

Zu Nummer 1 (§§ 20 und 21)

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

Zu Nummer 2 (§ 29)

Redaktionelle Folgeänderung.

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

Zu Nummer 1

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 2

Die Änderung soll die Verstetigung der gewachsenen personalvertretungsrechtlich dezentralen Dienststellenstruktur dadurch normieren, dass die Befristung gestrichen wird. Bei den drei Dienststellen im Sinne des Errichtungsgesetzes wird es sich sonach um Dienststellen im Sinne von § 9 Absatz 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes handeln, also um Dienststellen, die kraft Gesetzes bestehen. Aufgrund dessen kommt § 9 Absatz 2 nicht zur Anwendung, er regelt die Tiefengliederung einer personalvertretungsrechtlich bereits gebildeten Dienststelle. Da der Gesetzgeber die Gliederung für die Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie durch abschließende Spezialregelung geschaffen hat, bleibt für die Anwendung der Vorschrift, die diese gesetzgeberische Entscheidung aufhebt oder ändert, kein Raum.

Zu Nummer 3

Durch die besondere, gesetzlich geschaffene Dienststellengliederung findet § 54 Absatz 1 LPVG, der das Bestehen von Dienststellen nach § 9 Absatz 2 LPVG voraussetzt, nicht unmittelbare Anwendung. Die Vorschriften für die Bildung des Gesamtpersonalrats sollen daher durch den neuen Satz 3 für anwendbar erklärt werden.

Zu Nummer 4

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Artikel 4 (Änderung des Landesbankgesetzes)

Zu Nummer 1

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 2

Im Rahmen des Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Landesbank Baden-Württemberg (LBWG) wurden seitens des Landesgesetzgebers versehentlich die damaligen §§ 20 bis 23 LBWG als vermeintlich obsolet gestrichen. Hierbei wurde jedoch übersehen, dass die Zusatzversorgungskasse der ehemaligen Landesgirokasse weiterhin fortbesteht. Durch die versehentliche Streichung der Vorschrift über die Zusatzversorgungskasse ergaben sich rechtliche Probleme zum Fortbestand der Zusatzversorgungskasse und zur Aufsicht über diese. Aus diesem Grund ist es notwendig, den früheren Rechtszustand wieder herzustellen.

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

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Artikel 6 (Änderung des Landesplanungsgesetzes)

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Artikel 7 (Änderung des Sparkassengesetzes für Baden-Württemberg)

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

Zu Artikel 8 (Änderung des KIT-Gesetzes)

Redaktionelle Folgeänderung.

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

Redaktionelle Folgeänderung.

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

Redaktionelle Folgeänderung.

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

Redaktionelle Folgeänderung.

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

Redaktionelle Folgeänderung.

Zu Artikel 13 (Übergangsvorschriften)

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

Zu § 1

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

Nach Absatz 1 würden damit auch die Amtszeiten von Personalvertretungen, die seinerzeit im März gewählt wurden, aufgrund der verbindlichen Amtszeit von genau vier Jahren an verschiedenen Tagen im März 2014 enden. Nach der zum sofortigen Inkrafttreten vorgesehenen Verschiebung des Wahlzeitraums auf die Zeit vom 1. April bis 31. Juli 2014 könnte in manchen Fällen nicht zeitnah zum Ablauf der Amtszeit ein neuer Personalrat gewählt werden. Es könnte damit eine längere personalvertretungslose Zeit entstehen. Um diese zu vermeiden soll für Vertretungen, deren Amtszeit im März 2014 regulär enden würde, die Amtszeit dieser Personalvertretungen um einen Monat verlängert werden, damit deren Amtszeit wieder innerhalb des verschobenen Wahlzeitraums endet (Absatz 3). Für andere Personalvertretungen, deren Amtszeit ohnehin erst nach dem 31. März 2014 enden wird, besteht hingegen kein rechtfertigender Anlass, in deren Amtszeit einzugreifen.

Damit zwischen dem Ende der Amtszeit der amtierenden Personalvertretung und der tatsächlichen Neuwahl, die bis 31. Juli erfolgen könnte, keine vertretungslose Zeit entsteht, soll § 26 Absatz 1 a LPVG künftig eine Weiterführung der Geschäfte zulassen. Diese Vorschrift soll ebenfalls sofort in Kraft treten und findet deshalb auf die Personalratswahlen im Zeitraum 1. April bis 31. Juli 2013 bereits Anwendung. Durch das Zusammenwirken der Regelungen kann sichergestellt werden, dass keine Lücken in der Personalvertretung entstehen können.

Zu § 2

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

Zu § 3

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

Zu § 4

Die besonderen Personalräte der Beschäftigten des Landes bei den Landratsämtern (Absatz 1) und Personalräte bei kleineren Eigenbetrieben (Absatz 2) sollen künftig entfallen. Die vorhandenen Personalräte sollen jedoch noch bis zum Ende ihrer jeweiligen Amtszeit fortbestehen, jedoch längstens bis zum 31. Juli 2014 (Ende des regelmäßigen Wahlzeitraums), und nicht schon durch das Inkrafttreten des Gesetzes aufgelöst sein.

Zu § 5

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

Bestehende Dienstvereinbarungen sollen unbeschadet durch die Neuregelung des Gesetzes weiter gelten. Ausgenommen sollen nur einzelne Regelungen insoweit sein, als sie dem neuen Recht widersprechen; angesichts des wesentlich erweiterten Anwendungsbereichs wird dies jedoch in der Praxis selten der Fall sein.

Zu § 6

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

Zu § 7

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

Zu Absatz 1 und 2

Vielfach sind in den Notariaten keine Personalräte vorhanden, zumal es sich oftmals um sehr kleine Dienststellen handelt. Dies gilt ungeachtet der Tatsache, dass das Justizministerium mit Ausführungsverordnung vom 11. Februar 1977 – 2702 – I/32 – (Die Justiz S. 91), zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 18. April 1984 (Die Justiz S. 193), eine umfangreiche Regelung zur Zusammenfassung von Notariaten mit anderen Dienststellen (nach § 9 Absatz 3 LPVG-alt) und Zuteilung von Notariaten zu einer benachbarten Dienststelle (nach § 14 Absatz 2 LPVG-alt) getroffen hat. Um das Vorhandensein von Ansprechpartnern bei den örtlichen Personalvertretungen für möglichst viele Beschäftigte der Notariate sicherzustellen, hat der zuständige Hauptpersonalrat die aus dem Normentwurf ersichtliche, weitgehende Zusammenfassung von Notariaten (und – im Bezirk des Oberlandesgerichtsbezirks Stuttgart – Amtsgerichten) zu Dienststellen im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes angeregt. Die Übergangsregelung soll einen mit einem weiträumigen Vorgehen nach § 9 Absatz 3 und § 14 Absatz 2 LPVG-neu in jedem Einzelfall verbundenen organisatorischen Aufwand vermeiden und gleichzeitig zu einer wünschenswerten Vereinheitlichung der Situation der Personalvertretungen im staatlichen Notariatsbereich führen. Die Form der beabsichtigten Zusammenfassung im Oberlandesgerichtsbezirk Stuttgart trägt den Plänen des Justizministeriums Rechnung, die Zuständigkeit für Nachlass- und Teilungssachen sowie Betreuungssachen im Zuge der Notariatsreform auf die Amtsgerichte zu übertragen, bei denen sich Familiengerichte befinden. Im Bereich des Oberlandesgerichtsbezirks Karlsruhe – wo eine Zuständigkeitskonzentration nur für Nachlass- und Teilungssachen geplant ist – wird eine so weitgehende Zusammenfassung dagegen nicht für sinnvoll erachtet. Insofern ist zu berücksichtigen, dass bei den Amtsgerichten des badischen Rechtsgebiets keine Zuständigkeit für die Notariate betreffenden Personalentscheidungen besteht. Zudem würde eine Zusammenfassung mit Amtsgerichten im Bezirk des Oberlandesgerichts Karlsruhe in wesentlich stärkerem Maße als im Oberlandesgerichtsbezirk Stuttgart die existierenden Strukturen verändern und in Einzelfällen räumlich sehr weit auseinanderliegende Gerichte und Behörden betreffen.

Zu Absatz 3

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

Zu Artikel 14 (Neubekanntmachung)

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

Zu Artikel 15 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Zu Absatz 1

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

Zu Absatz 2

Die Übergangsregelung, die auf den vorübergehenden Fortbestand von drei Beschäftigtengruppen im Personalrat (Beamte, Angestellte, Arbeiter) abhebt, soll aufgehoben werden, nachdem der Anwendungsbereich in der Zwischenzeit durch neu geordnetes Tarifrecht gegenstandslos geworden ist.

C. Anhörungsergebnis und Bewertung im Einzelnen

1. Eingegangene Stellungnahmen von Verbänden und Anderen

Zu dem Entwurf des Änderungsgesetzes haben im Zuge der Anhörung folgende Gewerkschaften, Berufsverbände, Kommunale Landesverbände sowie sonstige Verbände und Einrichtungen, Personalvertretungen und Interessenvertretungen Stellung genommen:

- Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk Baden-Württemberg (DGB) und aus dem DGB-Bereich
  - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirk Baden-Württemberg (ver.di)
  - Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Baden-Württemberg e. V.
  - Ver.di Landesarbeitsgruppe Studentenwerke, vertreten durch das Studentenwerk Mannheim
- BBW Beamtenbund Tarifunion (BBW)
- DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V., Landesverband Baden-Württemberg, im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB)
- Verein der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter Baden-Württemberg
- Marburger Bund, Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands, Landesverband Baden-Württemberg e. V.
- Deutscher Journalisten-Verband (DJV), Gewerkschaft der Journalisten und Journalistinnen, Landesverband Baden-Württemberg e. V.
- Gemeinsam
  - Gemeindetag Baden-Württemberg
  - Städtetag Baden-Württemberg
  - Landkreistag Baden-Württemberg
  - Kommunaler Arbeitgeberverband Baden-Württemberg e. V.
- Gemeinsam über den Beauftragten der Evangelischen Landeskirchen in Baden und Württemberg und das Kommissariat der Bischöfe in Baden-Württemberg
  - Evangelischer Oberkirchenrat der Evangelischen Landeskirche in Württemberg
  - Evangelischer Oberkirchenrat der Evangelischen Landeskirche in Baden
  - Erzbischöfliches Ordinariat der Erzdiözese Freiburg
  - Bischöfliches Ordinariat der Diözese Rottenburg-Stuttgart
- Der Landesbeauftragte für den Datenschutz
- Präsident des Sparkassenverbandes für die Sparkassen-Finanzgruppe sowie gemeinsam

  - der Sparkassenverband Baden-Württemberg
  - die Landesbank Baden-Württemberg (LBBW)
  - die Landesbausparkasse Baden-Württemberg (LBS)
- AOK Baden-Württemberg
- Südwestrundfunk, Anstalt des öffentlichen Rechts (SWR)
- Von den Zentren für Psychiatrie (ZfP)
  - die ZfP-Unternehmensgruppe
  - die gewählte Sprecherin der Beauftragen für Chancengleichheit der ZfP-Unternehmensgruppe
  - die Personalvertretungen bei den Zentren für Psychiatrie Emmendingen, Klinikum Nordschwarzwald und Reichenau sowie den Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie
- Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes Baden-Württemberg (ARGE-HPR)
- Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Ministerien und des Rechnungshofs (AK Chancengleichheit)
- Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden in Baden-Württemberg (AGSV BW)
- Personalvertretungen des Landes:
  - Hauptpersonalrat beim Innenministerium
  - Hauptpersonalrat für Lehrkräfte an beruflichen Schulen beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
  - Hauptpersonalrat beim Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz
  - Personalrat beim Polizeipräsidium Stuttgart
- Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte im Sparkassenverband Baden-Württemberg
- Gesamtpersonalrat des Südwestrundfunks (SWR).

2. Stellungnahmen im Allgemeinen und Bewertung

Der DGB begrüßt grundsätzlich die Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes, insbesondere die Ausweitung des Beschäftigtenbegriffs, die Einführung einer Geschlechterquote, die Ausweitung des Initiativrechts, die erweiterte Möglichkeit zum Abschluss von Dienstvereinbarungen. Auch die Rahmenbedingungen für Personalvertretungen werden vom DGB als Verbesserung eingestuft, insbesondere weitgehend angemessene Personalratsgrößen, Arbeitsgemeinschaften, Wirtschaftsausschüsse sowie neue Beteiligungs- und Informationsrechte. Damit stelle der vorliegende Entwurf einen Schritt in die richtige Richtung dar. Der DGB stellt aber auch weitergehende Forderungen, zunächst allgemeiner Art, sodann zu den Normen im Einzelnen. Er kritisiert den Hinweis auf die strikte Rechtsbindung und die Haushaltskonsolidierung. Auch seien nicht alle durch das Dienstrechtsreformgesetz vorgenommenen Einschränkungen zurückgenommen worden. Zudem würden die gestuften Beteiligungsformen sowie der enumerative Katalog der Beteiligungstatbestände, insbesondere die eingeschränkte Mitbestimmung für die Personalangelegenheiten beibehalten. Außerdem sei der Beschäftigtenbegriff durch Ausnahmen für verschiedene Sonderbereiche nicht umfassend. Die Geschlechterquote sei verfahrenstechnisch nicht konsequent umgesetzt.

Ver.di begrüßt grundsätzlich die Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes, bringt jedoch eine nach Prioritäten gestufte Reihe von Änderungen vor.

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes und sieht zentrale Forderungen, insbesondere durch die Ausweitung des Beschäftigtenbegriffs, die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses, die Verbesserung der Rechtsstellung der Personalräte und den Ausbau der Informationsrechte aufgegriffen. In wichtigen Punkten bleibe der Gesetzentwurf jedoch hinter den Forderungen des BBW zurück; so werde die volle Mitbestimmung nicht für sämtliche Beteiligungstatbestände vorgesehen, auch seien die Regelungen zu den Personalratsgrößen, zur effektiven Gestaltung der Geschäftsführung und zur angemessenen Ausgestaltung der Freistellungen nicht ausreichend. Insbesondere die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit, die Stärkung der gemeinsamen Beschlussfassung und die flexible Gestaltung der Fristen lehne der BBW ab.

Die DHV ist der Auffassung, dass die vorgesehene Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes im Großen und Ganzen dem Anspruch, das Personalvertretungsrecht fit für die Zukunft zu machen, gerecht werde.

Der Gemeindetag, Städtetag und Landkreistag (KLV) sowie der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) halten in ihrer gemeinsam abgegebenen Stellungnahme eine umfassende Novellierung des Personalvertretungsrechts für nicht erforderlich. Insbesondere verursache die Novelle zusätzliche Kosten, wobei die KLV und der KAV von Mehrbelastungen der Gemeinden, Städte und Landkreise allein für die neuen Freistellungsregelungen von über 16 Mio. Euro ausgehen. Mehraufwendungen durch größere Gremien und durch eine Verdoppelung der Freistellungen könnten nicht aus vorhandenen Personalbudgets gedeckt werden. Dem Hinweis des Landes, dass das Konnexitätsprinzip nicht greife, werde ebenso entgegengetreten wie der im Gesetzentwurf vorgesehenen Ausweitung und Höherstufung von Beteiligungstatbeständen. Statt der vorgesehenen Novellierung sei eine Rückführung der Beteiligungsfristen und eine Beschränkung der Beteiligung der Personalvertretung auf organisatorisch und personalpolitisch wesentliche Maßnahmen geboten.

Der Sparkassenverband sowie die Sparkassen-Finanzgruppe (bestehend aus Sparkassenverband, Landesbank Baden-Württemberg – LBBW und Landesbausparkasse – LBS) heben hervor, dass einige Regelungen des Gesetzentwurfs für die starkem Wettbewerbsdruck unterliegende Sparkassen-Finanzgruppe nicht passen würden. Dies betreffe vor allem die Regelungen zum Wirtschaftsausschuss, über Unterrichtungs- und Teilnahmerechte der Personalvertretung, zur Erweiterung der Beteiligungsrechte der Personalvertretung, zum Wegfall der Zustimmungsverweigerungsgründe sowie zu den Freistellungen. Die damit einhergehenden erheblichen Mehrkosten in Höhe eines niedrigen zweistelligen Millionenbetrags pro Jahr ließen sich im Bereich der Sparkassen-Finanzgruppe nicht einfach durch eine Leistungsverdichtung aus dem derzeitigen Personalbestand auffangen. Die personellen Rationalisierungsmöglichkeiten seien in den letzten Jahren bereits aufgrund des erhöhten Wettbewerbs, der gestiegenen regulatorischen Anforderungen und der sinkenden Zinsüberschussentwicklung ausgeschöpft worden.

Die ZfP-Unternehmensgruppe bringt vor, durch die Novellierung würden sich nach ihren Berechnungen die Kosten im Zusammenhang mit der Personalvertretung auf ca. 1,5 Mio. Euro verdoppeln.

Die ARGE-HPR begrüßt die Fortentwicklung des Personalvertretungsrechts. Positiv sei insbesondere die gesetzliche Verankerung der ARGE-HPR. Sie bedaure jedoch, dass die Restriktionen aus der Vergangenheit nicht durchgehend rückgängig gemacht und die Abstufungen in volle und eingeschränkte Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung beibehalten worden seien.

Die AGSV BW hält die Berücksichtigung ihrer Änderungsvorschläge für nicht weitgehend genug.

3. Stellungnahmen zum Gesetzentwurf im Einzelnen und Bewertung

3.1 Zu Artikel 1 (Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes)

3.1.001 Geschlechtergerechte Sprache

Von verschiedenen Seiten, insbesondere Beauftragten für Chancengleichheit, besteht die Forderung, im gesamten Gesetzentwurf geschlechtergerechte Formulierungen zu verwenden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Geschlechtsneutrale Begriffe werden im Gesetzentwurf verwendet, soweit dies im Rahmen des Änderungsgesetzes möglich ist.

3.1.002 Zu Nummer 3 (§ 2 Absatz 1)

Der DGB und ver.di fordern unter Berufung auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsverfassungsgesetz die gleichberechtigte statt einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit in dieser Vorschrift zu verankern.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Gleichberechtigung setzt eine Gleichartigkeit von Kompetenzen, Befugnissen und Verantwortlichkeiten voraus, die jedoch im Personalvertretungsrecht infolge der Gesetzesbindung der Dienststellen und der Verantwortlichkeit der Verwaltung gegenüber dem Parlament nicht gegeben ist.

3.1.003 Zu Nummer 3 (§ 2 Absatz 2)

Die KLV und der KAV kritisieren die Neuregelung. Eine Entlastung der Dienststelle sei nicht erforderlich.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

An der vorgesehenen Regelung wird aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung festgehalten. Die Frage, wer den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Zugang zur Dienststelle gewähren soll, ist im Übrigen keine Frage des Personalvertretungsrechts, sondern obliegt einer organisatorischen Regelung der jeweiligen Dienststelle.

3.1.004 Zu Nummer 4 (§ 4 Absatz 1)

Der BBW regt an klarzustellen, dass Schülerinnen und Schüler, die in der Hausaufgabenbetreuung tätig sind oder Jugendbegleiter nicht unter den erweiterten Beschäftigtenbegriff fallen und Hausmeister und Sekretärinnen als Beschäftigte des Schulträgers von der kommunalen Personalvertretung vertreten werden. Schülerinnen und Schüler hätten mit der Schülermitverwaltung (SMV) eine im Schulgesetz verankerte Interessenvertretung gegenüber Schulleitung und Lehrerkollegium.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf insoweit berücksichtigt, als in der Begründung klargestellt ist, dass die Beschäftigteneigenschaft eine gewisse Stetigkeit und einen gewissen Umfang der Beschäftigung in der Dienststelle voraussetzt, die bei ehrenamtlich Tätigen (etwa Nachmittagsbetreuer an Schulen) weniger vorliegt, weshalb von einer tatsächlichen Eingliederung in die Belegschaft und in die Arbeitsorganisation der Dienststelle in der Regel nicht ausgegangen werden kann.

Bei welcher Dienststelle die vom BBW angesprochenen Hausmeister und Sekretärinnen als Beschäftigte gelten, beurteilt sich danach, ob sie in die Dienststel-

le eingegliedert sind. Je nach den Umständen des Einzelfalls kann (auch) eine Eingliederung in die Schule gegeben sein.

Die ZfP-Unternehmensgruppe spricht sich gegen die Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen im Sinne von § 12 a des Tarifvertragsgesetzes in den Beschäftigtenbegriff aus. Es sei schwierig festzustellen, wer unter die Regelung falle. Ferner sollten aus Gründen der Praktikabilität nur Praktikanten, die auf tarifvertraglicher Basis gegen Entgelt tätig sind, unter den Beschäftigtenbegriff fallen. Es wäre schwierig, Praktikanten, die keine Vergütung erhielten, für eine Wählerliste zusammenzustellen. Die ZfP-Unternehmensgruppe fordert darüber hinaus, geringfügig Beschäftigte, Aushilfen, Bundesfreiwilligendienstleistende und Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr leisten, und Personen, die nach § 8 Absatz 1 Satz 2 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch 50 Arbeitstage sozialversicherungsfrei beschäftigt werden dürften, vom Beschäftigtenbegriff auszunehmen.

Diese Anregungen und Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person ist in § 12 a des Tarifvertragsgesetzes, einem Bundesgesetz, definiert und damit hinreichend geklärt.

Durch die beabsichtigte Ausweitung des Beschäftigtenbegriffs sollen gerade auch Personen erfasst werden, die weisungsabhängig in der Dienststelle arbeiten und damit in die Dienststelle eingegliedert sind. Die Frage der Sozialversicherungsfreiheit steht dabei nicht im Vordergrund. Denn mit dem Weisungs- oder Direktionsrecht der Dienststelle korrespondieren Fürsorge- und Schutzpflichten, beispielsweise im Bereich des Arbeitsschutzes, deren Einhaltung der Personalrat zu überwachen hat. Damit ist gerechtfertigt, den Beschäftigtenbegriff umfassender als bisher zu bestimmen. Die von der ZfP-Unternehmensgruppe angesprochenen internen Schwierigkeiten bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl können dem berechtigten Schutzzweck der beabsichtigten Regelung nicht entgegengehalten werden.

Die KLV und der KAV lehnen eine Ausweitung des Beschäftigtenbegriffs ab. Sie befürchten Rechtsunsicherheit. Bei den von der Ausweitung Betroffenen fehle es weitgehend an einem Vertretungsinteresse. Klarzustellen sei über § 4 Absatz 2 hinaus, dass nicht Beschäftigter ist, wer aufgrund eines Dienstvertrages selbstständig tätig ist.

Diese Befürchtung ist nicht begründet.

Grundsätzlich sollen alle Personen, die weisungsabhängig von der Dienststellenleitung in der Dienststelle arbeiten, ohne Rücksicht auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses unter den Beschäftigtenbegriff fallen. Mit dem Weisungs- oder Direktionsrecht der Dienststelle korrespondieren Fürsorge- und Schutzpflichten, beispielsweise im Bereich des Arbeitsschutzes, deren Einhaltung der Personalrat zu überwachen hat. Diesem berechtigten Anliegen des Gesetzentwurfs trägt die Haltung der KLV und des KAV nicht Rechnung. Gerade vor dem Hintergrund der Vielfalt der heutigen Beschäftigungsverhältnisse besteht ein berechtigtes Interesse der Beschäftigten an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Eine Eingliederung in die Dienststelle eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers, wie sie beispielsweise bei Beschäftigten eines Jobcenters gegeben sein kann, steht dem nicht nur nicht entgegen, vielmehr eröffnet der Gesetzentwurf für solche Fälle beispielsweise ein doppeltes Wahlrecht.

Die Anregung der KLV und des KAV, einen klarstellenden Zusatz aufzunehmen, dass nicht Beschäftigter ist, wer aufgrund eines Dienstvertrages selbstständig tätig ist, hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden. Vom freien Dienstverhältnis unterscheidet sich das Arbeitsverhältnis durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in welchem der zur Dienstleistung Verpflichtete jeweils zum Dienstberechtigten steht. Eine Eingliederung in die Dienststelle wird insbesondere auch davon abhängen, wie der Beschäftigte hinsichtlich Art, Zeit und Ort der

Ausführung der übernommenen Arbeit einem umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Ob ein freies Dienstverhältnis vorliegt, muss demnach nach den konkreten Umständen des jeweiligen Falls beurteilt werden.

Soweit sich die KLV und der KAV unter Hinweis auf rechtliche Auslegungsfragen gegen eine Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen im Sinne des § 12 a des Tarifvertragsgesetzes in den Beschäftigtenbegriff aussprechen, wird auf die Ausführungen oben zu den entsprechenden Bedenken der ZfP-Unternehmensgruppe verwiesen.

Ver.di regt an, die gestellten Beschäftigten ausdrücklich im Gesetzestext zu erwähnen.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

In die Dienststelle „Personalgestellte“ sind weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation eingegliedert und unterfallen damit dem Beschäftigtenbegriff. Dies ist in der Begründung klargestellt. Einer Aufnahme in den Gesetzestext bedarf es daher nicht.

Der DGB fordert, dass alle Beschäftigten an Hochschulen unter das Landespersonalvertretungsgesetz fallen sollen. Auch weitere Gruppen wie zum Beispiel künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiter oder Mitarbeiter beim Südwestrundfunk sollen nach Auffassung des DGB und von ver.di einbezogen werden; die entsprechenden Sonderregelungen sollen entfallen.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Zur Gewährleistung der besonderen verfassungsmäßigen Anforderungen der Freiheit von Forschung und Lehre, Wissenschaft und Kunst sowie der Medien und des Rundfunks sind Ausnahmen geboten. Die bestehenden Ausnahmevorschriften haben sich bewährt.

3.1.005 Zu Nummer 4 (§ 4 Absatz 2 Nummer 3)

Der DGB schlägt vor, anstelle der Formulierung „die ehrenamtlich tätig sind“ folgende Formulierung aus dem Betriebsverfassungsgesetz zu übernehmen: „Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art begründet ist“.

Der Vorschlag hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Die im Gesetzentwurf verwendete Formulierung wird dem Regelungsziel besser gerecht.

3.1.006 Zu Nummer 4 (§ 4 Absatz 2 Nummer 5)

Der DGB Baden-Württemberg fordert eine Ausweitung des Beschäftigtenbegriffs auf alle in den Dienststellen aufgrund eines Werkvertrags Tätigen.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die aufgrund eines Werkvertrags in der Dienststelle Tätigen unterfallen dem Direktionsrecht ihres Arbeitgebers und nicht demjenigen der Dienststellenleitung; sie sind mithin nicht in die Dienststelle eingegliedert.

3.1.007 Zu Nummer 6 (§ 9 Absatz 1 a)

Die KLV und der KAV begrüßen die Regelung grundsätzlich. Die Regelung sei jedoch nicht ausreichend. Gefordert wird eine komplette Neuordnung der im kommunalen Bereich regelmäßig gewillkürten Dienststellenstruktur.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Dienststellenstruktur des § 9 LPVG ist das Ergebnis der Verwaltungsstrukturreform. Eine Neuordnung ist nicht Gegenstand der vorliegenden Novellierung.

3.1.008 Zu Nummer 6 (§ 9 Absatz 2)

Der BBW fordert die Wiedereinführung des Rechts der Beschäftigten in § 9 Absatz 2, sich durch Mehrheitsbeschluss als selbstständige Dienststelle zu erklären.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung geht auf das Verwaltungsstrukturreformgesetz (VRG) vom 1. Juli 2004 zurück. Ziel der Reform war u. a. die Ermöglichung integrierender Entscheidungen auf allen Verwaltungsebenen. Dies gilt auch für behördeninterne Entscheidungen. Die Entscheidung durch den Dienststellenleiter sichert ein einheitliches Erscheinungsbild der Dienststelle nach außen. Den Beschäftigten ist ein Antragsrecht eingeräumt. Vor der Entscheidung der Dienststelle muss der Dienststellenleiter den Personalrat der Dienststelle anhören. Über den Antrag muss der Dienststellenleiter unter Abwägung sachlicher Gesichtspunkte entscheiden. Neben dienstlichen Belangen sind auch die Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen. Dies wird als ausreichend erachtet.

3.1.009 Zu Nummer 6 (§ 9 Absatz 3)

Der DGB und ver.di fordern, dass die Personalvertretung bei der Erklärung von Außenstellen, Nebenstellen und Teilen einer Dienststelle zu einer selbstständigen Dienststelle oder bei der Zusammenfassung zu einer solchen zumindest auf dem Niveau der eingeschränkten Mitbestimmung beteiligt werden soll. Die Handlungskompetenz für Zusammenschluss und Trennung von Dienststellen dürfe nicht allein bei der Leitung der Dienststelle liegen, sondern müsse an die Zustimmung der Mehrheit der Beschäftigten gebunden sein.

Die Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die bereits bisher geltende Regelung, die Ergebnis der Verwaltungsstrukturreform 2005 ist, hat sich bewährt. Eine Änderung ist nicht Gegenstand des vorliegenden Novellierungsvorhabens.

Der DGB und ver.di fordern ferner, dass die Absätze 3 und 4 auch für Beschäftigte des Landes bei den Landratsämtern gelten sollen, damit diese Einfluss auf die Zusammenlegung oder Aufhebung erhalten.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Es bedarf keiner Sonderstellung für Landesbeschäftigte in den Landratsämtern gegenüber den anderen Beschäftigten.

Der DGB und ver.di fordern eine Klarstellung im Hinblick auf die Zentren für Psychiatrie und einen neuen Absatz 5, wonach jeder der neun Standorte eine Dienststelle bilden soll.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Dienststellengliederung im Bereich der Zentren für Psychiatrie ist spezialgesetzlich geregelt (vgl. hierzu auch Artikel 3 des Gesetzentwurfs).

3.1.010 Zu Nummer 6 (§ 9 Absatz 4)

Der BBW wendet sich gegen die Abschaffung des besonderen Personalrats der Beschäftigten des Landes bei den Landratsämtern. Der Hauptpersonalrat beim Innenministerium lehnt die Abschaffung ebenfalls ab.

Die Anliegen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Durch die Entwicklungen in der Personalausstattung in den Landratsämtern mit einem zunehmend größeren Anteil von Landesbeschäftigten und die in Artikel 1 § 18 Absatz 2 vorgesehene Regelung ist in ausreichendem Umfang gewährleistet, dass diese Beschäftigten im gemeinsamen Personalrat ausreichend vertreten sein können. Eines besonderen Personalrats der Beschäftigten des Landes bedarf es deshalb nicht mehr. Im Übrigen ist diesem Personalrat nur die Funktion eines Anhörungspersonalrats gegenüber der zuständigen Stufenvertretung zugekommen.

3.1.011 Zu Nummer 7 (§ 9 a)

Die ARGE-HPR fordert eine Regelung für die fiktive Nachzeichnung von voll oder teilweise freigestellten Personalräten innerhalb der Amtsperiode.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Dies ist keine Frage der Normsetzung, sondern der Anwendung des gesetzlichen Benachteiligungsverbots in der Praxis. Die Rechtsprechung legt eindeutige Auslegungskriterien für das geltende Recht fest, das insoweit nicht der Konkretisierung bedarf. Danach darf die Freistellung nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. Das Benachteiligungsverbot enthält ein an den Dienstherrn gerichtetes Gebot, dem Freigestellten eine berufliche Entwicklung zukommen zu lassen, wie sie ohne Freistellung verlaufen wäre. Das Benachteiligungsverbot ist gleichzeitig Schutzgesetz und begründet für den Freigestellten einen entsprechenden unmittelbaren Anspruch. Um eine Beeinträchtigung zu vermeiden, ist eine fiktive Laufbahnnachzeichnung erforderlich. Dazu sind zum Beispiel Beurteilungen nach der mutmaßlichen Entwicklung anhand von Vergleichsbeschäftigten vorzunehmen.

3.1.012 Zu Nummer 7 (§ 9 a Absatz 2)

Der DGB fordert die Ausweitung der Regelungen zum Unfallausgleich auf tarifbeschäftigte Personalratsmitglieder.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Nach geltendem Recht sind derartige Tätigkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von der gesetzlichen Unfallversicherung nach den Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung im Siebten Buch Sozialgesetzbuch umfasst.

3.1.013 Zu Nummer 8 (§ 10 Absatz 1)

Der DGB fordert die Entbindung des Personalrats von der Verschwiegenheitspflicht gegenüber den Beschäftigten, die von einer personellen Maßnahme nach Artikel 1 § 71 des Gesetzentwurfs betroffen sind.

Dieser Forderung wird im Gesetzentwurf nicht entsprochen.

Das Beratungsgeheimnis dient auch dem Schutz der einzelnen Personalräte. Dieser Schutz wäre damit generell preisgegeben.

Der DGB und ver.di fordern außerdem eine Entbindung von der Verschwiegenheitspflicht gegenüber den Gewerkschaften, die in der Dienststelle vertreten sind, wenn und soweit sie nach den Bestimmungen dieses Gesetzes hinzugezogen werden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Interna der Dienststelle und der Personalvertretung sollen nicht in Organisationen getragen werden, die keiner besonderen Verschwiegenheitsverpflichtung unterliegen.

3.1.014 Zu Nummer 8 (§ 10 Absatz 3)

Der DGB fordert, dass die Dienststelle ein einzelnes Personalratsmitglied nicht gegen den Willen des Personalrats von der Verschwiegenheitspflicht entbinden soll. Dieser Auffassung ist auch der Personalrat beim Polizeipräsidium Stuttgart.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

3.1.015 Zu Nummer 9 (§§ 11, 12)

Die KLV und der KAV treten einer mehrfachen Wahlberechtigung entgegen. Bei längerer Abordnung könne die Wahlberechtigung auf die neue Dienststelle übergehen. Im Übrigen sei dafür Sorge zu tragen, dass abgeordnete Beschäftigte in der aufnehmenden Dienststelle bei der Bestimmung der Größe des Personalrats unberücksichtigt bleiben. Es bestehe ein Wertungswiderspruch zwischen Wahlberechtigung und Wählbarkeit, da die Wählbarkeit, anders als das Wahlrecht, an die tatsächliche Eingliederung in die Dienststelle anknüpfe.

Diese Anliegen haben im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Insbesondere im Falle der Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung rechtfertigt sich die doppelte Wahlberechtigung daraus, dass die Beschäftigten einerseits in die aufnehmende Dienststelle eingegliedert sind und andererseits zur abgebenden Dienststelle weiterhin eine dienst- oder arbeitsvertragliche Bindung besteht. Deshalb und weil sich die Personalratsgrößen nach der Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten richten, sind die Beschäftigten mit einer mehrfachen Wahlberechtigung hier wie dort bei der Bestimmung der Größe des Personalrats zu berücksichtigen.

Ein Wertungswiderspruch zwischen den Voraussetzungen für die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit besteht nicht. Vielmehr sind die unterschiedlichen Voraussetzungen sachlich geboten. Anders als bei der Wahlberechtigung ist für die Wählbarkeit auf die tatsächliche Eingliederung des Beschäftigten in die Dienststelle, bei der er sich zur Wahl in den Personalrat stellt, abzustellen. Eine effektive Personalratsarbeit verlangt eine tatsächliche Eingliederung in die Dienststelle; sie kann nicht „aus der Ferne“ geleistet werden.

3.1.016 Zu Nummer 9 (§ 11 Absatz 1)

Der DGB regt an, Satz 2, der dahin missverstanden werden könne, eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit sei von anderer Art als sonstige Teilzeitbeschäftigungen, zu streichen.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Eine Klarstellung ist in die Begründung aufgenommen.

Der DGB und ver.di fordern, dass Beschäftigte, die in Elternzeit ohne Dienstbezüge beurlaubt sind, das Wahlrecht erst ab einer Beurlaubungsdauer von zwölf Monaten verlieren.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Forderung kann aus Gründen der Gleichbehandlung mit anderen Beschäftigten, die für längere Dauer beurlaubt sind, nicht entsprochen werden. Außerdem lässt sich bei Inanspruchnahme von Elternzeit ein fester Termin zur Rückkehr in die Berufstätigkeit nicht immer sicher voraussehen.

Der DGB und ver.di sprechen sich dafür aus, das unter Umständen bestehende Doppelwahlrecht nicht nur in der Gesetzesbegründung, sondern ausdrücklich zum Zwecke der Klarstellung auch im Gesetzestext zu erwähnen.

Dieser Anregung ist im Gesetzentwurf nicht entsprochen.

Ein Doppelwahlrecht, zum Beispiel bei Teilabordnungen, ergibt sich mit hinreichender Klarheit aus dem Gesetzentwurf, einer ausdrücklichen Regelung bedarf es deshalb nicht.

3.1.017 Zu Nummer 9 (§ 12 Absatz 2)

Der DGB fordert, den Wählbarkeitsausschluss der Beauftragten für Chancengleichheit dann nicht vorzusehen, wenn sie nur zu einem untergeordneten Teil ihrer Gesamtaufgaben Personalangelegenheiten entscheidet oder vorbereitet. Auch ver.di und der Gesamtpersonalrat des SWR fordern die Beibehaltung der Wählbarkeit für die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertretung, da sie derzeit noch keine weitergehenden Rechte nach dem Chancengleichheitsgesetz innehätten, die mit der Eigenschaft eines Personalrats nicht vereinbar wären.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die gesetzliche Anbindung der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin nach § 19 des Chancengleichheitsgesetzes an die Dienststellenleitung, die ebenfalls von der Wählbarkeit ausgeschlossen ist, hat auch den Wählbarkeitsausschluss der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin zur Folge. Hinzu kommt, dass die Beauftragte für Chancengleichheit aufgrund ihres gesetzlichen Auftrags zu einem großen Teil mit Personalmaßnahmen befasst ist.

Der DGB fordert ergänzend, dass die Beauftragte für Chancengleichheit weiterhin in Stufenvertretungen gewählt werden könne und ihre Wählbarkeit nicht generell verliere.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf infolge der erwähnten gesetzlichen Stellung der Beauftragten für Chancengleichheit nicht berücksichtigt.

Ver.di spricht sich dafür aus, auch die Leitungen für Organisationsangelegenheiten, Finanzen und Controlling wegen ihrer besonderen Rolle von der Wählbarkeit auszuschließen.

Dieses Anliegen ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ausschlüsse vom Wahlrecht bedürfen einer besonderen Rechtfertigung, die bei diesem Personenkreis nicht dargetan und für die auch sonst nichts ersichtlich ist.

3.1.018 Zu Nummer 11 (§ 14 Absatz 1)

Der DGB und ver.di fordern die Beibehaltung der bisherigen Regelung, da die vorgesehene „Kann-Regelung“ eine Verschlechterung der Grundvoraussetzungen für eine gelingende Mitbestimmung bewirken könne.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

3.1.019 Zu Nummer 11 (§ 14 Absatz 3)

Der BBW begrüßt, dass die Mitgliederzahl der Personalräte in Dienststellen ab 1.500 Beschäftigten erhöht werden soll. Die Erhöhung reiche jedoch nicht aus.

Dem Anliegen ist im Gesetzentwurf nicht entsprochen.

Es berücksichtigt nicht, dass die Arbeitsbelastung des Personalrats nicht linear zur Belegschaftsgröße steigt, sondern Synergien einsetzen. Veränderungen sollen punktuell an Stellen erfolgen, die mit grundlegenden Strukturänderungen des Dienststellenaufbaus verbunden sind. Danach ist ein Bedarf für eine neue Zwischenstaffel bei Dienststellen zwischen 1.000 und 2.000 Beschäftigten gegeben.

Der DGB und die Gewerkschaft der Polizei sprechen sich dafür aus, dass ab 2.001 Beschäftigten die Mitgliederzahl je 500 Beschäftigte um ein Mitglied ansteigt und nicht wie vorgesehen im Tausenderschritt um zwei Mitglieder.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die bisherige Erhöhung um zwei Mitglieder im Tausenderschritt hat sich bewährt.

Der DGB und ver.di regen an, die Kappungsgrenze bei größeren Gremien von 27 Mitgliedern aufzugeben.

Diese Anregung wird im Gesetzentwurf nicht aufgegriffen, da der Arbeitsaufwand des Personalrats nicht parallel zum Anstieg der Beschäftigtenzahl linear ständig zunimmt, sondern vielmehr Synergieeffekte eintreten. Deshalb wird die um zwei Mitglieder angehobene Obergrenze beibehalten.

Der Marburger Bund begrüßt die Vergrößerung der Gremien, fordert jedoch eine Verpflichtung der Dienststellen, die durch Personalratsarbeit ganz oder teilweise frei werdenden Stellen nachzubesetzen, sonst bestehe das Risiko, dass die Personalratsmitglieder ihre Aufgaben nicht ausreichend wahrnehmen könnten.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Im Personalvertretungsrecht können nur Regelungen und Rahmenbedingungen für die Arbeit der Personalvertretungen geschaffen werden. Wie die konkreten Ansprüche in den Dienststellen ausgeglichen werden, ist nicht Regelungsgegenstand des Personalvertretungsrechts, sondern obliegt der konkreten Personalplanung und Finanzierung der jeweiligen Dienststellen.

3.1.020 Zu Nummer 11 (§ 14 Absatz 3 und 4)

Die KLV und der KAV treten einer Vergrößerung der Gremien entgegen. Sie führe zu Effizienzverlusten und zöge erhebliche Kostenfolgen nach sich. Insbesondere seien der Personalaufwand und die daran anknüpfenden Rechtsfolgen (z. B. Unkündbarkeit, Schulung, Dienstbefreiung) für kleine Dienststellen unverhältnismäßig und nicht tragbar. Kritisiert wird auch die Vergrößerung der Personalratsgremien in großen Dienststellen und bei Außenstellen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Anzahl der Ein-Personen-Personalräte soll verringert werden, indem bereits ab 15 wahlberechtigten Beschäftigten der Personalrat aus drei Mitgliedern bestehen kann. Insbesondere in kleineren Dienststellen fallen Mehrkosten nicht erheblich ins Gewicht, da Personalratsbefassungen dort weniger häufig sind. Die Anhebung der Mitgliederzahl in größeren Dienststellen ist zur sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Personalrats gerechtfertigt. Mit der Außenstellenregelung wird bei großen Dienststellen den Beschäftigten der Außenstellen erleichtert, ihre Vertreter im Personalrat zu platzieren.

3.1.021 Zu Nummer 11 (§ 14 Absatz 3 Satz 2)

Die ZfP-Unternehmensgruppe regt an, zur Klarstellung des Gemeinten auf den Personalbestand abzustellen.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf berücksichtigt; vgl. Absatz 5.

Der DGB und ver.di sowie der BBW und die ARGE-HPR weisen darauf hin, dass die in dieser Regelung vorgesehene Prognoseentscheidung in der Praxis wegen der befristeten Stellen und der Zahl der vorhandenen Teilzeitbeschäftigten nur schwer handhabbar sei; sie fordern die Streichung dieser Regelung.

Dieser Forderung ist im Gesetzentwurf durch Streichung des Satzes 2 entsprochen.

3.1.022 Zu Nummer 11 (§ 14 Absatz 4)

Der DGB und ver.di schlagen vor, eine neue Nummer 3 anzufügen: „Das gilt sinngemäß auch für die Beschäftigten des Landes, die dem Landratsamt angehören."

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die meisten Landratsämter sind mit ihren verschiedenen Dienststellen bereits disloziert. Eine weitere „Aufspaltung" nach Landkreisbeschäftigten und Beschäftigten des Landes wäre unangemessen.

Der BBW regt an, statt auf Absatz 1 auf Absatz 3 zu verweisen.

Die Anregung ist zur redaktionellen Klarstellung im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die ARGE-HPR plädiert statt der vorgesehenen Regelung für die Wiedereinführung des Rechts der Beschäftigten, sich als selbstständige Dienststellen zu erklären.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Auf die Ausführungen zum Vorbringen des BBW unter Nummer 6 (§ 9 Absatz 2) wird verwiesen.

3.1.023 Zu Nummer 11 (§ 14 Absatz 5)

Der DGB und ver.di regen an, Absatz 5 klarstellend um eine Formulierung aus der Gesetzesbegründung zu den „in der Regel Beschäftigten" zu ergänzen.

Die Anregung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

3.1.024 Zu Nummer 12, 15 und 17 (§§ 15, 18 und 20)

Die KLV und der KAV kritisieren, die Novelle erhöhe die Zahl und Regelungsdichte der für die Personalratswahl geltenden Quotierungen. Neben dem Gruppenprinzip und der Geschlechterquote werde nun auch noch eine Quotierung nach Organisationseinheiten vorgeschrieben.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden. Die kritisierte Regelung entspricht im Wesentlichen dem geltenden Recht, ergänzt um die an die Beschäftigten gerichtete Aufforderung, dass sich der Personalrat auch aus Vertretern verschiedener Organisationseinheiten zusammensetzen soll. Die Beschäftigten sollen dies vor allem bei der Einreichung der Wahlvorschläge, aber auch bei ihrer Stimmabgabe berücksichtigen.

Die KLV und der KAV sprechen sich dagegen aus, dass beide Geschlechter zwingend im Wahlvorstand vertreten sein müssen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

3.1.025 Zu Nummer 12 (§ 15 Absatz 1)

Der DGB und ver.di begrüßen grundsätzlich die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und die Schaffung einer Geschlechterquote. Diese müsse praktisch umsetzbar sein und dürfe Wahlergebnisse nicht nachträglich verändern.

Diese Hinweise sind im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Besteht der Personalrat aus mindestens drei Mitgliedern, sollen im Personalrat Frauen und Männer entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten der Dienststelle vertreten sein. Sind in der Dienststelle Beamte und Arbeitneh-

mer beschäftigt, sollen Frauen und Männer in jeder Gruppe, der mehr als ein Sitz im Personalrat zusteht, entsprechend ihrem Anteil an den in der Regel beschäftigten Gruppenangehörigen vertreten sein. In die Wählerentscheidung (Persönlichkeitswahl) wird nicht aus Quotengründen eingegriffen, das süddeutsche Wahlsystem mit Kumulieren und Panaschieren wird nicht angetastet.

Ferner ist dem DGB daran gelegen, dass die Regelungen zur Geschlechtergerechtigkeit auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung, den Gesamtpersonalrat, für die Stufenvertretung und den Ausbildungspersonalrat gelten.

Diesem Anliegen ist im Gesetzentwurf bereits durch entsprechende Verweise in den jeweiligen Vorschriften über die aufgeführten Vertretungen und durch entsprechende Hinweise in der Gesetzesbegründung Rechnung getragen.

3.1.026 Zu Nummer 12 (§ 15 Absatz 1 Satz 1)

Der BBW, die DHV, die ARGE-HPR, der Hauptpersonalrat beim Innenministerium und die Personalvertretungen bei den ZfP Emmendingen, Klinikum Nordschwarzwald und Reichenau sowie der Personalrat beim Polizeipräsidium Stuttgart sprechen sich gegen eine verpflichtende Geschlechterquote aus.

Eine solche Geschlechterquote war und ist mit dem Gesetzentwurf nicht beabsichtigt. Dies ist im Gesetzentwurf verdeutlicht. Die beabsichtigte Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit knüpft allein an die Einreichung der Wahlvorschläge an.

3.1.027 Zu Nummer 12 (§ 15 Absatz 1)

Der BBW kritisiert, bei der Neuregelung sei unklar, welche Voraussetzungen an einen entsprechenden Nachweis zu stellen sind.

Die Anregung ist im Gesetzentwurf durch eine Änderung der Vorschrift berücksichtigt.

3.1.028 Zu Nummer 12 (§ 15 Absatz 2)

Der BBW schlägt eine Klarstellung in der Gesetzesbegründung entsprechend den Ausführungen zu § 17 Absatz 4 a vor, wonach die Geschlechterquote für die Einreichung der Wahlvorschläge nicht für über der ermittelten Sitzzahl der Geschlechter liegende Vorschläge gilt.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Gegenstand der Regelung ist die Bestimmung des Anteils von Frauen und Männern an den in der Regel Beschäftigten durch den Wahlvorstand. Dies ist zu trennen von der später folgenden Wahl des Personalrats und der Einreichung von Wahlvorschlägen, bei denen es ausreichend ist, wenn auf dem Wahlvorschlag so viele Bewerberinnen und Bewerber aufgeführt werden, dass die vom Wahlvorstand ermittelten Sitzzahlen für jedes Geschlecht erreicht werden.

3.1.029 Zu Nummer 12 (§ 15 Absatz 3)

Der DGB, die Gewerkschaft der Polizei und der BBW monieren eine Verschlechterung gegenüber der bisherigen Regelung.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

An der vorgesehenen Regelung wird festgehalten. Sie dient dem Minderheitenschutz. Mit dem Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 11. Oktober 2005 sind die bis dahin bestehenden drei Gruppen (Beamte, An-

gestellte und Arbeiter) auf zwei Gruppen (Beamte und Arbeitnehmer) reduziert worden. Somit wird die Gesamtheit der Beschäftigten nur noch von zwei und nicht mehr von drei Gruppen vertreten. Daran ist der Minderheitenschutz durch eine entsprechende Erhöhung der für die mindestens zugestandene Zahl von Sitzen maßgeblichen Zahl der Gruppenangehörigen anzupassen.

3.1.030 Zu Nummer 14 (§ 17 Absatz 4 a)

Der DGB regt eine eindeutigere Gesetzesformulierung an.

Dem Anliegen ist durch einen Hinweis in der Gesetzesbegründung entsprochen.

Der DGB regt ferner an, entweder im Gesetz oder in der Wahlordnung das Wahlrecht in Anlehnung an das Betriebsverfassungsgesetz zu gestalten.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das bestehende Wahlrecht hat sich bewährt, es soll beibehalten werden.

Der BBW schlägt zur Klarstellung, dass eine verbindliche Geschlechterquote lediglich für die Einreichung der Wahlvorschläge vorgesehen ist, aber nicht die Wahlentscheidung der Beschäftigten durch eine bindende, die Sitzverteilung bestimmende Geschlechterquote verändern soll, eine entsprechende Änderung im Gesetzestext vor.

Eine entsprechende Klarstellung ist nicht erforderlich, da der Wortlaut des Gesetzentwurfs mit dem Anliegen des BBW übereinstimmt und insofern eindeutig ist. Darüber hinaus kommt die vom BBW dargelegte Zielsetzung hinreichend in der Begründung zum Ausdruck.

3.1.031 Zu Nummer 14 (§ 17 Absatz 4 a Satz 2)

Der BBW bringt vor, die Anforderungen an die Begründung für ein Abweichen eines Wahlvorschlags von der Geschlechterquote den Ausführungsbestimmungen in der Wahlordnung und der Beurteilung des Wahlvorstands zu überlassen, sei nicht sachgerecht und zu unbestimmt.

Dieses Vorbringen hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden. Die Regelungen für das Abweichen eines Wahlvorschlags sind in der Wahlordnung zu treffen. Mit der entsprechenden Änderung der Wahlordnung wird den Bedenken des BBW Rechnung getragen.

3.1.032 Zu Nummer 15 (§ 18 Absatz 2)

Der Hauptpersonalrat beim Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz hält an dieser Stelle eine Muss-Regelung statt einer Soll-Regelung für notwendig, um die Beteiligungsrechte für die Landesbeschäftigten bei den Landratsämtern zu stärken. Wegen der Auflösung der besonderen Personalräte erfahre die Interessenvertretung der Landesbeschäftigten einen erheblichen strukturellen Abbau.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Zur Begründung wird auf die Ausführungen zu Nummer 6 Buchstabe d (§ 9 Absatz 4) verwiesen.

3.1.033 Zu Nummer 17 (§ 20 Absatz 1 Satz 3)

Der BBW, die ARGE-HPR, der Hauptpersonalrat beim Innenministerium, der Hauptpersonalrat für Lehrkräfte an beruflichen Schulen beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport und der Personalrat beim Polizeipräsidium Stuttgart

sprechen sich dagegen aus, dass beide Geschlechter im Wahlvorstand vertreten sein müssen. Diese zwingende Anforderung sei in Behörden mit stark dominierenden Anteilen eines Geschlechts in der Praxis nicht erfüllbar.

Diese Anregung ist aus den von den genannten Stellen angeführten Gründen im Gesetzentwurf berücksichtigt.

3.1.034 Zu Nummer 20 (§ 26)

Die Verlängerung der Amtszeit wird ganz überwiegend begrüßt oder jedenfalls nicht kritisiert. Der Marburger Bund gibt zu bedenken, eine Verlängerung der Amtszeit könne Ärztinnen und Ärzte, die vielfach nur befristet beschäftigt seien und damit einer starken Fluktuation unterliegen, von einer Mitarbeit im Personalrat abhalten. Auch könne deshalb die Zahl der Ersatzmitglieder noch während der Amtszeit erschöpft sein.

Dieser Einwand gibt keine Veranlassung für eine Änderung des Gesetzentwurfs. Die Vorteile der Amtszeitverlängerung überwiegen mögliche Nachteile bei weitem. Es ist auch nicht vorstellbar und auch nicht dargetan, dass die Verlängerung der Amtszeit um ein Jahr die dargestellten Auswirkungen haben könnte.

3.1.035 Zu Nummer 20 (§ 27 Absatz 1)

Die ARGE-HPR ist der Auffassung, die Mindestzahl von 50 Beschäftigten, um die sich die Zahl der Wahlberechtigten ändern muss, um eine Neuwahl durchführen zu können, sei zu hoch. Es gäbe Dienststellen mit nicht einmal 50 Beschäftigten. Gegebenenfalls sei diese Mindestzahl in Abhängigkeit zur Wahl der Wahlberechtigten zu staffeln. Der Hauptpersonalrat beim Innenministerium regt an, die Begrenzung auf 50 Beschäftigte zu streichen.

Die Hinweise haben im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Voraussetzung für eine vorzeitige Neuwahl ist eine erhebliche Änderung der Beschäftigtenzahl. Die Schwelle der Erheblichkeit bei 50 Beschäftigten ist sachgerecht.

3.1.036 Zu Nummer 21 (§ 29 Absatz 1)

Der DGB und ver.di sprechen sich für die Streichung von Satz 1 Nummer 4 a aus, nach dem die Mitgliedschaft im Personalrat bei einer Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge, die länger als sechs Monate dauert, erlischt.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung entspricht dem geltenden Recht. Längeres Ausscheiden aus der Arbeitsorganisation durch Freistellungen ohne formale Beendigung des Dienstverhältnisses führte schon bisher zum Verlust der Mitgliedschaft im Personalrat. Nach sechs Monaten ist von einer tatsächlichen Ausgliederung aus der Dienststelle auszugehen.

Des Weiteren soll nach Ansicht des DGB Satz 2 gestrichen werden, da diese Regelung dahin gehend verstanden werden könne, dass sich eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit von anderen Arten der Teilzeitbeschäftigung unterscheide.

Dieser Hinweis ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die besagte Vorschrift ist ohne Regelungsverlust gestrichen worden.

3.1.037 Zu Nummer 21 (§ 29 Absatz 1 Nummer 4 a)

Der BBW und die ARGE-HPR fordern, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Wahltag nach wie vor nicht zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat führen dürfe. Dies wäre ein schlechtes Signal im Hinblick auf die Demographie sowie auf das Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und insbesondere auf das Ziel, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Zwar führt die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach der Wahl nicht zum „Verlust der Wählbarkeit“ und damit zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat nach Nummer 5. Bei längerer Abwesenheit des Beschäftigten beispielsweise infolge einer Beurlaubung lockern sich jedoch allmählich die Bindungen zur Dienststelle (siehe insbesondere BVerwG, Beschluss vom 15. Mai 2000, Az.: 6 P 8/01). Es entspricht dem Gebot der Rechtssicherheit, einen präzisen Zeitpunkt für die Ausgliederung zu bestimmen. Daher wird an der Regelung in Nummer 4 a ohne Ausnahme festgehalten werden.

3.1.038 Zu Nummer 22 (§ 30)

Nach Ansicht des DGB sollen die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung weiterhin aktiv sein können, auch wenn sie gemäß Absatz 2 einen Ausbildungsabschnitt in einer anderen Dienststelle ableisten.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind insoweit nicht anders zu behandeln als Auszubildende, die Mitglied des Personalrats sind.

3.1.039 Zu Nummer 23 (§ 31)

Der DGB regt eine Klarstellung der Formulierung „zeitweilige Verhinderung“ an.

Die Anregung hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Der Gesetzentwurf hat insoweit den Wortlaut des geltenden Rechts übernommen. Der Begriff der „zeitweiligen Verhinderung“ ist deshalb durch die juristische Kommentarliteratur und die Rechtsprechung geklärt. Einer Klarstellung oder Änderung bedarf es nicht. Gemeint sind Fälle von Krankheit, Urlaub, Dienstreise und dergleichen.

Nach Ansicht des DGB fehlt eine Regelung über das Nachrücken von Ersatzmitgliedern unter Einhaltung der Geschlechterquote.

Diese Auffassung hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Sie verkennt, dass die im Gesetzentwurf vorgesehene Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit an der Einreichung der Wahlvorschläge ansetzt, und nicht an der Wahlentscheidung der Wahlberechtigten. Ersatzmitglieder rücken wie bisher zwingend in der Reihenfolge nach, die aufgrund des Wahlergebnisses vom Wahlvorstand festgelegt wurde.

3.1.040 Zu Nummer 24 (§ 32 Absatz 2)

Der DGB fordert, Satz 1 als Muss-Vorschrift ohne Begrenzung der Zahl der zuzuwählenden Vorstandsmitglieder zu fassen, zumindest ab einer Größe von sieben Personalratsmitgliedern; ver.di schließt sich dem an und plädiert für die Übernahme des bisher geltenden § 33 LPVG-alt (Muss-Regelung) mit einem Schwellenwert von neun Personalratsmitgliedern.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung entspricht § 33 LPVG-alt. Mit der Änderung von Satz 1 ist die Zuwahl weiterer Mitglieder in den Vorstand nicht mehr von einer bestimmten Größe des Personalrats abhängig und somit auch für kleinere Personalräte möglich. Die angepasste Bestimmung dient auch der Deregulierung.

3.1.041 Zu Nummer 24 (§ 32 Absatz 3)

Der DGB, ver.di sowie die Beauftragte für Chancengleichheit bei der ZfP-Unternehmensgruppe fordern, dass beide Geschlechter im Vorstand vertreten sein müssen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ein praktisches Bedürfnis ist nicht erkennbar. Außerdem kann es zu Situationen kommen, in denen in Dienststellen mit deutlichem Überhang eines Geschlechts im Personalrat nur Angehörige dieses Geschlechts vertreten sind.

3.1.042 Zu Nummer 24 (§ 33 Absatz 2)

Die KLV und der KAV halten die Regelung zur doppelten Vertretung für aufwändig und unnötig.

Diese Anregung hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Die Regelung entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 32 Absatz 3 LPVG-alt. Sie hat sich bewährt und trägt dem Gruppenprinzip Rechnung.

3.1.043 Zu Nummer 25 (§ 34 Absatz 5)

Der BBW regt die Prüfung an, ob § 34 Absatz 5 nicht aus systematischen Gründen zu den Teilnahmerechten in § 36 verschoben werden sollte.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung in Absatz 5 Satz 1 steht in unmittelbarem Zusammenhang mit Absatz 5 Satz 2, wonach in diesem Fall eine kurzfristige Ladung von Beauftragten der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrats erfolgen kann. Eine Verankerung des Teilnahmerechts von Beauftragten der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrats in § 34 erscheint daher sachgerecht.

Die ARGE-HPR fordert, im Gesetzeswortlaut sicher zu stellen, dass die Teilnahme von Mitgliedern anderer Gremien an einer Sitzung immer eines Beschlusses und einer Einladung durch das jeweilige Gremium bedarf.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ein Regelungsbedarf wird nicht gesehen.

3.1.044 Zu Nummer 26 (§ 36 Absatz 2)

Der BBW sieht in der Öffnung der Sitzungen für Büropersonal, welches zur Erstellung der Niederschrift hinzugezogen wird, eine Durchbrechung des Grundsatzes der Nichtöffentlichkeit. Die Möglichkeit solle daher allenfalls mit Bedacht genutzt werden.

Der Hinweis hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Der Auffassung des BBW, dass die Vorschrift eng gehandhabt werden sollte, ist zwar grundsätzlich zuzustimmen. An der im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelung ist jedoch unverändert festzuhalten, da hierfür ein hohes praktisches Bedürfnis besteht. Die Assistenzkraft unterliegt ebenfalls der Verschwiegenheitspflicht.

3.1.045 Zu Nummer 26 (§ 36 Absatz 3)

Ver.di plädiert für ein weiter gehendes Teilnahmerecht der Beauftragten der Gewerkschaften. Sie sollten vom Personalrat zur Beratung seiner Aufgaben in die Sitzung hinzugezogen werden können.

Diese Anregung hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Ein Teilnahmerecht eines Beauftragten der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften ist unter bestimmten Bedingungen vorgesehen. Eine weitere oder gar generelle Öffnung der Personalratssitzung für einen Personenkreis, der keinen besonderen Verschwiegenheitsverpflichtungen unterliegt, würde dem Grundsatz der Nichtöffentlichkeit eklatant widersprechen.

Der DGB fordert, Satz 4 zu streichen, wonach personelle und soziale Angelegenheiten einzelner Beschäftigter nur mit deren vorheriger schriftlicher Zustimmung in Anwesenheit von Beauftragten von Gewerkschaften oder Arbeitgebervereinigungen beraten werden dürfen. Hilfsweise sollten solche Fälle in Anwesenheit des Beauftragten anonymisiert behandelt werden können.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Mit der vorgesehenen Neuregelung wird dem Recht der Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung Rechnung getragen.

3.1.046 Zu Nummer 26 (§ 36 Absatz 7)

Die KLV und der KAV tragen vor, die Beiziehung von Sachverständigen und Auskunftspersonen aus der Dienststelle zur Personalratssitzung verstoße gegen das Prinzip, dass sich der Informationsanspruch des Personalrats an die Dienststellenleitung richte. Zumindest müsse die Beiziehung von einer Zustimmung des Dienststellenleiters abhängig gemacht werden. Zum Schutz der Beschäftigten wird eine Klarstellung gefordert, dass Beschäftigte nicht verpflichtet seien, dem Personalrat ohne Zustimmung oder Weisung des Dienststellenleiters Auskunft über ihre dienstlichen Aufgaben zu geben.

Diese Hinweise und Anregungen haben im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Der allgemeine Informationsanspruch des Personalrats (§ 68 a) ist weit zu verstehen und steht einer Anhörung sachverständiger Personen, welche dem Kreis der Dienststelle zugeordnet werden können, nicht entgegen. Die Anhörung von der Zustimmung des Dienststellenleiters abhängig zu machen, würde diesen Anspruch des Personalrats entkräften. Danach soll der Personalrat im Einzelfall sachkundige Personen aus der Dienststelle sowie sonstige Auskunftspersonen aus der Dienststelle anhören können. Dadurch soll dem allgemeinen Informationsanspruch des Personalrats (§ 68 a) Rechnung getragen werden. Der Leiter der Dienststelle ist im Hinblick auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit davon vorher zu unterrichten.

3.1.047 Zu Nummer 26 (§ 36 Absatz 8)

Der BBW und die ARGE-HPR regen an, die vorgesehene Möglichkeit des Personalrats, in Mitbestimmungsangelegenheiten zu personellen Maßnahmen die betroffenen Beschäftigten anzuhören, auf enge Ausnahmefälle, z. B. bei einer Entfernung aus dem Dienst, zu begrenzen, um einem erhöhtem Erwartungsdruck der Beschäftigten vorzubeugen.

Diese Anregung hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Eine Begrenzung dieses Rechts auf enge Ausnahmefälle wäre mit Blick auf die betroffenen Beschäftigten nicht sachgerecht. Das Recht des Personalrats, betrof-

fene Beschäftigte in deren eigenen personellen Angelegenheiten anzuhören, ist durch die Rechtsprechung anerkannt. Über die Erforderlichkeit einer Anhörung entscheidet der Personalrat.

3.1.048 Zu Nummer 26 (§ 37 Absatz 2)

Der BBW regt an, die Ausführungen in der Begründung insoweit zu ändern, als dort von „in Personalsachen von nicht umfassender Bedeutung entscheidungsbefugten Personen“ gesprochen wird. Es gehe nicht um die geringere Bedeutung von einzelnen Personalsachen, sondern um die Frage, ob Personalentscheidungen nur einen untergeordneten Teil der Gesamtaufgabe ausmachten.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

3.1.049 Zu Nummer 27, 28 und 29 (§§ 38, 39 und 39 a)

Der SWR regt an zu ermöglichen, einzelne Befugnisse auf den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende des Personalrats zu übertragen.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Es wird an dem bewährten Vorstandsprinzip festgehalten.

3.1.050 Zu Nummer 27 (§ 38 Absatz 3)

Der DGB, BBW, ver.di und die ARGE-HPR sehen das neu vorgesehene Umlaufverfahren kritisch. Zumindest müsse geklärt sein, welche Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsverfahren unter den Begriff „einfach gelagerte Angelegenheiten“ fallen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine gesetzliche Festlegung mit Fallgruppen und dergleichen ist nicht erforderlich und angesichts der Vielgestaltigkeit der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten sowie der jeweils zugrunde liegenden Lebenssachverhalte nicht möglich. Es ist deshalb Sache des Personalrats in der Geschäftsordnung Bestimmungen darüber zu treffen.

Der DGB und ver.di fordern, eine Regelung zu treffen, dass das Ergebnis des Umlaufverfahrens auf der nächsten Sitzung des Personalrats bekanntzugeben ist.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Eine solche Regelung ist beispielsweise zur Gewährleistung des gesetzlichen Einspruchsrechts der Vertreter einer Gruppen sowie im Interesse einer gleichberechtigten Mitarbeit aller Personalratsmitglieder auf gleichem Kenntnisstand sachgerecht.

Der BBW und die ARGE-HPR fordern, das Widerspruchsrecht gegen ein schriftliches Umlaufverfahren solle an das Votum eines Drittels der Mitglieder geknüpft werden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das Widerspruchsrecht eines einzelnen Mitglieds dient dem Minderheitenschutz der Gruppen.

3.1.051 Zu Nummer 27 (§ 38 Absatz 4)

Der DGB, der BBW, die Gewerkschaft der Polizei und die ARGE-HPR plädieren für eine Beibehaltung des Prinzips der gemeinsamen Beratung und getrennten Beschlussfassung.

Das Vorbringen ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die bislang in § 39 LPVG-alt enthaltenen Regelungen werden unter Beibehaltung der prinzipiellen Gruppentrennung im Personalrat hinsichtlich der Beschlussfassung erweitert. Dies gestattet den Personalräten, ihren örtlichen Gegebenheiten besser Rechnung zu tragen. Das Gruppenprinzip und der Minderheitenschutz bleiben durch die vorgesehene Regelung ausreichend gewahrt.

3.1.052 Zu Nummer 28 (§ 39)

Die KLV und der KAV erachten die Bildung von Ausschüssen des Personalrats nur für sinnvoll, wenn diese auch eine gesetzliche Beschlusszuständigkeit hätten. Reine Vorberatungen seien Doppelberatungen, die das Verfahren verlängerten und zusätzlichen Personalaufwand verursachten. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung werde abgelehnt.

Diese Auffassung hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Die Regelung eröffnet eine Option zur effektiveren Gestaltung der Personalratsarbeit. Sie sieht die Übertragung der Befugnisse des Personalrats in einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten und in Mitwirkungsangelegenheiten auf Ausschüsse durch entsprechende Geschäftsordnungsregelung vor. Die Kernkompetenz des Personalrats zur Beratung und Beschlussfassung steht einer von den KLV und der KAV geforderten weitergehenden Übertragung von Befugnissen des Personalrats auf Ausschüsse entgegen.

3.1.053 Zu Nummer 28 (§ 39 Absatz 1)

Der DGB und ver.di sprechen sich für die Bildung von Ausschüssen des Personalrats zur Vorberatung und Vorbereitung von Beschlüssen aus, allerdings erst ab 17 Personalratsmitgliedern (d. h. ab 2.001 Beschäftigten). Eine Übertragung weitergehender Rechte wie im Entwurf vorgesehen, solle jedoch nicht erfolgen.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die neue Bestimmung soll die Personalratsarbeit erleichtern und beschleunigen. Es handelt sich um eine Option, der Personalrat muss nicht davon Gebrauch machen. Die Anregung einer Mindestgröße von 17 Mitgliedern soll nicht aufgegriffen werden, da die Bildung von Ausschüssen schon ab einer Personalratsgröße von elf Mitgliedern zweckmäßig und sinnvoll sein kann.

Der BBW regt eine Verbesserung des Minderheitenschutzes an. Darüber hinaus hält er im Hinblick auf die Gruppen- und Geschlechtervertretung die Ausgestaltung als Soll-Regelung für sachgerecht. Die ARGE-HPR fordert, die Berücksichtigung beider Geschlechter als Soll-Bestimmung zu fassen.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Dem Minderheitenschutz wird dadurch Rechnung getragen, dass beide Gruppen in den Ausschüssen vertreten sein müssen. Hinsichtlich der Geschlechtervertretung ist die Forderung des BBW und der ARGE-HPR nach einer Ausgestaltung als Soll-Regelung im Gesetzentwurf berücksichtigt.

3.1.054 Zu Nummer 28 (§ 39 Absatz 4)

Der DGB, der BBW und die ARGE-HPR lehnen die Übertragung von Beschlussbefugnissen auf Ausschüsse durch Geschäftsordnung mit dem Hinweis ab, dass der Minderheitenschutz ausgehebelt werden könne.

Die Einwände sind im Gesetzentwurf teilweise nicht berücksichtigt.

Dem Minderheitenschutz ist im Gesetzentwurf nunmehr in ausreichendem Umfang Rechnung getragen. Da der Geschäftsordnung im Gegensatz zu Einzelbeschlüssen größere Verbindlichkeit zukommt, bedarf ihr Zustandekommen qualifizierter Mehrheiten. Sie kann daher wie bisher nur mit der Mehrheit ihrer Mitglieder beschlossen werden. Um den Minderheitenschutz von Gruppen zu gewährleisten, ist darüber hinaus erforderlich, dass in den Gruppen die Mehrheit der Gruppenangehörigen die Geschäftsordnung beschließt. Gegen die Auffassung einer kleinen Gruppe, die möglicherweise nur aus einer Person besteht, können flexible Geschäftsführungsregelungen nicht getroffen werden. Abgesehen davon ist eine einem Ausschuss übertragene Angelegenheit dem Personalrat zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen, wenn ein Ausschussmitglied einen Beschluss des Ausschusses als eine erhebliche Beeinträchtigung der Interessen der durch das Mitglied vertretenen Gruppe erachtet.

3.1.055 Zu Nummer 28 (§ 39 Absatz 5 Nummer 3)

Der BBW und die AGSV BW bitten, entsprechend der Terminologie im Neunten Buch Sozialgesetzbuch anstelle des Begriffs „Schwerbehinderte“ den Begriff „schwerbehinderte Menschen“ zu verwenden.

Diese Bitte ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Entsprechend der sonstigen Terminologie im Landespersonalvertretungsgesetz wird der Begriff durchgängig durch „schwerbehinderte Beschäftigte“ ersetzt.

3.1.056 Zu Nummer 29 (§ 39 a)

Der DGB, der BBW, die ARGE-HPR, die Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte im Sparkassenverband Baden-Württemberg und der Personalrat beim Polizeipräsidium Stuttgart fordern die Streichung der Möglichkeit der Übertragung von Befugnissen des Personalrats auf den Vorstand. Dagegen befürworten die KLV und der KAV die Option, dem Vorstand des Personalrats verstärkt Sachentscheidungen zu übertragen; die gesetzlichen Befugnisse sollten jedoch noch erweitert werden.

Diese Haltung hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Die Übertragung von Entscheidungsbefugnissen in einfachen Mitbestimmungsangelegenheiten und Mitwirkungsangelegenheiten des Personalrats auf den Vorstand eröffnet eine Option zur effektiveren Gestaltung der Personalratsarbeit. Ob und, wenn ja, in welchem Umfang die Ausübung der Befugnisse übertragen werden soll, bestimmt der Personalrat in der Geschäftsordnung. Einer weitergehenden Übertragung von Befugnissen des Personalrats auf den Vorstand steht das Prinzip der generellen Behandlung im Gesamtgremium entgegen.

Des Weiteren kritisieren der BBW und die AGSV BW, dass – anders als bei der Übertragung von Befugnissen auf Ausschüsse in § 39 Absatz 3 – kein Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung vorgesehen sei. Hierdurch könne § 95 Absatz 4 des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch unterlaufen werden.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf insoweit berücksichtigt, als das Recht der Schwerbehindertenvertretung zur beratenden Teilnahme an Sitzungen des Personalrats (§ 95 Absatz 4 des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch) und das Vetorecht der Schwerbehindertenvertretung durch Verweisung auf die einschlägigen Vorschriften für den Personalrat vorgesehen wurden. Ein Teilnahmerecht der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei den Sitzungen, des Vorstandes ist gesetzlich nicht vorgeschrieben und auch nicht erforderlich.

3.1.057 Zu Nummer 32 (§ 42)

Der DGB regt an, zur Klarstellung nach Absatz 1 anzufügen, dass die Niederschrift den an der Sitzung teilnehmenden Personalratsmitgliedern zu übersenden bzw. auszuhändigen ist. Die Gewerkschaft der Polizei fordert dies ebenso und verweist auf Rechtsprechung hierzu.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine derartige Regelung kann in der Geschäftsordnung des Personalrats getroffen werden.

3.1.058 Zu Nummer 33 (§ 43 Absatz 1)

Der DGB und ver.di fordern eine größere Mehrheit zur Änderung der Geschäftsordnung, statt der Mehrheit der Stimmen sollen es zwei Drittel der Stimmen der gesetzlichen Mitgliederzahl sein. Außerdem solle die Geschäftsordnung einstimmig vom Personalrat beschlossen werden.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf dahingehend berücksichtigt, dass ein mehrheitlicher Beschluss über die Geschäftsordnung und ihre Bestimmungen nicht nur im Personalrat, sondern jeweils auch in den Gruppen gefasst werden muss. Ein zusätzlicher einstimmiger Beschluss ist hingegen nicht erforderlich.

3.1.059 Zu Nummer 33 (§ 43 Absatz 2)

Der DGB und der BBW fordern die Streichung von Absatz 2, da diese Regelung im Gegensatz zum Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit stehe. Die ARGE-HPR plädiert für die Verpflichtung von Dienststelle und Personalrat, einvernehmliche und den örtlichen Gegebenheiten angepasste Regelungen zu treffen, wie die Erreichbarkeit sicher zu stellen ist. Der Hauptpersonalrat beim Innenministerium und die Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte im Sparkassenverband Baden-Württemberg halten eine solche Verpflichtung nach den jahrzehntelangen Erfahrungen in der Landesverwaltung nicht für erforderlich.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf insoweit berücksichtigt, als die Regelung als „Soll-Regelung“ ausgestaltet wurde für Personalräte mit mindestens fünf Mitgliedern. Kleinere Personalräte sollen die Dienststelle vorher unterrichten, wenn absehbar ist, dass der Personalrat für mehrere zusammenhängende Arbeitstage nicht erreichbar ist.

3.1.060 Zu Nummer 37 (§ 47)

Der DGB fordert eine Rückkehr zur alten Fassung, da der Begriff Besoldung anstelle von Dienstbezügen zu Ungenauigkeiten führe und die Anwärterbezüge hierunter nicht fielen. Die Gewerkschaft der Polizei kann die vorgenommenen Änderungen nicht nachvollziehen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Begriff der Besoldung ist in § 1 Absatz 3 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg geregelt. Danach zählen die Anwärterbezüge zur Besoldung.

3.1.061 Zu Nummer 38 (§ 47 a)

Der DGB regt in Anlehnung an § 47 Absatz 7 des Bundespersonalvertretungsgesetzes an, für jedes Personalratsmitglied einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung anerkannt sind, aufzunehmen.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ein praktisches Bedürfnis für einen solchen Freistellungsanspruch ist nicht dargetan und auch sonst nicht ersichtlich.

Die Personalvertretungen bei den Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie schlagen in § 47 a Absatz 1 eine ausdrückliche Regelung vor, dass die gesamte für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen benötigte Zeit als Arbeitszeit gelten soll. Eine entsprechende Regelung solle für § 47 a Absatz 2 vorgesehen werden.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Mitglieder des Personalrats sollen gegenüber sonstigen Beschäftigten, welche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen besuchen, weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Auch diesen Beschäftigten wird für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen Dienstbefreiung nicht über die individuell maßgebliche Arbeitszeit hinaus gewährt.

Die Personalvertretungen bei den Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie fordern, dass die örtlichen Personalräte nicht von Fortbildungen mit dem Argument ausgeschlossen werden, für dieses Thema (z. B. IT, Videoüberwachung, Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung, etc.) sei ausschließlich der Gesamtpersonalrat zuständig.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ein Bedarf für eine solche Regelung ist nicht dargetan und auch sonst nicht ersichtlich.

Der Marburger Bund begrüßt die erweiterten Schulungsmöglichkeiten, gibt jedoch eine Regelung über die Finanzierung zu bedenken.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Im LPVG können nur Regelungen und Rahmenbedingungen für die Arbeit der Personalvertretungen geschaffen werden. Wie die konkreten Ansprüche vor Ort ausgeglichen werden, ist nicht Regelungsmaterie des LPVG. Die konkrete Finanzierung solcher Schulungen ist Sache der jeweiligen Dienststellen.

3.1.062 Zu Nummer 39 (§ 47 b)

Die KLV und der KAV halten eine Erhöhung der Freistellungsstaffel für nicht erforderlich. Die KLV und der KAV gehen davon aus, dass dies eine Erhöhung der Freistellungen um 90 Prozent bewirke. Auch in den Landkreisen würde sich die Zahl der Freistellungen nahezu verdoppeln. Dies müsse das Land durch die Finanzierung zusätzlicher Stellen auffangen.

Auch die Sparkassen-Finanzgruppe hält die Erhöhung nicht für erforderlich; allein für die Sparkassen würden Kosten von über 3 Mio. Euro verursacht.

Der SWR weist ebenfalls auf die Kostenfolgen der Erhöhung der Freistellungsstaffel hin.

Die ZfP-Unternehmensgruppe lehnt eine Erhöhung der Freistellungen wegen der erheblichen Kostenauswirkungen ab und regt eine Staffelung in Bruchteilen von Vollzeitbeschäftigten an.

Der Marburger Bund begrüßt die Erhöhung der Freistellungen. Jedoch müsse der hierdurch entstehende Personalmehrbedarf bei der Festlegung der Personalzahlen berücksichtigt werden. Erfolge dies nicht oder bestehe keine Verpflichtung der Dienststelle, die durch Personalratsarbeit ganz oder teilweise frei werdenden Stellen nachzubesetzen, bestehe das Risiko, dass die Personalratsmitglieder ihre Aufgaben nicht ausreichend wahrnehmen könnten.

Diese Einwände sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Baden-Württemberg war bislang bundesweites Schlusslicht bei den Freistellungen. Mit der neu vorgesehenen verbindlichen Freistellungsstaffel liegt Baden-Württemberg auf der Höhe der meisten anderen Länder, aber noch hinter Nordrhein-Westfalen. Außerdem ist die mit der Gesetzesnovelle grundsätzlich beabsichtigte Stärkung der Personalräte durch mehr Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte mit dem bislang geltenden Umfang von Freistellungen nicht mehr in die Praxis umzusetzen, ohne Personalratsmitglieder und ihre Organisationseinheiten zu überfordern. Ergänzend wird auf die Ausführungen zu den finanziellen Auswirkungen unter Nummer 5 der Begründung verwiesen.

3.1.063 Zu Nummer 39 (§ 47 b Absatz 1)

Der DGB, der BBW, die ARGE-HPR und die DHV sowie die Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte im Sparkassenverband Baden-Württemberg fordern, Freistellungen weiterhin an der Zahl der Beschäftigten zu bemessen und nicht an der Zahl der Personalratsmitglieder. Insbesondere wenn Sitze im Personalrat unbesetzt bleiben sollten, hätten die verbleibenden Mitglieder überproportional mehr Zeitaufwand für die Betreuung und bräuchten dafür eine höhere Freistellung. Außerdem führe die Koppelung an die Gremiengröße zu einer Begrenzung bei den Freistellungen.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Umstellung der Bemessung der Freistellungen auf die Zahl der Personalratsmitglieder ist im Hinblick darauf geboten, dass in Dienststellen mit Außenstellen bei gleicher Beschäftigtenzahl andere Größenklassen für die Personalratsbesetzung eröffnet werden.

Ver.di kritisiert, bei einer Ausrichtung der Freistellungen an der Zahl der Personalratsmitglieder würde sich der Umstand, dass nicht immer alle Mandate des Gremiums besetzt sein dürften, nachteilig auf die Freistellungen auswirken.

Diese Kritik geht am Gesetzentwurf vorbei.

Maßgebend für die Bemessung der Freistellungen ist nach dem Gesetzentwurf die Zahl der zu besetzenden Sitze, also die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats und nicht die tatsächlich nur belegten Sitze.

Der DGB und ver.di fordern eine volle Freistellung bereits ab 201 bis 500 Beschäftigten statt wie vorgesehen erst ab 301 bis 600 Beschäftigten.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Staffelung entspricht einem verbreiteten Standard im Ländervergleich und ist deutlich erhöht gegenüber dem geltenden Recht mit einer vollen Freistellung erst ab 601 Beschäftigten. Die Erhöhung der Freistellungsstaffelung ist zwar geboten, aber auch ausreichend.

Der DGB und ver.di kritisieren, es würden Freistellungen für die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie für die Bezirks- und Hauptpersonalräte (Stufenvertretung) fehlen.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Für die Stufenvertretung sowie für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen ist im Gesetzentwurf geregelt, dass Freistellungsansprüche bestehen, wenn und soweit dies nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben erforderlich ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Jugend- und Auszubildendenvertretungen nur Beratungs- und keine Entscheidungsgremien sind.

Der BBW und die Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte im Sparkassenverband Baden-Württemberg kritisieren, dass die neue Freistellungsstaffel hinter dem von ihnen geforderten Umfang zurückbleibe. Eine weitere Verbesse-

rung der Freistellungen sei u. a. angesichts der Zunahme der Aufgaben des Personalrats in qualitativer und quantitativer Hinsicht dringend erforderlich. Die ARGE-HPR fordert, dass eine Freistellung bereits bei 250 Beschäftigten erfolgen soll.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Erhöhung der Freistellungsstaffel ist erforderlich, aber auch ausreichend. Eine Notwendigkeit für eine weitere Erhöhung ist nicht dargetan und auch nicht ersichtlich. Mit der Neubemessung ist eine Anhebung auf das allgemein verbreitete Niveau anderer Personalvertretungsrechte erfolgt.

3.1.064 Zu Nummer 39 (§ 47 b Absatz 2)

Der DGB und ver.di fordern die Streichung von Absatz 2, damit eine Abweichung von der Freistellungsstaffel nach unten ausgeschlossen ist. Auch sollte im Nichteinigungsfall davon abgesehen werden, die Einigungsstelle zu befassen. Auch der BBW lehnt ein Abweichen von der Freistellungsstaffel nach unten ab. Dem schließt sich die DHV an, da es sich um eine riskante Regelung handle. Sie berge das Risiko, dass sich Personalräte aufgrund des de facto vorhandenen Machtgefälles in der Praxis ihre Freistellungsansprüche auf Druck der Dienststellenleitung ganz oder in Teilen abhandeln lassen würden. Die Personalvertretung beim ZfP Klinikum Nordschwarzwald schlägt vor, die Regelung in § 47 b Absatz 2 auf die Vereinbarung weiterer zusätzlicher Freistellungen zu reduzieren. Auch die KLV und der KAV fordern die Streichung von Absatz 2, da eine Entscheidung über die Freistellung im Mitbestimmungsverfahren und gegebenenfalls durch eine Einigungsstelle für die Dienststellen völlig unzumutbar sei.

Die Forderungen sind im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Satz 2 wird gestrichen. Bei einer Nichteinigung zwischen Dienststelle und Personalrat über eine Abweichung nach Absatz 2 ist die gesetzliche Regelung heranzuziehen, ein Einigungsstellenverfahren wird nicht vorgesehen. Durch die Regelung soll die Regelfreistellung dahingehend flexibilisiert werden, dass einvernehmliche Abweichungen zwischen Personalrat und Dienststelle vereinbart werden können. Diese Möglichkeit des einvernehmlichen Abweichens von der gesetzlichen Freistellungsstaffel entspricht einem sachlichen Erfordernis; die entsprechende Regelung ist daher nicht verzichtbar.

3.1.065 Zu Nummer 39 (§ 47 b Absatz 3)

Der DGB beantragt, den Verweis auf § 14 Absatz 1 und 3 zu erweitern und auch Absatz 4 einzubeziehen, sodass bei der Berechnung auch die Beschäftigten in Außenstellen berücksichtigt werden. Auch der BBW ist der Auffassung, dass der Hinweis auf § 14 Absatz 4 in § 47 b Absatz 3 entsprechend zu ergänzen sei.

Dieses Anliegen ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Eingefügt wurde ein Verweis auf § 14 Absatz 4.

3.1.066 Zu Nummer 39 (§ 47 b Absatz 3 Satz 2)

Der BBW, die ARGE-HPR, die Personalvertretungen bei den ZfP Emmendingen, Klinikum Nordschwarzwald und Reichenau schlagen vor, nicht nur für den Fall einer Verringerung um zwei Mitglieder im Falle einer Neuwahl, sondern auch für den Fall einer Erhöhung um mehr als zwei Mitglieder eine entsprechende Regelung dahingehend vorzusehen, dass eine bewilligte Freistellung entsprechend zu erhöhen ist.

Dieses Anliegen ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Durch die gesetzliche Regelung ist klargestellt, dass eine erhebliche Unterschreitung des maßgeblichen Schwellenwertes erst vorliegt, wenn sich die Mitgliederzahl des Personalrats im Falle einer fiktiven Neuwahl um mehr als zwei Mitglieder verringern würde. Schwankungen in geringerem Umfang sollen nicht zu Änderungen in der Freistellung führen. Die Vorschrift ist damit eine Schutzvorschrift zugunsten des Personalrats. Eine Regelung dahingehend, wie im Falle einer fiktiven Neuwahl zu verfahren wäre, wenn sich die Zahl der Mitglieder erhöhen würde, ist nicht erforderlich. In diesem Fall kann der Personalrat einen entsprechenden Antrag auf Erhöhung der Freistellungen stellen.

Die Personalvertretung bei dem ZfP Klinikum Nordschwarzwald schlägt darüber hinaus vor, dass für die Ermittlung der Zahl der Freistellungen auf die vorhandenen Beschäftigten und die noch offenen Stellen abgestellt werden solle.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Anknüpfung an die Zahl der „In-der-Regel-Beschäftigten“ für die Freistellungen ist aufgegeben worden, weil sich künftig bei Dienststellen mit großen Außenstellen die Mitgliederzahl des Personalrats bei gleicher Beschäftigtenzahl nach einer höheren Größenklasse bestimmen kann. Daher kann für die Bestimmung der Freistellungen nicht mehr auf die Zahl der Beschäftigten, sondern muss auf die zu wählende Mitgliederzahl des Personalrats abgestellt werden.

3.1.067 Zu Nummer 39 (§ 47 b Absatz 4)

Die gewählte Sprecherin der Beauftragten für Chancengleichheit der ZfP-Unternehmensgruppe schlägt vor, dass bei den Freistellungen die Geschlechter in dem Umfang zu berücksichtigen sind, wie sie im Gremium vertreten sind.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Es wird kein Bedarf an einer derartigen Regelung gesehen. Der Personalrat kann im Rahmen seiner Antragsbefugnis bewirken, dass Frauen und Männer bei der Freistellung entsprechend den Verhältnissen im Gremium berücksichtigt werden.

3.1.068 Zu Nummer 39 (§ 47 c)

Die ARGE-HPR hält die Regelung einer permanenten fiktiven Nachzeichnung auch während der Freistellungsphase für erforderlich. Dies könnte durch die Bildung von Vergleichsgruppen geschehen.

Dieser Hinweis ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Auf die Ausführungen zu Nummer 7 (§ 9 a) wird verwiesen.

3.1.069 Zu Nummer 40 (§ 48)

Die KLV und der KAV halten den bisherigen Schutz der Personalräte vor einer Umsetzung mit Wechsel des Dienstorts für ausreichend. Bei einer Umsetzung innerhalb der Dienststelle sei nicht zu befürchten, dass Personalräte aus der Personalvertretung ausscheiden müssten.

Dieser Einwand ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die vorgesehene Regelung ist erforderlich. Die Erhaltung des konkret zugewiesenen Arbeitsplatzes ist von großer Wichtigkeit für die Personalratsmitglieder. Der Bedarf ist hierfür gegeben, weil nicht von der dienstlichen Tätigkeit freigestellte Personalratsmitglieder in eine andere Arbeitsorganisation eingegliedert würden, in der die Personalratstätigkeit unter Umständen nur unter erschwerten Bedingungen erledigt werden könnte.

Die ARGE-HPR fordert, Personalratsmitglieder sollten vor einer vorläufigen Dienstenthebung geschützt werden, wenn die Disziplinargewalt beim unmittelbaren Dienstvorgesetzten liegt.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Nach § 30 Absatz 1 LPVG ruht die Mitgliedschaft eines Beamten im Personalrat, wenn er nach § 22 Absatz 1 Satz 1 des Landesdisziplinargesetzes vorläufig des Dienstes enthoben ist. Eine Ausnahmeregelung der vorgeschlagenen Art ist daneben weder geboten noch angemessen.

3.1.070 Zu Nummer 41 (§ 48 a Absatz 4)

Die KLV und der KAV fordern eine Einschränkung des Übernahmeanspruchs für auszubildende Personalratsmitglieder. Eine Einschränkung sei zur Durchsetzung des Leistungsprinzips und zur Stärkung der Motivation der Auszubildenden erforderlich.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung entspricht der bis zur Föderalismusreform unmittelbar für das Land geltenden Bundesregelung. Sie ist elementarer Bestandteil des Schutzes der Personalratsmitglieder vor Benachteiligung aufgrund ihrer Personalratsarbeit. Das mögliche verwaltungsgerichtliche Verfahren, um Weiterbeschäftigungen abzulehnen ist zwar aufwändig und schwierig, aber neutral und sachgerecht.

Der Hauptpersonalrat beim Innenministerium fordert dagegen die Streichung von Absatz 4.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Absatz 4 entspricht der bisherigen Regelung und ist als sachgerechtes Verfahren zu bewerten.

3.1.071 Zu Nummer 43 (§ 51)

Die KLV und der KAV kritisieren, die Bestimmung, dass Personalversammlungen in beliebiger Häufigkeit während der Arbeitszeit stattfinden, erlaube es dem Personalrat, unbeschränkt Arbeitszeit festzusetzen. In einer Stadt mit ca. 100.000 Einwohnern schlage eine Personalversammlung für alle Beschäftigten mit rund 240.000 Euro zu Buche.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Die Kritik geht von einer missbräuchlichen Auslegung der Vorschrift aus; sie entbehrt daher der Grundlage.

3.1.072 Zu Nummer 43 (§ 51 Absatz 1 Satz 1)

Der Hauptpersonalrat beim Innenministerium fordert die Streichung des Halbsatzes „‚soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern“.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Formulierung war bereits im bisher geltenden LPVG enthalten und dient einem sachgerechten Interessenausgleich.

3.1.073 Zu Nummer 43 (§ 52 Absatz 1)

Der DGB, ver.di, der BBW und die ARGE-HPR fordern, Absatz 1 dahingehend zu ändern, dass mindestens einmal im Jahr eine Personalversammlung stattfinden muss. Ver.di schlägt dies sogar für gemeinsame Personalversammlungen vor.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Mit der im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelung soll eine zeitlich flexiblere Handhabung von Personalversammlungen bewirkt werden, ohne strikt an das Kalenderjahr oder -halbjahr gebunden zu sein. Ein entsprechendes Bedürfnis hat sich in der Praxis gezeigt. Bei der gemeinsamen Personalversammlung dürften einer Mussvorschrift zusätzlich organisatorische Schwierigkeiten im Wege stehen.

3.1.074 Zu Nummer 43 (§ 53 Absatz 1)

Der DGB fordert, die Wörter „ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretung“ durch „ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretungen“ zu ersetzen, um sowohl der mittleren Stufe (Bezirkspersonalrat) als auch der oberen Stufe (Hauptpersonalrat) ein Zugangsrecht zur Personalversammlung zu ermöglichen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung im Gesetzentwurf entspricht dem bisher geltenden Recht und hat sich bewährt.

3.1.075 Zu Nummer 43 (§ 53 Absatz 2)

Der AK Chancengleichheit sowie die gewählte Sprecherin der Beauftragten für Chancengleichheit der ZfP-Unternehmensgruppe verlangen, die Teilnahmeberechtigung an Personalversammlungen auch für die Beauftragte für Chancengleichheit vorzusehen.

Diese Forderung bedarf keiner Regelung im Gesetzentwurf.

Die Beauftragte für Chancengleichheit ist als Beschäftigte der Dienststelle ohnehin berechtigt, an der Personalversammlung teilzunehmen. Sie kann sich nach Erteilung des Worts durch den Versammlungsleiter zu allen Angelegenheiten der Personalversammlung beratend äußern.

3.1.076 Zu Nummer 43 (§ 53 Absatz 2 und 3)

Der DGB und ver.di fordern, die Regelung über den Ausschluss Beauftragter von Gewerkschaften zu streichen. Ver.di schlägt hierzu die Übernahme einer Regelung aus Rheinland-Pfalz vor.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die vorgesehene Regelung ist bisher geltendes Recht, aber dahingehend modifiziert, als das bisherige Widerspruchsrecht des Personalrats gegen die Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen in ein Vorschlagsrecht des Personalrats mit Beschluss durch die Personalversammlung umgewandelt wurde. Eine weitergehende Öffnung der Personalversammlung für andere Personenkreise ist nicht angezeigt.

Der BBW kritisiert, dass die Regelung einen erhöhten und gegebenenfalls vergeblichen Zeit- und Reiseaufwand mit sich bringen würde. Auch die ARGE-HPR ist der Auffassung, dass über die Teilnahme der in Absatz 2 genannten Gewerkschaftsmitglieder der Personalrat, nicht die Personalversammlung entscheiden müsse.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Schon bisher wird erst in der Personalversammlung über die Teilnahme entschieden, sodass für die Beauftragten von Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigung das Risiko bestand, gegebenenfalls umsonst angereist zu sein.

3.1.077 Zu Nummer 45 (§ 54)

Die KLV und der KAV sowie die ZfP-Unternehmensgruppe kritisieren die nach ihrer Auffassung massive Erhöhung der Zahl der Mitglieder der Gesamtpersonalräte. Den KLV und der KAV lägen Angaben zu acht Stadtkreisen vor. Die Anzahl der Mitglieder in diesen Gesamtpersonalräten steige von 70 auf 108. Dies entspreche einer Zunahme um 54 Prozent. Die Freistellungen erhöhten sich von 15 auf 26, was einer Steigerung von sogar 73 Prozent entspreche.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Die Erhöhung der Mitgliederzahl von Gesamtpersonalräten entspricht einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis. Auch der Umfang der Freistellungen für den Gesamtpersonalrat rechtfertigt sich durch dessen Aufgaben, welche im Umfang mit den Aufgaben der örtlichen Personalräte vergleichbar sind.

3.1.078 Zu Nummer 45 (§ 54 Absatz 4 Nummer 3)

Der BBW regt an, das Teilnahmerecht einer beauftragten Person des Personalrats entsprechend § 34 Absatz 5 an einen Beschluss des Gesamtpersonalrats zu koppeln. Auch die ARGE-HPR vertritt die Auffassung, ein Vertreter des Personalrats solle nur aufgrund eines Beschlusses und einer Einladung an der Sitzung des Gesamtpersonalrats teilnehmen dürfen. Weiterhin sollte die Sitzungsteilnahme von Vertretern des Stufenpersonalrats geregelt werden.

Diese Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Bindung der Teilnahme an einen Beschluss des Gesamtpersonalrats erscheint nicht praktikabel, da Sitzungen des Gesamtpersonalrats in längeren zeitlichen Abständen stattfinden als entsprechende Sitzungen der örtlichen Personalräte. Das Erfordernis eines Beschlusses würde daher gegebenenfalls zu einer verzögerten Teilnahme des beauftragten Mitglieds führen. Das Teilnahmerecht einer beauftragten Person des Personalrats steht im Zusammenhang mit dem Teilnahmerecht von Beauftragten des Gesamtpersonalrats an Sitzungen des Personalrats. Es entspricht einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis, dass Vertreter von Personalräten an Sitzungen des Gesamtpersonalrats teilnehmen können, wenn es um die eigene Dienststelle geht. Für Vertreter der Stufenvertretung wird dieses Bedürfnis nicht gesehen.

3.1.079 Zu Nummer 46 (§ 55 Absatz 2)

Der BBW lehnt die Vorschaltung einer Größenstaffel von fünf Mitgliedern für den Hauptpersonalrat bei bis zu 500 Beschäftigten ab, da bei der Beschäftigung mit übergreifenden konzeptionellen Angelegenheiten der Gesamtdienststelle nicht weniger Arbeit anfiele.

Dieser Einwand hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Die Vorschaltung einer Staffel bei bis 500 in der Regel Beschäftigten ist aufgrund der Existenz sehr kleiner Dienststellen, insbesondere im Bereich der Fachgerichtsbarkeit gerechtfertigt. Insbesondere im Bereich des Hauptpersonalrats, wo die Mitgliederzahl von sieben auf elf Mitglieder bei bis zu 3.000 Beschäftigten steigt, ist eine entsprechende Korrektur erforderlich.

Der DGB und die ARGE-HPR fordern, die Gremiengröße des Bezirkspersonalrats an die des Hauptpersonalrats anzupassen. Es sei nicht ersichtlich, warum der Bezirkspersonalrat bei elf Mitgliedern verbleiben solle, auch wenn die Vertretung von weit über ca. 5.000 Beschäftigten zu gewährleisten sei. Demgegenüber wachse der Hauptpersonalrat bei 20.000 Beschäftigten auf 19 Mitglieder an. Auch der BBW fordert eine entsprechende Anhebung wie bei den Hauptpersonalräten.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das Aufgabenspektrum der Bezirkspersonalräte, die überwiegend mit Personalentscheidungen im nachgeordneten Bereich befasst werden, ist nicht mit dem breiten und wechselnden Aufgabenspektrum der Hauptpersonalräte (häufig übergreifend konzeptionelle Angelegenheiten) vergleichbar.

3.1.080 Zu Nummer 46 (§ 55 Absatz 3)

Der DGB regt an, eine neue Nummer 7 anzufügen und dort zu regeln, dass eine beauftragte Person des Personalrats an den Sitzungen der Stufenvertretungen „auf deren Beschluss“ mit beratender Stimme teilnehmen kann.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf bereits berücksichtigt.

Der Einleitungssatz zu Absatz 3 enthält einen Verweis auf die entsprechende Regelung für Gesamtpersonalräte in § 54 Absatz 4. Unter den dort beschriebenen Maßgaben gilt auch § 34 Absatz 5, wonach für die Teilnahme der beauftragten Person des Personalrats ein Beschluss des Gesamtpersonalrats bzw. der Stufenvertretung erforderlich ist.

3.1.081 Zu Nummer 46 (§ 55 Absatz 3)

Der DGB fordert, die Freistellungsregelungen für die örtlichen Personalräte auch für Stufenvertretungen zu übernehmen, da bei den Stufenvertretungen ebenfalls Beteiligungsangelegenheiten anfallen, teils sogar mehr als auf der örtlichen Personalratsebene. In jedem Fall solle die Freistellung der Stufenvertretung gesetzlich geregelt werden. Es könne nicht sein, dass diese einzeln ausgehandelt werden müssten. Auch der Hauptpersonalrat für Lehrkräfte an beruflichen Schulen beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport fordert parallel zur Vergrößerung der Gremien eine Erhöhung der Freistellungen für Stufenvertretungen.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Anforderungen an Haupt- und Bezirkspersonalräte (Stufenvertretungen) unterscheiden sich von denen an örtliche Personalräte. Eine für alle Personalvertretungen geltende Staffelung würde diese Unterschiede außer Acht lassen und könnte ferner nur den geringsten Freistellungsbedarf berücksichtigen und damit Unterschieden nicht gerecht werden. Es soll daher wie bisher bei Einzelentscheidungen nach dem Grundsatz der Erforderlichkeit bleiben.

3.1.082 Zu Nummer 47 (§ 55 a)

Die KLV und der KAV kritisieren, mit der Legitimation von Arbeitsgemeinschaften könnten beliebig neue, wenig effiziente Gremien geschaffen werden, deren Kosten die Dienststellen zu tragen hätten. Die Unbestimmtheit und inhaltliche Weite der Regelung lasse einen Meinungs- und Informationsaustausch entsprechender Arbeitsgruppen erwarten. Arbeitsgruppen von Personalvertretungen desselben Verwaltungsträgers würden offensichtlich in Konkurrenz zum Gesamtpersonalrat stehen.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Die vorgetragenen Bedenken sind rein hypothetischer Natur, sie werden nicht geteilt. Insbesondere wird keine Überschneidung mit dem Zuständigkeitsbereich des Gesamtpersonalrats gesehen.

Die Personalvertretungen bei den Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie schlagen vor, dass für die bestehenden konzernähnlichen Strukturen an den Universitätsklinika und den Zentren für Psychiatrie bis zur Bundesratsinitiative zur Bildung von Konzernbetriebsräten die Bildung von Arbeitsgemeinschaften der

Betriebs- und Personalräte vom Gesetz vorgesehen wird. Arbeitszeit und Reisekosten sollen erstattet werden. Auch die Personalvertretungen bei den ZfP Emmendingen, Klinikum Nordschwarzwald und Emmendingen schlagen vor, dass Arbeitsgemeinschaften von Personalvertretungen auch bei den Zentren für Psychiatrie ausdrücklich zulässig sein sollen, da diese die psychiatrische Versorgung des Landes sicherstellten.

Diese Vorschläge haben keinen Eingang in den Gesetzentwurf gefunden.

Gegenstand des Landespersonalvertretungsgesetzes ist die Regelung der Personalvertretung im öffentlichen Bereich. Die Besonderheiten bei den Universitätsklinika rechtfertigen für diese eine Sonderregelung, welche sich in der Praxis bewährt hat. Eine Ausdehnung auf andere Bereiche ist nicht beabsichtigt.

Die DHV begrüßt die Verankerung von Arbeitsgemeinschaften. Unglücklich sei jedoch die Beschränkung auf grundsätzlich ein einziges zu diesen zu entsendendes Personalratsmitglied. Nach Meinung der DHV sollte zumindest klarer formuliert werden, was ein „begründeter“ Fall ist, der zur Entsendung eines weiteren Mitglieds oder weiterer Mitglieder berechtigen würde.

Diese Anregungen haben im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Die vorgesehene grundsätzliche Beschränkung auf ein Mitglied je Personalvertretung dient dem Interessenausgleich in der entsendenden Dienststelle. Auf die Regelung von Fallgruppen für die Frage, was ein begründeter Fall ist, wird verzichtet. Ein Regelungsbedürfnis besteht nicht, eine Überreglementierung soll möglichst unterbleiben.

3.1.083 Zu Nummer 47 (§§ 55 a und 55 b)

Der DGB und ver.di sind der Meinung, dass entweder die im Anhörungsentwurf verankerte herausgehobene Stellung der ARGE-HPR auf alle Arbeitsgemeinschaften der Personalräte ausgedehnt werden oder der Sonderstatus der ARGE-HPR entfallen soll. Ein Erfordernis für die Schaffung von Arbeitsgemeinschaften der Personalräte oder der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte besteht nach Meinung des DGB nicht. Der DGB und ver.di meinen, dass bei wichtigen Sachverhalten die Beteiligung aller Hauptpersonalräte garantiert werden müsse, was ebenso für die Gesamtpersonalräte gelten solle. Die Gewerkschaft der Polizei sieht kein Erfordernis für die Schaffung von Arbeitsgemeinschaften der Personalräte und Vorsitzenden der Hauptpersonalräte und lehnt diese daher ab.

Die Einwände haben im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Die Schaffung von Arbeitsgemeinschaften (§ 55 a) wie auch die gesetzliche Verankerung der seit langem auf der Basis von Ministerratsbeschlüssen tätigen ARGE-HPR (§ 55 b) ist vielfach gefordert worden und entspricht einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis. Die herausgehobene Stellung der ARGE-HPR entspricht ihrer langjährigen Anerkennung und ihren besonderen, bereits bislang durch Ministerratsbeschlüsse zugewiesenen Unterrichtungsrechten. Die Zuständigkeit der Hauptpersonalräte wie der Gesamtpersonalräte richtet sich nach § 85. Ist keine Personalvertretung zuständig, füllt die ARGE-HPR in bestimmten Fällen eine Lücke. Dies ist bei den anderen Arbeitsgemeinschaften nicht der Fall, sodass die besondere Stellung der ARGE-HPR gerechtfertigt ist.

3.1.084 Zu Nummer 47 (§ 55 b Absatz 2)

Der DGB und ver.di schlagen vor, das hier verankerte Teilnahmerecht der Hauptschwerbehindertenvertretungen an den Sitzungen der ARGE-HPR zu beschränken auf den oder die Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen (AGSV).

Der Vorschlag ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

3.1.085 Zu Nummer 47 (§ 55 b Absatz 3 Satz 2)

Der BBW und die ARGE-HPR wenden sich gegen den Ausschluss der Anhörung der ARGE-HPR, wenn nach beamtenrechtlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen sind. Die in § 55 Absatz 5 eingeräumte Möglichkeit, grundsätzliche Angelegenheiten zu beraten, sei nicht ausreichend. Im Übrigen bestehe nach wie vor eine Lücke, wonach die Mitbestimmung beim federführenden Ressort unterbleibt, wenn mehrere Ressorts betroffen sind. Die ARGE-HPR ist der Auffassung, dass in Fällen, in denen einzelne Ressorts für die gesamte Landesverwaltung geltende Regelungen treffen, die grundsätzlich einer Beteiligung des Personalrats unterliegen, diese personalrätliche Beteiligung von der ARGE-HPR wahrgenommen werden müsse. Alternativ sei die Beteiligung jedes einzelnen betroffenen Hauptpersonalrats durchzuführen.

Diese Einwände haben im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Gemäß § 84 werden die Personalvertretungen bei Maßnahmen, bei deren Vorbereitung die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften zu beteiligen sind, nicht beteiligt. Für Entscheidungen nach § 55 b Absatz 3, die der Beteiligung des Personalrats unterliegen würden, wenn sie von einer Dienststelle für ihre Beschäftigten getroffen würden, muss daher Entsprechendes gelten. Die vom BBW angeführte Lücke besteht nicht. § 85 Absatz 6 schließt die Beteiligungslücke bei ressortübergreifenden Einzelmaßnahmen.

3.1.086 Zu Nummer 47 (§ 55 b Absatz 4)

Die ARGE-HPR fordert eine sechswöchige Frist wie bei den Verbandsanhörungen, da gegebenenfalls Stellungnahmen einzuholen seien.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der ARGE-HPR steht dieselbe Fristenregelung wie Stufenvertretungen zu, das heißt eine Regelfrist von drei Wochen, die sich auf fünf Wochen erhöht, wenn andere Personalräte angehört werden, es sei denn, es wird etwas anderes vereinbart.

3.1.087 Zu Nummer 47 (§ 55 b Absatz 6)

Nach Meinung des DGB, von ver.di und der ARGE-HPR sollten die Kosten für die ARGE-HPR an zentraler Stelle beim Ministerium für Finanzen und Wirtschaft, Innenministerium oder Staatsministerium angesiedelt werden. Die im Anhörungsentwurf vorgesehene Kostenregelung sei nicht sachgerecht.

Diesem Anliegen ist dahingehend entsprochen, als die bereits im Einzelplan 03 des Innenministeriums für die Arbeit der ARGE-HPR veranschlagten Mittel für notwendige Kosten der ARGE-HPR zu derjenigen obersten Dienstbehörde umetatisiert werden sollen, deren Geschäftsbereich der Vorsitzende der ARGE-HPR angehört.

3.1.088 Zu Nummer 54 (§ 61 Absatz 1 a)

Die Einführung eines Teilnahmerechts eines Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenvertretung an Personalgesprächen wird von der ZfP-Unternehmensgruppe grundsätzlich begrüßt. Jedoch werden hinsichtlich eines Teilnahmerechts an Vorstellungsgesprächen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen Bedenken erhoben. Die Eignungsfeststellung sei nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ausschließlich Sache des Arbeitgebers. Seitens des Mitglieds der JAV sei erhebliche Zeit einzubringen, die zu Unterrichtsversäumnis und zur Gefährdung des Ausbildungsziels führen könne. Die ZfP-Unternehmensgruppe schlägt daher vor, die Teilnahmemöglichkeit bei Vorstellungsgesprächen zu streichen oder al-

ternativ unter die Bedingung zu stellen, dass kein Unterricht versäumt werde. Im Übrigen sei die Einzelbegründung auf Seite 58 nicht schlüssig.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die vorgebrachten Bedenken werden nicht geteilt. Das Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist selbst für die Erreichung des Ausbildungszwecks verantwortlich. Die Teilnahme ist nicht generell vorgesehen. Darüber hinaus kann das Teilnahmerecht von wechselnden Mitgliedern wahrgenommen werden.

3.1.089 Zu Nummer 57 (§ 64 Absatz 4)

Der BBW regt an, die Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht durch Entsendung zu besetzen, sondern durch Wahl wie beispielsweise auf Bundesebene oder in Nordrhein-Westfalen der Fall. Um den Aufwand einer zusätzlichen Wahl zu vermeiden, könnte die Amtsperiode an die des Personalrats gekoppelt werden.

Auch der Hauptpersonalrat beim Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz sowie die ARGE-HPR plädieren für eine Wahl statt der vorgesehenen Benennung der Mitglieder für die Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Diese Vorschläge sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Funktion der Jugend- und Auszubildendenvertretung als beratendes Gremium macht eine Legitimation des Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenvertretung, welches in die Stufenvertretung entsendet wird, durch Wahl nicht erforderlich. Eine Wahl würde auch einen nicht unerheblichen Aufwand mit sich bringen. Eine Anpassung an die Amtsperiode des Personalrats ist nicht sachgerecht.

3.1.090 Zu Nummer 58 (§ 65 Absatz 3)

Der DGB fordert für den schulischen Bereich die Gestattung der Speicherung von Daten der Privatanschrift, da der schulische Bereich keine dienstlichen Kontaktadressen habe, über die der zuständige Personalrat und die Stufenvertretung die Lehrkräfte einfach erreichen könnten. Die beabsichtigten Empfangs- und Beteiligungsfristen seien sonst nicht haltbar.

Die Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Private Kontaktdaten der Beschäftigten unterliegen dem Schutz der Personalaktendaten. Ihre Verarbeitung und Nutzung ist nur im Rahmen des Erforderlichen, nicht des Vorteilhaften, zulässig. Eine Weitergabe an Dritte ist daher grundsätzlich nur mit Einwilligung der Beamten zulässig. Die Speicherung der privaten Daten wäre auch nicht zum Schutz höherrangiger Interessen erforderlich, da die schulischen Personalräte Lehrkräfte über deren schulische Kontaktdaten ohne nennenswerten Mehraufwand erreichen können.

Der Hauptpersonalrat beim Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz empfiehlt eine Erweiterung der speicherungszulässigen Grunddaten um die Merkmale „Entwicklungs- bzw. Erfahrungsstufe“ sowie „Zulagen“ und „Zuschläge“. Erfahrungsgemäß komme es hierzu bei den Personalvertretungen häufig zu Nachfragen durch Beschäftigte, die Erweiterung der Datenspeicherung auf diese Merkmale würde zusätzliche Nachfragen bei der Personalverwaltung erübrigen.

Diese Empfehlung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine übermäßige Datenspeicherung mit evtl. ständigem Aktualisierungsbedarf soll vermieden werden.

Der Hauptpersonalrat beim Innenministerium fordert, die Aufzählung um die Daten der abgeordneten Beschäftigten zu ergänzen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf insoweit berücksichtigt, als die abgeordneten Personen nach § 4 Absatz 1 Satz 2 auch Beschäftigte sind und damit von § 65 Absatz 3 umfasst werden.

3.1.091 Zu Nummer 59 (§ 66 Absatz 1)

Der DGB, ver.di, der BBW und die ARGE-HPR betonen, dass keine Reduzierung der Vierteljahresgespräche stattfinden darf. Selbst wenn ein Wirtschaftsausschuss eingerichtet sei, müssten die Leitung der Dienststelle oder entsprechende Beauftragte auch weiterhin mindestens einmal im Vierteljahr zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammenkommen. Der BBW ergänzt, dass auch andere, nicht wirtschaftliche Themen regelmäßig zu behandeln seien.

Diese Einwände und Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Von den gemeinschaftlichen Besprechungen kann nur einvernehmlich zwischen Leiter der Dienststelle und Personalvertretung und nur zweimal im Jahr abgesehen werden, wenn wirtschaftliche Angelegenheiten im Wirtschaftsausschuss ausreichend behandelt worden sind. Diese Abweichung ist sachgerecht. Ohne Einigung im Einzelfall bleibt es beim Vierteljahresrhythmus.

Der SWR wendet sich unter Berufung auf die Rundfunkfreiheit gegen eine Erörterung von den in § 68 b Absatz 3 genannten wirtschaftlichen Angelegenheiten im Vierteljahresgespräch.

Dieser Hinweis hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Die Argumente lassen die Systemunterschiede zwischen Betriebsverfassung und Personalvertretungsrecht sowie zwischen privaten Medienunternehmen und öffentlich-rechtlichem Rundfunk außer Acht. Die Rundfunkfreiheit wird ersichtlich nicht berührt.

Der DGB und ver.di fordern, dass der bisherige Satz 3 weiterhin im Gesetzestext enthalten sein soll.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der bisherige Satz 3 wird zum neuen Satz 5.

Die Personalvertretungen bei den Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie schlagen zur Stärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleiter und Personalrat vor, dass die persönliche Teilnahme des Dienststellenleiters an den gemeinschaftlichen Besprechungen (nach § 66) für den Regelfall vorgesehen wird und dass der Dienststelleiter sich nur im Verhinderungsfall von einer seiner Stellvertreter oder Stellvertreterinnen (mit Prokura) vertreten lassen kann.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ein Erfordernis für eine solche Regelung besteht nicht.

3.1.092 Zu Nummer 59 (§ 66 Absatz 1)

Der AK Chancengleichheit fordert, die Beauftragte für Chancengleichheit zu den gemeinschaftlichen Besprechungen von Personalvertretung und dem Leiter der Dienststelle regelmäßig hinzuzuziehen und nicht nur, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen. Die gewählte Sprecherin der Beauftragten für Chancengleichheit der ZfP-Unternehmensgruppe schlägt vor, den Zusatz „wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen“ zu streichen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf teilweise berücksichtigt.

Anstelle der bisherigen Möglichkeit der Hinzuziehung wird die verpflichtende Hinzuziehung vorgesehen. An der sachlichen Voraussetzung, dass Gleichstellungsfragen besonders betroffen sein müssen, wird hingegen festgehalten. Dies wird jedoch in den meisten Angelegenheiten nicht ausgeschlossen werden können, sodass annähernd ein regelmäßiges Teilnahmerecht gegeben ist. Die Möglichkeit des Leiters der Dienststelle, Beschäftigte aus der Dienststelle und somit auch die Beauftragte für Chancengleichheit zu den Gesprächen hinzuzuziehen, bleibt ohnehin unberührt.

3.1.093 Zu Nummer 60 (§ 68 Absatz 1 Nummer 2)

Die AGSV BW schlägt vor, § 68 Absatz 1 Nummer 2 wie folgt zu fassen: „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und sonstige Arbeitsschutzvorschriften durchgeführt und Anforderungen an Barrierefreiheit erfüllt werden,“.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

3.1.094 Zu Nummer 60 (§ 68 Absatz 2)

Der BBW fordert hier Sanktionsmöglichkeiten bei erheblichen Verstößen des Dienststellenleiters entsprechend der Regelung im Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt. Bei Pflichtverstößen des Dienststellenleiters steht der Weg über die Rechts- und Dienstaufsicht offen.

3.1.095 Zu Nummer 61 (§ 68 a Absatz 2 Satz 1)

Der BBW hält aufgrund der Beteiligung der Personalvertretungen im wirtschaftlichen Bereich sowie bei Organisationsentscheidungen entsprechende Schulungsmaßnahmen für unerlässlich.

Dieser Hinweis hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Entsprechende Schulungs- und Bildungsmaßnahmen sind bereits über § 47 a sichergestellt.

Die ZfP-Unternehmensgruppe kritisiert, dass die Pflicht zur frühzeitigen und fortlaufenden Unterrichtung vor Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben können, in der Praxis zu Auslegungsschwierigkeiten und Unsicherheiten führen wird.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Diese Bedenken werden nicht geteilt. Der Wortlaut des Gesetzentwurfs ist hinreichend klar. Maßgeblich ist, ob die Entscheidung beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben kann.

Der SWR fordert, dass zumindest bei Organisationsmaßnahmen im Programm die Rundfunkfreiheit dem Interesse der frühzeitigen und fortlaufenden Unterrichtung über das jetzt geltende Maß hinaus vorgehen müsse. Auch bislang rein unternehmerische Entscheidungen müssten nach der Neuregelung bereits in der Findungsphase mit den Personalvertretern diskutiert werden, wenn diese beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben oder haben könnten.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Mit der Regelung sollen die Unterrichtungs- und Teilnahmerechte des Personalrats gestärkt werden. Die Rundfunkfreiheit wird nicht berührt.

3.1.096 Zu Nummer 61 (§ 68 a Absatz 2 Satz 2)

Die Sparkassen-Finanzgruppe wendet sich gegen die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Arbeitsgruppen zur Vorbereitung von Organisationsentscheidungen. Dieses Recht führe zu erhöhtem bürokratischen Aufwand, der immens Personalkapazitäten binde und große Einschränkungen bei der täglichen Personalarbeit verursachen würde. Außerdem würde eine solche Teilnahme bereits in frühen Phasen der Vorbereitung von Entscheidungsfindungen dazu führen, dass schon Vorüberlegungen für Organisationsentscheidungen, welche gegebenenfalls in einer späteren Phase wieder verworfen werden, einem breiteren Kreis bekannt würden und damit Verunsicherung im Kreis der Mitarbeiter entstünde.

Die KLV und der KAV lehnen eine beratende Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Arbeitsgruppen zur Vorbereitung von Organisationsentscheidungen ebenfalls ab. Eine Beteiligung des Personalrats in Projektgruppen der Kommunalverwaltung sei gleichwohl weit verbreitet.

Diese Einwände haben im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Mit der Regelung sollen die Unterrichtungs- und Teilnahmerechte des Personalrats gestärkt werden. Es ist nur ein Mitglied des Personalrats hinzuzuziehen, das zusätzlichen Sachverstand einbringen kann, es sind deswegen keine Arbeitsgruppen extra einzurichten. Bei einer möglichen späteren Befassung im Personalrat wird die Akzeptanz der geplanten Maßnahme wesentlich größer sein, wenn schon zum frühen Zeitpunkt der Personalrat Kenntnis hatte. Im Übrigen unterliegen Personalratsmitglieder der Verschwiegenheitspflicht, auch über Erkenntnisse, die sie aus derartigen Arbeitsgruppen erlangt haben.

Die ZfP-Unternehmensgruppe schlägt als alternative Formulierung vor, dass die beratende Teilnahme an Arbeitsgruppen auf Einladung des Dienststellenleiters oder dessen Beauftragten erfolgen solle. Es gäbe Organisationsentscheidungen der Dienststelle, für die eine Vorabberatung und Vorabeinbindung des Personalrats nicht sachdienlich sei.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ein Teilnahmerecht nur auf Einladung des Dienststellenleiters oder dessen Beauftragten würde dem Ziel einer Stärkung der prozessbegleitenden Teilnahmerechte nicht gerecht.

Die Personalvertretungen bei den Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie schlagen vor, explizit den örtlichen Personalräten ein Teilnahmerecht in überörtlichen Ausschüssen und Arbeitsgruppen einzuräumen.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ein gesondertes Teilnahmerecht der örtlichen Personalräte an überörtlichen Arbeitsgruppen ist nicht erforderlich, da die Belange der einzelnen Dienststellen von den Vertretern des Gesamtpersonalrats wahrgenommen werden.

3.1.097 Zu Nummer 61 (§ 68 a Absatz 3 Satz 1)

Der SWR beurteilt die Aufnahme der Verpflichtung, dem Personalrat auf Verlangen die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber vorlegen zu müssen, kritisch. Für die Mitbestimmungsrechte des Personalrats sei die Sichtung aller Bewerberunterlagen nicht notwendig. Wegen der Rundfunkfreiheit müsse die Bestenauswahl bei programmgestaltenden Beschäftigten dem SWR vorbehalten bleiben.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Mit der Regelung sollen die Unterrichtungs- und Teilnahmerechte des Personalrats gestärkt werden. Die Rundfunkfreiheit wird nicht berührt, in die Willensbildung der Dienststelle wird nicht eingegriffen. Die Beratungen über die Eignung

der jeweiligen Bewerber sind vielmehr Sache der Dienststelle, wobei die Mitglieder der Personalvertretung keine beratende Stimme haben. Zudem unterliegen solche Entscheidungen in aller Regel strikt den Bindungen des Leistungsprinzips des Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG).

3.1.098 Zu Nummer 61 (§ 68 a Absatz 3 Satz 2)

Die KLV und der KAV, die Sparkassen-Finanzgruppe und der SWR sprechen sich gegen die Teilnahme eines Personalrats an Personalauswahlgesprächen aus. Dies führe zu einem erhöhten bürokratischen Aufwand. Den Sparkassen entstünden zusätzliche Kosten in Höhe von 840.000 Euro. Die ZfP-Unternehmensgruppe kritisiert die Regelung, da zur Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Auswahl bereits Chancengleichheitsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung ein gesetzlich verankertes Teilnahmerecht hätten. Eine gesetzes- und tarifkonforme Einstellung könne der Personalrat anhand der im Rahmen der Mitbestimmung vorzulegenden Unterlagen überprüfen. Durch ein generelles Teilnahmerecht könnte der Koordinationsaufwand erhöht, Einstellungen verzögert und die Auswahlentscheidung durch sachfremde Argumente bestimmt werden. Als Kompromiss wird vorgeschlagen, eine Teilnahme des Personalrats nur vorzusehen, wenn mindestens ein interner Bewerber eingeladen sei und/oder der Bewerber die Teilnahme ausdrücklich wünsche.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Die erhobenen Bedenken überzeugen nicht. Mit der Regelung sollen die Unterrichtungs- und Teilnahmerechte des Personalrats gestärkt werden. Zwar sieht das Betriebsverfassungsgesetz ein solches Teilnahmerecht nicht vor, jedoch sind die Unternehmen nicht an das Prinzip der Bestenauslese gebunden, nach dem sich der Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung richtet (Artikel 33 Absatz 2 GG). Wegen der geltend gemachten Kosten wird auf die Ausführungen zu den finanziellen Auswirkungen verwiesen (vgl. A. Allgemeiner Teil, Nummer 5). Für die Teilnahme des Personalrats an Auswahl- und Eignungsgesprächen spricht auch dessen frühzeitige Einbindung in Vorbereitung des ohnehin bei einer Einstellung entstehenden Beteiligungsrechts.

Der AK Chancengleichheit will die Teilnahme an Vorstellungs- und Eignungsgesprächen auf die Fälle der Mitbestimmung beschränkt sehen.

Diese Beschränkung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Bewerberauswahlverfahren vor Einstellungen oder anderen Personalmaßnahmen sind grundsätzlich Mitbestimmungsangelegenheiten, insoweit greift das Teilnahmerecht nur bei Mitbestimmung.

Der AK Chancengleichheit betont, dass die frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit nach § 4 Absatz 6 des Chancengleichheitsgesetzes in jedem Fall vor der Personalvertretung zu erfolgen hat.

Dieser Hinweis hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Die Regelung betrifft nur die Einbeziehung von beauftragten Mitgliedern einer Personalvertretung, nicht anderer Vertretungen und Beauftragten. Die Anwendbarkeit des § 4 Absatz 6 Satz 2 des Chancengleichheitsgesetzes, der regelt, dass die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit vor der Beteiligung der Personalvertretung erfolgen soll, bleibt unberührt.

3.1.099 Zu Nummer 61 (§ 68 a Absatz 4 Satz 1)

Die Sparkassen-Finanzgruppe wendet sich gegen die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Personalgesprächen mit entscheidungsbefugten Vertretern der Dienststelle. Dies führe zu erhöhtem bürokratischen Aufwand, der Personalkapa-

zitäten binde und große Einschränkungen bei der täglichen Personalarbeit verursachen würde. Allein schon aufgrund des Wettbewerbs fänden im Bereich der Sparkassen-Finanzgruppe im Vergleich zur Landes- oder Kommunalverwaltung intensive Personalentwicklungsmaßnahmen statt. Auch die Strukturen in Bezug auf variable Gehaltsbestandteile führten zur einer hohen Notwendigkeit von regelmäßigen Personalgesprächen. Vom SV wurden zusätzlich entstehende Kosten für die Sparkassen von ca. 870.000 Euro genannt. Praxisgerecht wäre allenfalls eine Hinzuziehung des Personalrats auf Antrag der Beschäftigten.

Diese Hinweise sind im Gesetzentwurf insoweit bereits berücksichtigt, als eine Teilnahme eines Mitglieds des Personalrats nur auf Verlangen des Beschäftigten in Betracht kommt. Die Norm dient in erster Linie der Klarstellung, denn schon jetzt kann sich ein Beschäftigter einer Vertrauensperson bedienen, wenn er sich nicht in der Lage sieht, ein Personalgespräch mit der Personalleitung oder gar Geschäftsleitung allein zu führen. Außerdem wird für den Bereich der Sparkassen vom SV betont, dass in der Praxis die oft bereits freiwillige Einbindung der Personalvertretungen gut funktioniere. Wegen der geltend gemachten Kosten wird auf die Ausführungen zu den finanziellen Auswirkungen verwiesen (vgl. A. Allgemeiner Teil, Nummer 5).

3.1.100 Zu Nummer 61 (§ 68 a Absatz 4 Satz 2)

Die Sparkassen-Finanzgruppe wendet sich gegen die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an allgemeinen Besprechungen zur Abstimmung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe vor regelmäßigen Beurteilungen. Dies führe zu erhöhtem bürokratischen Aufwand, der Personalkapazitäten binde und Einschränkungen bei der täglichen Personalarbeit verursache.

Das Anliegen ist im Gesetzentwurf insoweit berücksichtigt, als die Beurteilungsgespräche nach Absatz 4 Satz 2 ausdrücklich auf Beurteilungen im Sinne von § 51 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes abstellen. Die Regelung kann auch nicht analog für Arbeitnehmer herangezogen werden. Da die Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe keine Beamten beschäftigen, hat diese Bestimmung für sie keine Bedeutung.

Die KLV und der KAV wenden sich gegen die Teilnahme eines Personalrats an Besprechungen zur Abstimmung von Beurteilungsmaßstäben. Die Beteiligung des Personalrats an Beurteilerkonferenzen tangiere den Kernbereich der Verwaltungsführung.

Dieser Einwand hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Der Kernbereich der Verwaltungsführung ist nicht tangiert. Es handelt sich um ein Teilnahmerecht an Schulungen bzw. Informationsveranstaltungen, die allgemein etwa über die bei Beurteilungen zu beachtenden Bestimmungen und Rechtsprechung unterrichten.

Der Hauptpersonalrat beim Innenministerium fordert die Möglichkeit der Teilnahme von Personalräten an Beurteilungskonferenzen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Wegen der dagegen sprechenden Gründe des Persönlichkeitsschutzes kann ein Teilnahmerecht an derartigen Abstimmungsgesprächen über Beurteilungen der einzelnen Beschäftigten nicht eingeräumt werden.

3.1.101 Zu Nummer 61 (§ 68 a Absatz 6)

Der BBW fordert, die nach seiner Auffassung „überkommene“ Anforderung der vorherigen Unterrichtung des Leiters der Dienststelle bei Begehung der Dienststelle zu streichen. Die Personalvertretungen bei den Südwürttembergischen Zen-

tren für Psychiatrie fordern, dass sich Personalräte weitgehend frei in der Dienststelle bewegen dürfen, wenn sie das für erforderlich halten. Dies gilt nach Auffassung der Personalvertretungen bei den Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie insbesondere auch dann, wenn es dabei um die Vorbereitung von Organisationsentscheidungen nach dem neuen § 68 geht.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die vorherige Unterrichtung des Leiters der Dienststelle ist erforderlich, da der Dienstbetrieb sicher zu stellen ist.

3.1.102 Zu Nummer 61 (§ 68 b)

Die KLV und der KAV lehnen die Bildung eines Wirtschaftsausschusses ab, da dieser nicht erforderlich sei. Die wirtschaftliche Lage der Städte, Gemeinden und Landkreise würde alljährlich im Rahmen der Haushaltsberatungen in breiter Öffentlichkeit erläutert. Auch sei der Gemeinderat bzw. der Kreistag unterjährig über den Haushaltsvollzug in Form von Zwischenberichten zu informieren. Anders als in Privatunternehmen könne die Personalvertretung sich hier detailliert informieren und Vorschläge einbringen.

Dieser Einwand ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Wirtschaftsausschuss ist nicht über die wirtschaftliche Lage der Gemeinde nach den Bestimmungen der Gemeindeordnung und der Gemeindehaushaltsverordnung zu unterrichten, sondern über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Dienststelle. Die Unterrichtung soll ermöglichen, dass sich der Personalrat frühzeitig auf Organisationsänderungen, Umstrukturierungen und Personalplanungen einstellen kann und gegebenenfalls seine Vorstellungen einbringt.

Die KLV und der KAV sind weiterhin der Auffassung, es läge nahe, dem Personalrat ohne Umweg über den Wirtschaftsausschuss die notwendigen Informationen zukommen zu lassen. Der Unterrichtungsanspruch des Wirtschaftsausschusses sei grundsätzlich in Anlehnung an den Unterrichtungsanspruch des Personalrats ausgestaltet. Wenn also der Wirtschaftsausschuss den Personalrat unterrichten solle, aber seinerseits auf die Unterrichtung durch die Dienststelle angewiesen sei, läge es nahe, dem Personalrat ohne Umweg über den Wirtschaftsausschuss die notwendigen Informationen zukommen zu lassen.

Dieser Vorschlag hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Der Wirtschaftsausschuss ist als Beratungs- und Informationsgremium an der Schnittstelle zwischen Dienststelle und Personalvertretung ausgestaltet, dem mindestens ein Mitglied des Personalrats, aber auch Mitglieder der Dienststelle als fachliche Berater angehören sollen. Wegen dieser unterschiedlichen Ausgestaltung der Strukturen und Aufgaben kann eine direkte Unterrichtung des Personalrats – wie von den KLV und der KAV vorgeschlagen – den Wirtschaftsausschuss nicht obsolet machen.

Die Sparkassen-Finanzgruppe betont, dass die Möglichkeit der Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses als Gremium eigener Art keinesfalls auf die Governance Strukturen der Sparkassen-Finanzgruppe passe. Anders als bei den Landes- und Kommunalbehörden sei gerade bei den Sparkassen als Kreditinstituten sowie bei der LBS eine solche Kenntnis in Wirtschaftsfragen, auch mit Bezug auf Beschäftigteninteressen und Auswirkungen auf die Personalplanung, im Verwaltungsrat als Aufsichtsgremium vorhanden. Die Verwaltungsräte bestünden bereits nach dem Sparkassengesetz Baden-Württemberg zu einem Drittel aus Beschäftigtenvertretern, sodass diese schon derzeit im Hauptorgan umfassende Beratungsrechte und volle Entscheidungsbefugnisse hätten. Eine Information des Wirtschaftsausschusses vor dem Aufsichtsgremium stünde im Widerspruch zum Corporate Governance Grundsatz, der von einer zeitgleichen Information der Verwaltungsratsmitglieder ausgehe. Eine zeitlich unterschiedliche Information der Gremien wür-

de zu großem Konfliktpotenzial für die Verwaltungsratsmitglieder führen. Werde ein Wirtschaftsausschuss dagegen erst nach dem Verwaltungsrat informiert, stelle sich die Frage der Notwendigkeit eines solchen Ausschusses, da die entsprechende Kenntnis über die Beschäftigtenvertreter bereits vorhanden und damit Sinn und Zweck der Einführung eines Wirtschaftsausschusses bereits erreicht wären. Die Sparkassen-Finanzgruppe stellt des Weiteren dar, dass eine Vergleichbarkeit zu den Genossenschaftsbanken als Hauptwettbewerber nicht gegeben sei. Aufgrund der Beschäftigtenzahlen in den meisten Volks- und Raiffeisenbanken komme dort trotz Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes die Bildung eines Wirtschaftsausschusses nicht in Betracht. Weiterhin gebe es bei den Genossenschaftsbanken auch nicht die vorgegebene Struktur an Beschäftigtenvertretern wie bei den Sparkassen im Aufsichtsorgan, weshalb auch von der Organisationsstruktur in diesem Bereich ein Vergleich mit den Genossenschaftsbanken nicht gezogen werden könne. Nach Meinung des SV liefe die Option zur Bildung des Wirtschaftsausschusses darauf hinaus, dass der Vorstand einer Sparkasse diesem Wirtschaftsausschuss letztendlich ähnlich zu berichten hätte wie dem Verwaltungsrat als eigentlichem Überwachungsorgan. Es dürfe nicht die Gefahr bestehen, dass unternehmerisch notwendige Entscheidungen faktisch über einen Wirtschaftsausschuss mit beteiligten Personalratsmitgliedern gesteuert würden. Für die Sparkassen würden hier in großem Umfang unnötigerweise Bürokratie und damit Kosten aufgebaut. Dazu müssten die Personalabteilungen Kapazitäten aufbauen. Sparkassen-Finanzgruppe und SV fordern daher eine Bereichsausnahmeregelung für die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute und vergleichbare Unternehmen.

Diese Einwände haben im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Zum einen sind die Aufgaben des Verwaltungsrats von denen des beabsichtigten Wirtschaftsausschusses zu unterscheiden. Die Aufgaben und Befugnisse von Verwaltungsrats- bzw. Aufsichtsratsgremien in den Unternehmen der Sparkassen-Finanzgruppe sind mit denen der Aufsichtsratsgremien mitbestimmter Unternehmen nach dem Mitbestimmungsgesetz vergleichbar und haben sich eng an den Unternehmensinteressen auszurichten. Die ehrenamtlich tätigen Mitglieder des Verwaltungsrats sind zur Verschwiegenheit über den Geschäftsverkehr und die sonstigen vertraulichen Angelegenheiten verpflichtet, auch gegenüber den jeweiligen Personalräten. Das gilt auch dann, wenn sie gleichzeitig Personalratsmitglied sind. Damit wäre eine Weitergabe von Kenntnissen über wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne von § 68 b Absatz 3 an den Personalrat nicht erlaubt, gegebenenfalls sogar strafbewehrt. Der mit der Einführung eines Wirtschaftsausschusses verbundene Zweck, die Personalvertretung über wichtige wirtschaftliche Entwicklungen zu informieren, könnte nicht erfüllt werden.

Es ist auch nicht erkennbar, dass Vorstände in Konflikt mit ihren Informationspflichten den Aufsichtsratsgremien gegenüber geraten würden, wenn sie im Wirtschaftsausschuss über wirtschaftliche Angelegenheiten unterrichten, wie in § 68 b Absatz 2 vorgesehen. Insbesondere stehen keine Corporate Governance Grundsätze entgegen. Der Deutsche Corporate Governance Kodex ist nur auf börsennotierte Aktiengesellschaften anzuwenden. Der Public Corporate Governance Kodex des Landes (von der Landesregierung am 8. Januar 2013 beschlossen) richtet sich an Unternehmen in der Rechtsform einer juristischen Person des Privatrechts und Personengesellschaften, an denen das Land mehrheitlich beteiligt ist. Verfügt das Land nicht über eine Mehrheitsbeteiligung an einem Unternehmen in der Rechtsform einer juristischen Person des Privatrechts oder einer Personengesellschaft, hält aber mindestens einen Geschäftsanteil von 25 Prozent, hat das Land darauf hinzuwirken, dass der Public Corporate Governance Kodex des Landes angewendet wird. Für die Sparkassen als kommunale Unternehmen gilt dieser Kodex nicht, für sie wären allenfalls die Empfehlungen des Basler Ausschusses für Bankenaufsicht sowie die zwingenden Vorgaben der staatlichen Bankenaufsicht zu beachten. Aus all diesen Kodices und Empfehlungen lässt sich aber nicht ableiten, dass bei Einführung eines Wirtschaftsausschusses Konfliktpotenzial entstünde, zumal die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

Zum anderen kann das Argument, bei einem Großteil der Genossenschaftsbanken als Hauptwettbewerber bestünden wegen der Beschäftigtenzahlen keine Wirtschaftsausschüsse, nicht zu einer generellen Ausnahme von § 68 b für sämtliche öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute führen. Diese Regelung ist im Gegensatz zu einer entsprechenden Bestimmung im Betriebsverfassungsgesetz, das den Wirtschaftsausschuss ab hundert ständig Beschäftigten zwingend vorschreibt, bewusst als „Soll-Regelung" ab einer Beschäftigtenzahl von 150 ausgestaltet, um den Besonderheiten in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben besser Rechnung tragen zu können. So könnte in atypischen, besonders begründeten Einzelfällen die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses auch unterbleiben.

Der SWR lehnt die Möglichkeit zur Bildung eines Wirtschaftsausschusses zur Beratung der in Absatz 3 genannten wirtschaftlichen Angelegenheiten ab, da dies in den Kernbereich der Rundfunkfreiheit eingreife, wie vor allem am Punkt „Veränderungen der Produktpläne" augenfällig sei. Der SWR fordert eine Ausnahme in Anlehnung an § 118 des Betriebsverfassungsgesetzes, der für sogenannte Tendenzbetriebe – unter anderem die privaten Medienunternehmen – die Möglichkeiten zur Bildung eines Wirtschaftsausschusses deutlich einschränkt.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Argumente lassen die Systemunterschiede zwischen Betriebsverfassung und Personalvertretungsrecht sowie zwischen privaten Medienunternehmen und öffentlich-rechtlichem Rundfunk außer Acht. Auf die Begründung zu § 68 b wird verwiesen. Die Rundfunkfreiheit wird nicht berührt.

Der Marburger Bund begrüßt die Schaffung des Wirtschaftsausschusses. Jedoch müsse der hierdurch entstehende Personalmehrbedarf bei der Festlegung der Personalzahlen berücksichtigt werden. Erfolge dies nicht oder bestehe keine Verpflichtung der Dienststelle, die durch Personalratsarbeit ganz oder teilweise frei werdenden Stellen nachzubesetzen, bestehe das Risiko, dass die Personalratsmitglieder ihre Aufgaben nicht ausreichend wahrnehmen könnten.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Im LPVG können nur Regelungen und Rahmenbedingungen für die Arbeit der Personalvertretungen geschaffen werden. Wie die konkreten Ansprüche vor Ort ausgeglichen werden, ist nicht Regelungsmaterie des LPVG. Die konkrete Personalplanung und Finanzierung ist vielmehr Sache der jeweiligen Dienststellen.

3.1.103 Zu Nummer 61 (§ 68 b Absatz 2)

Der DGB, ver.di sowie die Personalräte der ZfP Emmendingen, Klinikum Nordschwarzwald und Reichenau fordern die Streichung des Einschubes: „... soweit dadurch nicht die Dienst- oder Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden, ...". Da diese Formulierung interpretationsfähig sei, könnten die Unterrichtungsrechte des Wirtschaftsausschusses durch die Dienststelle nachhaltig beeinträchtigt werden. Der DGB und ver.di weisen darauf hin, dass hinsichtlich der Dienst-, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse § 10 (Verschwiegenheitspflicht) sowie § 353 b StGB wirken.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Besonders geschützte Geheimnisse müssen gewahrt bleiben, zum Beispiel in Vergabeverfahren. Besteht ein besonderes Geheimhaltungsinteresse, wird durch die Regelung von vornherein dafür gesorgt, den Kreis der informierten Personen möglichst klein zu halten.

3.1.104 Zu Nummer 61 (§ 68 b Absatz 3)

Der BBW fordert eine Ergänzung der wirtschaftlichen Angelegenheiten um Controllingprozesse.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine Ergänzung ist nicht erforderlich, da die Aufzählung der wirtschaftlichen Angelegenheiten in Absatz 3 nicht abschließend ist.

3.1.105 Zu Nummer 61 (§ 68 b Absatz 4 und 6)

Der AK Chancengleichheit weist darauf hin, dass bei der Aufgabenstellung des Wirtschaftsausschusses § 21 des Chancengleichheitsgesetzes tangiert sei und die frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit sicher zu stellen sei. Daher fordern der Arbeitskreis sowie die gewählte Sprecherin der Beauftragten für Chancengleichheit der ZfP-Unternehmensgruppe, dass dem Wirtschaftsausschuss neben mindestens einem Mitglied der Personalvertretung auch die Beauftragte für Chancengleichheit als ständiges Mitglied angehören soll. Sofern die vorgeschlagene Änderung in Absatz 4 nicht umgesetzt wird, solle das beratende Teilnahmerecht der Beauftragten für Chancengleichheit nicht davon abhängig gemacht werden, dass Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Wirtschaftsausschuss trifft keine Entscheidungen und bereitet Entscheidungen der Personalvertretung auch nicht vor. Es geht um die allgemeine Beratung wirtschaftlicher Angelegenheiten, ohne dass eine konkrete Maßnahme damit verfolgt sein müsste. Insoweit sind keine Auswirkungen auf die berufliche Situation zu erwarten, die die frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit erfordern. Vergleichbar den anderen Vertretungen soll es bei der beratenden Hinzuziehung bleiben, wenn besondere Gleichstellungsfragen behandelt werden sollen. Die Einschränkung in Absatz 6 erscheint sachgerecht.

3.1.106 Zu Nummer 63 (§ 69 Absatz 2)

Der DGB lehnt die Möglichkeit, in der Geschäftsordnung zu regeln, dass eine Zustimmung im Voraus erteilt werden kann, strikt ab und fordert die Streichung dieses Absatzes. Es könne nicht nachvollzogen werden, inwiefern einer Maßnahme vor umfassender Unterrichtung und Beratung überhaupt zugestimmt werden kann, die konkrete Maßnahme sei dann überhaupt nicht bekannt.

Auch der BBW sieht die in § 69 Absatz 2 vorgesehene Möglichkeit einer Vorabzustimmung zu Maßnahmen kritisch. Von einer Vorabstimmung solle Abstand genommen werden.

Die ARGE-HPR schließt sich dieser Forderung an. Hier werde für die Dienststellenleiter eine Tür geöffnet, Druck auf den Personalrat zugunsten einer Verwaltungsvereinfachung auszuüben.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die vorgesehene Regelung dient der Rechtsklarheit, da schon bisher Rechtsprechung und Literatur vereinzelt eine Zustimmung im Voraus in gleichartig liegenden und immer wieder auftretenden Fällen für zulässig gehalten haben. Sie soll bei Bedarf die Geschäftsführung des Personalrats erleichtern und in Routinefällen entlasten. Dabei handelt es sich um eine reine Option, der Personalrat muss nicht davon Gebrauch machen.

3.1.107 Zu Nummer 64 (§ 70)

Ver.di bewertet die neu in die uneingeschränkte Mitbestimmung aufgenommenen Angelegenheiten positiv. Zu kritisieren sei jedoch, dass keine Anhebung der Mitbestimmung bei wichtigen Angelegenheiten wie personellen Maßnahmen erfolgt sei.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Der Gesetzentwurf hält sich strikt an die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts. Bei einer Aufnahme sämtlicher Personalmaßnahmen in die uneingeschränkte Mitbestimmung bestünde ein hohes Risiko der Verfassungswidrigkeit.

Der DGB und ver.di halten eine Anpassung bei den uneingeschränkten Mitbestimmungsrechten an das LPVG Berlin für wünschenswert, wo verschiedene personelle Maßnahmen bei Arbeitnehmern unter die uneingeschränkte Mitbestimmung fallen und Einschränkungen nur für Arbeitnehmer mit hoheitlichen Aufgaben gelten würden. Das Land bleibe bei den uneingeschränkten Mitbestimmungsrechten im Vergleich mit anderen Bundesländern zurück.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das Personalvertretungsrecht von Berlin kann nicht als Vorbild für ein Flächenland wie Baden-Württemberg gelten. Auch ist die Struktur der Beschäftigten (Beamte, Arbeitnehmer) in keiner Weise vergleichbar. Die Trennlinie zwischen Tarifbeschäftigten mit hoheitlichen Aufgaben einerseits und sonstigen Tarifbeschäftigten andererseits bedeutet quasi die Einführung von Tarifbeschäftigten erster und zweiter Klasse. In Baden-Württemberg sind die hiesigen Strukturen zu beachten mit starken selbstverwalteten Körperschaften sowie eigenverantwortlichen nachgeordneten Verwaltungen. Somit führen auch im Personalvertretungsrecht Vergleiche mit eher zentralistisch regierten Ländern nicht zu gangbaren Lösungen. Der vorliegende Gesetzentwurf geht einen eigenen Weg ausgewogener Mitbestimmung unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Prämissen.

3.1.108 Zu Nummer 64 (§ 70 Absatz 1)

Die KLV und der KAV fordern zu Nummer 1, bei Vorschüssen und Arbeitgeberdarlehen solle die Mitbestimmung auf allgemeine Regelungen beschränkt werden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine derartige Einschränkung würde der Intention des Mitwirkungstatbestandes nicht gerecht. Gerade Fragen des Einzelfalls haben erhebliche Auswirkungen auf den einzelnen Beschäftigten.

3.1.109 Zu Nummer 64 (§ 70 Absatz 2)

Nach Auffassung des DGB und von ver.di ist das Wort „ferner“ im Einleitungssatz zu streichen, um ein eindeutiges uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht des Personalrats zu regeln.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der DJV vermisst den bisherigen Tatbestand der uneingeschränkten Mitbestimmung nach § 79 Absatz 1 Nummer 2 bezüglich „Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte“ und meint, dass hier ein redaktionelles Versehen vorliege.

Dieser Hinweis hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Der frühere Tatbestand hat seit mehreren Jahren seine Bedeutung verloren. Im Zeitalter des bargeldlosen Zahlungsverkehrs ist ein solcher Beteiligungstatbestand nicht mehr erforderlich.

3.1.110 Zu Nummer 64 (§ 70 Absatz 2 Nummer 3 und 4)

Der SWR ist der Auffassung, dass die neuen Tatbestände Einführung von Arbeitszeitmodellen (Nummer 3) und Anordnung von Mehrarbeit usw. (Nummer 4)

aus Gründen der Rundfunkfreiheit im SWR nur der eingeschränkten Mitbestimmung unterliegen dürften.

Dieser Hinweis hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Die in § 98 ff. geregelten besonderen Beteiligungsrechte beim SWR werden beibehalten. Ein Bedarf für einen Ausschluss der Beteiligung wird nicht gesehen. Die Rundfunkfreiheit wird nicht berührt.

3.1.111 Zu Nummer 64 (§ 70 Absatz 2 Nummer 4)

Der BBW begrüßt die Neu-Regelung in § 70 Absatz 2 Nummer 4. Es fehle jedoch die Mitbestimmung im Falle der erstmaligen Einführung grundlegend neuer Formen der Arbeitsorganisation wie im LPVG Nordrhein-Westfalen vorgesehen.

Der vom BBW angesprochene Tatbestand der Einführung grundsätzlich neuer Formen der Arbeitsorganisation findet sich bereits in § 71 Absatz 3 Nummer 17.

3.1.112 Zu Nummer 64 (§ 70 Absatz 2 Nummer 8)

Der DGB fordert, dass nicht nur die Gefährdungsanalyse, sondern auch die Gefährdungsbeurteilung unter die Mitbestimmung fallen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt. Die Regelung ist sachgerecht.

3.1.113 Zu Nummer 64 (§ 70 Absatz 2 Nummer 9)

Der DGB und ver.di fordern, die uneingeschränkte Mitbestimmung für die Aufstellung von Sozialplänen zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen infolge von Rationalisierungsmaßnahmen gleichermaßen vorzusehen bei der Aufstellung von Sozialplänen bei Neu- und Umstrukturierungsmaßnahmen, Restrukturierungen, Ausgliederungen, Einschränkung und Stilllegung von Dienststellen und Dienststellenteilen und Betrieben sowie bei Personalabbau.

Die Forderung wird im Gesetzentwurf bereits dahingehend berücksichtigt, als normtechnisch eine weitere Aufgliederung des Begriffs der Rationalisierungsmaßnahme nicht notwendig ist. Der personalvertretungsrechtliche Begriff umfasst alle Maßnahmen, die die Leistungen der Dienststelle verbessern sollen, indem der Aufwand an Arbeit, Zeit, Energie, Material oder Kapital herabgesetzt wird. Außerdem dürfte der Beteiligungstatbestand in der Praxis von geringer Bedeutung sein, da Behörden- und Verwaltungsstrukturen im öffentlichen Dienst in aller Regel gesetzlich geregelt werden. Personalabbau erfolgt ebenso in der Regel über natürliche Fluktuation und ohne „betriebsbedingte“ Kündigungen, sodass ein Sozialplan nicht erforderlich ist.

3.1.114 Zu Nummer 64 (§ 71)

Nach Auffassung der KLV und des KAV sollte bei Entscheidungen im Rahmen des gebundenen Verwaltungshandelns (Rechtsanspruch auf Beurlaubung, Versetzung in den Ruhestand bei nachgewiesener Dienstunfähigkeit) zu berücksichtigen sein, dass hier wegen des vorrangigen individuellen Rechtsschutzes das Schutzinteresse durch Personalratsbeteiligung zurücktrete. Damit sei in der Regel die Anhörung ausreichend.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

In den genannten Fällen besteht durchaus ein Interesse der Beschäftigten an einer Mitbestimmung des Personalrats. Darüber hinaus können kollektive Interessen der sonstigen Beschäftigten betroffen sein. Dies rechtfertigt eine Einbeziehung der Tatbestände in die eingeschränkte Mitbestimmung.

3.1.115 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 1 und 1 a)

Der DGB bekräftigt an dieser Stelle sein Hauptanliegen, die Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer wieder der uneingeschränkten Mitbestimmung zuzuordnen. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten mache den Kernbereich der Mitbestimmung aus. Auch ver.di fordert an dieser Stelle die Zusage aus der Koalitionsvereinbarung ein, im Hinblick auf die personellen Angelegenheiten wieder den Regelungsstand vor der Dienstrechtsreform herzustellen. Der DGB und ver.di fordern die Zuordnung der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber (Nummer 12) sowie die unter Absatz 1 a fallenden Mitbestimmungsangelegenheiten wie Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung, zur uneingeschränkten Mitbestimmung.

Der BBW kritisiert, dass in dem Gesetzentwurf nicht die – vom BBW geforderte – Zurückstufung der durch das Dienstrechtsreformgesetz herabgestuften Beteiligungstatbestände von der eingeschränkten in die uneingeschränkte Mitbestimmung vorgenommen wird. Der BBW ist der Auffassung, dass die Herabstufung in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer nicht erforderlich war. Genannt werden hier insbesondere die Tatbestände des § 71 Absatz 2 Nummer 4 (Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit) und Nummer 7 (Ablehnung eines Antrags auf Altersteilzeit).

Auch die Personalvertretungen bei den ZfP Emmendingen, Klinikum Nordschwarzwald und Reichenau fordern, dass Personalangelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegen sollen.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

In personellen Angelegenheiten muss im Blick stehen, dass die grundlegende Ausgestaltung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses jeweils mit Außenwirkung erfolgt, insoweit handelt es sich nicht um innerdienstliche Angelegenheiten, sondern um die Erfüllung des Amtsauftrags, der demokratisch legitimierten Amtswaltern übertragen sein muss. Der Gesetzentwurf hält sich an die expliziten Aussagen des Bundesverfassungsgerichts. Eine Rückführung der besagten personellen Angelegenheiten in die uneingeschränkte Mitbestimmung stünde mit dieser Rechtsprechung nicht im Einklang. Sie würde sich auch in Widerspruch zu der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichtsbarkeit setzen, die das alte Landespersonalvertretungsgesetz insoweit nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts angewendet hat.

Die ZfP-Unternehmensgruppe schlägt vor, zur besseren Lesbarkeit und Klarstellung Absatz 1 um den aktuell in Absatz 3 enthaltenen Zusatz zum Vorbehalt einer gesetzlichen oder tarifrechtlichen Regelung zu ergänzen.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt; die systematische Gliederung der Absätze soll erhalten bleiben.

Die Gewerkschaft der Polizei moniert, dass mehrere Tatbestände, die bisher der vollen Mitbestimmung unterlagen, in die eingeschränkte Mitbestimmung eingestuft worden seien und führt an: § 71 Absatz 1 Nummer 1, 2, 3, 7 und 10. Dies werde strikt abgelehnt.

Diese Kritik ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Hier liegt offenkundig ein Missverständnis vor. Die genannten Beteiligungstatbestände sind entweder neu (Absatz 1 Nummer 10), aus der Mitwirkung hochgestuft (in Absatz 1 Nummer 7 aus § 80 Absatz 1 Nummer 8 LPVG-alt) oder waren schon bislang Tatbestände der eingeschränkten Mitbestimmung in § 75 Absatz 1 Nummer 1, 2, 3 und 6 LPVG-alt.

3.1.116 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 1 Nummer 2 und 10)

Die Sparkassen-Finanzgruppe wendet gegen diese Mitbestimmungsrechte ein, sie würden einen unangemessenen Eingriff in die Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien bedeuten. Außerdem würden sie zu erhöhtem bürokratischen Aufwand führen, der Personalkapazitäten binde und Einschränkungen bei der täglichen Personalarbeit verursachen würde.

Die KLV und der KAV lehnen die Mitbestimmung bei Nebenabreden zum Arbeitsvertrag ebenfalls ab. Dies stelle einen unangemessenen Eingriff in die Vertragsfreiheit beider Arbeitsvertragspartner dar.

Die ZfP-Unternehmensgruppe und der SWR sehen in der Mitbestimmung bei Nebenabreden zum Arbeitsvertrag einen unzulässigen und unverhältnismäßigen Eingriff in das Direktionsrecht des Arbeitgebers. Dasselbe gelte für die Mitbestimmung bei wesentlichen Änderungen des Arbeitsvertrages nach Nummer 10.

Diese Einwände haben im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

An den Regelungen wird festgehalten werden. Wesentliche Änderungen des Arbeitsvertrags und arbeitsvertragliche Nebenabreden sind nicht anders zu behandeln wie die Hauptinhalte der Arbeitsverträge bei einer Einstellung. Ein sachlicher Unterschied besteht nicht. Der Personalrat wacht über die Behandlung aller Beschäftigter nach Recht und Billigkeit, einschließlich der Gleichbehandlung.

Der SWR sieht darüber hinaus die Personalratsbeteiligung im Falle des Absatzes 1 Nummer 2 bereits ab zwei Monaten (statt wie bisher ab drei Monaten) kritisch, da dies zu administrativem Mehraufwand führe.

Dieser Einwand ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Es erfolgt lediglich eine sachgerechte Anpassung an andere, vergleichbare Zeiträume von zwei Monaten. Bereits bisher wurde in anderen Personalangelegenheiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Zeiträume von zwei Monaten abgestellt.

3.1.117 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 1 Nummer 3)

Die KLV und der KAV lehnen eine Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung, Verkürzung und Verlängerung der Stufenlaufzeit als massiven Eingriff in die individuelle Leistungsbewertung als Kernbereiche der Führungsfunktion ab.

Dieser Einwand ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung setzt die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Stufenzuordnung um.

3.1.118 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 1 Nummer 5)

Die KLV und der KAV fordern eine Einschränkung dahingehend, dass eine Mitbestimmung nur für den Fall vorgesehen werden soll, soweit die Zulassung im Rahmen eines Auswahlverfahrens erfolgt und dabei Mitbewerber bzw. Mitbewerberinnen von der Zulassung zum Aufstieg bzw. zur Eignungsfeststellung ausgeschlossen werden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das Abstellen auf einen Mitbewerber bzw. eine Mitbewerberin verkennt, dass die Zulassung zum Aufstieg und zur Eignungsfeststellung für den einzelnen Beschäftigten wichtige Vorabentscheidungen über die Verleihung eines Amtes sind, unabhängig von der Frage etwaiger Konkurrenten.

3.1.119 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 1 Nummer 6 und 7)

Der BBW begrüßt die Ergänzung der Tatbestände um den Zusatz „zwei Monate überschreitender Übertragung“. Grundsätzlich stelle sich jedoch die Frage, ob das Abstellen auf eine Dauer von zwei Monaten sinnvoll sei, insbesondere in Fällen, in denen dies ohne weiteres gegeben sei (§ 71 Absatz 1 Nummer 1, 2, 4, 5). Diese Frage wird auch von der ARGE-HPR aufgeworfen.

Diese Anregung hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Die Regelung dient der Klarstellung, dass die Mitbestimmung der in Absatz 2 aufgelisteten Personalangelegenheiten nur bei Beschäftigungen von zweimonatiger und längerer Beschäftigungsdauer greift. Dem BBW ist zuzugeben, dass die Mindestbeschäftigungsdauer praktische Bedeutung in der Regel nur bei Arbeitnehmern erlangt, da Beamte regelmäßig für einen längeren Zeitraum angestellt werden.

3.1.120 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 1 Nummer 9)

Die ZfP-Unternehmensgruppe sieht in der Mitbestimmung bei der Zuweisung eines Arbeitsplatzes nach längerer Abwesenheit eine unzulässige Einschränkung des Direktionsrechts.

Dieser Einwand hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Eine erneute Übertragung eines Dienstpostens oder Arbeitsplatzes nach Rückkehr aus einer längeren Beurlaubung, etwa zur Kinderbetreuung, kann in der Wirkung für die Beschäftigten der Dienststelle einer Neueinstellung gleichkommen. Eine unzulässige Einschränkung des Direktionsrechts geht mit der Mitbestimmung nicht einher.

3.1.121 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 1 Nummer 10)

Die KLV und der KAV lehnen die Mitbestimmung bei einer wesentlichen Änderung des Arbeitsvertrags ab. Dies stelle einen unangemessenen Eingriff in die Vertragsfreiheit beider Arbeitsvertragspartner dar.

Dieser Einwand hat im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Eine wesentliche Änderung des Arbeitsvertrages kann dieselben Wirkungen wie eine Einstellung haben kann. Dies rechtfertigt die Einbeziehung in die eingeschränkte Mitbestimmung.

Der Hauptpersonalrat beim Innenministerium fordert die Streichung des letzten Teils „ausgenommen die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit“, um dem Personalrat auch hier die Mitbestimmung zu ermöglichen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Die eingeschränkte Mitbestimmung hierfür ist bereits in § 71 Absatz 2 Nummer 2 auf Antrag der Beschäftigten vorgesehen.

3.1.122 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 1 Nummer 11)

Der BBW fordert die Mitbestimmung auf Umsetzungen innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als drei Monaten auszuweiten.

Auch der Personalrat beim Polizeipräsidium Stuttgart fordert dies, jedoch bereits ab einer Dauer von zwei Monaten.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Umsetzung, d. h. die Übertragung eines anderen, gleich bewerteten Dienstpostens bzw. einer anderen Tätigkeit ohne Entgeltgruppenwechsel, ist nur mitbestimmungspflichtig, wenn sich auch der Dienstort ändert.

Umsetzung ist die dem Weisungs-/Direktionsrecht der Dienststelle unterliegende Zuweisung bestimmter Dienstaufgaben innerhalb der Dienststelle. Sie ist eng geknüpft an die Aufgabenerfüllung. Änderungen des Aufgabengebiets sind grundsätzlich jederzeit hinzunehmen. Die Mitbestimmung würde in das weit gehende und nur durch Ermessensmissbrauch begrenzte Weisungs-/Direktionsrecht wesentlich eingreifen. Die Anzahl der Mitbestimmungsfälle würde bei einer Ausweitung des Tatbestandes erheblich ausgeweitet.

3.1.123 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 1 Nummer 12)

Die ZfP-Unternehmensgruppe lehnt die Aufnahme der ordentlichen Kündigung in die eingeschränkte Mitbestimmung anstelle der bisherigen Mitwirkung ab. Nach Auffassung der ZfP-Unternehmensgruppe sollten die Fälle der ordentlichen Kündigung dem Einigungsstellenverfahren nicht zugänglich sein. Dass sich der betroffene Mitarbeiter bzw. die betroffene Mitarbeiterin in diesen Fällen individualrechtlich vor der Arbeitsgerichtsbarkeit gegen eine ordentliche Kündigung wehren kann, wird für ausreichend erachtet. Auch der SWR kritisiert die Höherstufung. Im Falle von tarifvertraglich eingeräumten langen Kündigungsfristen – wie im SWR beispielsweise bei Klangkörpermitgliedern – könne dies zu unzumutbaren Ergebnissen für den Arbeitgeber führen.

Diese Einwände haben im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Als wesentliche Personalmaßnahme soll die ordentliche Kündigung der Mitbestimmung zugeordnet werden.

3.1.124 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 1 a Nummer 4)

Der BBW begrüßt den neuen Mitbestimmungstatbestand, kritisiert jedoch, dass der Tatbestand nur bei einer Personalgestellung für die Dauer von mehr als zwei Monaten greift.

Die ARGE-HPR fordert ebenfalls, dass die Beteiligung ohne Mindestzeiträume durchgeführt werden sollte.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Formulierung orientiert sich in ihrer Begrenzung auf länger andauernde Maßnahmen an der Zuweisung (Nummer 3) und an der Abordnung (Nummer 4). In all diesen Fällen liegt für den Beschäftigten eine vergleichbare Wirkung und eine vergleichbare Schutzbedürftigkeit vor.

Die ZfP-Unternehmensgruppe schlägt hinsichtlich der Personalgestellung von Arbeitnehmern für die Dauer von mehr als zwei Monaten eine Änderung des Gesetzestextes dahingehend vor, dass es sich um eine Gestellung in der Dienststelle handeln solle. Dies solle nach Auffassung der ZfP-Unternehmensgruppe indes nur für den Fall gelten, dass die Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 82 LPVG-alt erhalten bleiben. Andernfalls solle dieser Beteiligungstatbestand der Anhörung zugeordnet werden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Tatbestand der Personalgestellung soll wie die Fälle der Zuweisung und der Abordnung der eingeschränkten Mitbestimmung unterfallen.

3.1.125 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 1 a Nummer 5)

Die ARGE-HPR fordert, dass der Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegen soll.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Es wird sinngemäß auf die Ausführungen zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 3) verwiesen.

3.1.126 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 2)

Der DGB fordert die Streichung der Antragspflicht für Beschäftigte, nachdem die Beteiligungsangelegenheiten wieder in uneingeschränkte und eingeschränkte Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung differenziert sind. Die vorherige Informations- und Antragshinweispflicht der Dienststelle führe zu einer Verfahrensverzögerung, die weder im Interesse der Dienststelle noch im Interesse der Personalvertretung sei. Darüber hinaus führe die Beteiligung auf Antrag oft dazu, dass Beschäftigte schon wegen der Antragstellung stigmatisiert seien oder sich zumindest so fühlten. Die aufgeführten Tatbestände berührten sehr zentrale und kollektive Angelegenheiten, sodass der Personalrat hier im Sinne der einheitlichen Regelung mitbestimmen muss. Auch ver.di kritisiert, dass wichtige Regelungen in Absatz 2, die aufgrund des kollektiven Tatbestands mit Auswirkungen auf andere Beschäftigte die Einhaltung einheitlicher Kriterien erfordern, nur auf Antrag der Beschäftigten zur eingeschränkten Mitbestimmung führen.

Der BBW sieht das grundsätzliche Erfordernis eines Antrags des Beschäftigten bei Personalangelegenheiten ebenfalls kritisch, da dies nach seiner Auffassung zu Verfahrensverlängerungen führe. Auch sei zu gewährleisten, dass der Personalrat einen Überblick über Maßnahmen in der Dienststelle behalte, auch zur Sicherstellung der Gleichbehandlung, beispielsweise bei der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis. Der BBW nennt hier insbesondere die Tatbestände des § 71 Absatz 2 Nummer 2, 4, 5, 6 und 7.

Die ARGE-HPR lehnt die Einschränkung der Beteiligung nur auf Antrag der Betroffenen als nicht sachgerecht ab. Alternativ sei hier zwingend die Information der Betroffenen über die Möglichkeit, den Personalrat einzuschalten. Dies führe zu überflüssiger Bürokratie.

Auch die Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte im Sparkassenverband Baden-Württemberg kritisiert die Regelung in § 71 Absatz 2, wonach eine Mitbestimmung nur auf Antrag des Beschäftigten erfolgen könne. Dadurch sei nicht mehr sichergestellt, dass mögliche Auswirkungen auf andere Beschäftigte (kollektiver Tatbestand) vom Mitbestimmungsverfahren des Personalrats erfasst würden.

Der Personalrat beim Polizeipräsidium Stuttgart kritisiert die Mitbestimmung nur auf Antrag, da ein Gesamtüberblick zur Sicherung der Gleichbehandlung verloren gehe.

Der DJV hält die Einführung von neuen eingeschränkten Mitbestimmungsfällen nur auf Antrag des Beschäftigten für verfehlt. Auch wenn es sich in diesen Fällen um Angelegenheiten handle, in denen das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten betroffen sei, bestehe aber auch ein so gewichtiges Interesse der Personalvertretung, dass eine Mitbestimmung ohne Zustimmung des Beschäftigten erfolgen sollte.

Diese Forderungen und Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Bei den angesprochenen Mitbestimmungstatbeständen geht es um die Wahrung ausgeprägter Individualinteressen der Beschäftigten in eigenen Angelegenheiten, die dem Personalrat insbesondere zum Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts nicht ohne deren Zustimmung zur Kenntnis gelangen dürfen. Insoweit

ist bei entsprechend persönlichen Angelegenheiten, insbesondere die auf Antrag der Beschäftigten von der Dienststelle entschieden werden müssen (zum Beispiel Nebentätigkeiten), die Befassung des Personalrats nur auf Antrag der Beschäftigten vorzusehen. Bei typisierender Betrachtung handelt es sich um Mitbestimmungsangelegenheiten, in denen das kollektive Interesse aller Beschäftigten hinter den Individualinteressen zurücktritt. Der Personalrat ist insoweit nicht Anwalt der Beschäftigten in höchstpersönlichen Angelegenheiten. Der von der ARGE-HPR geforderte Hinweis der Betroffenen auf ein Antragsrecht ist in § 72 Absatz 3 vorgesehen.

3.1.127 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 2 Nummer 2)

Der BBW und die ARGE-HPR kritisieren, dass der bisherige Mitbestimmungstatbestand dahingehend eingeschränkt wird, dass die Mitbestimmung nur eingreift, wenn die Arbeitszeitänderung länger als für eine Dauer von zwei Monaten gelten soll.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Durch die Beschränkung der Mitbestimmung auf Arbeitszeitänderungen von mehr als zweimonatiger Dauer soll der Dienststelle ermöglicht werden, auf beispielsweise kurzfristig auftretende Arbeitsspitzen ohne vorheriges eventuell langwieriges Mitbestimmungsverfahren zu reagieren.

3.1.128 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 2 Nummer 4)

Der BBW kritisiert die Einschränkung „sofern diese Arbeitsform tarifvertraglich oder durch Dienstvereinbarung besteht."

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Eine Berechtigung, diese Personalangelegenheit der eingeschränkten Mitbestimmung zu unterwerfen, besteht soweit allgemeine Regelungen über Telearbeit bzw. die Einrichtung von Arbeitsplätzen außerhalb der Dienststelle bestehen (z. B. Tarifvertrag, Dienstvereinbarung). Die Einschränkung bleibt daher erhalten.

3.1.129 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 2 Nummer 6)

Die KLV und der KAV fordern die Ausgestaltung als Anhörungstatbestand. Für eine Mitbestimmung bestehe vor dem Hintergrund der umfassenden Regelung des § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und § 72 des Landesbeamtengesetzes kein Bedarf.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Dass keine zwangsläufige Entscheidung aufgrund der gesetzlichen Fiktion eintreten soll, ist aus Arbeitgebersicht nachvollziehbar, rechtfertigt aber nicht, das Mitbestimmungsrecht in die Anhörung herabzustufen.

3.1.130 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 2 Nummer 10)

Der BBW begrüßt den neuen Mitbestimmungstatbestand. Es sei jedoch im Gegensatz zu den Eckpunkten die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht mehr umfasst.

Die ARGE-HPR fordert ebenfalls die Erfassung der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ein Widerspruch mit dem Eckpunktepapier ist nicht gegeben, da dieses so zu verstehen ist, dass der bereits vorhandene Mitwirkungstatbestand in die einge-

schränkte Mitbestimmung überführt werden soll. Der Tatbestand soll jedoch nicht um die Entlassung aus sonstigen Beamtenverhältnissen erweitert werden. Nur die Entlassung von Beamten im Probe- oder Widerrufsbeamtenverhältnis soll wegen der besonderen Schutzbedürftigkeit der Beschäftigten der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden. Die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis (nicht durch Disziplinarmaßnahmen) erfolgt in der Regel auf eigenen Wunsch, bei Beamten auf Probe und auf Widerruf auch aus Mängeln der persönlichen Eignung oder dem Nichtfortschreiten der Ausbildung.

3.1.131 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 2 Nummer 11)

Die Sparkassen-Finanzgruppe wendet sich gegen dieses neue Mitbestimmungsrecht, da es einen unangemessenen Eingriff in die Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien bedeute. Außerdem führe dies zu erhöhtem bürokratischen Aufwand, der Personalkapazitäten binde und Einschränkungen bei der täglichen Personalarbeit verursachen würde.

Auch die KLV und der KAV lehnen eine Mitbestimmung des Personalrats beim Abschluss von Aufhebungs- und Beendigungsverträgen ab. Die arbeitsvertragliche Handlungsfreiheit der Dienststelle werde unzulässig eingeschränkt. Dieser Auffassung ist auch der SWR.

Diese Einwände sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

An den Regelungen soll festgehalten werden. Aufhebungsverträge werden nur dann mitbestimmungspflichtig, wenn der Beschäftigte die Aufhebung „nicht selbst beantragt“. In der Wirkung für den einzelnen Beschäftigten kommt dies einer Kündigung gleich. Der Personalrat wacht im Übrigen über die Behandlung aller Beschäftigten nach Recht und Billigkeit, einschließlich der Gleichbehandlung.

3.1.132 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 2 Nummer 13)

Der BBW begrüßt die Schaffung dieses neuen Mitbestimmungstatbestandes. Allerdings fordert er, dass der Personalrat auch bei der Anordnung von amts- und vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit mitbestimmen soll, wenn der Betroffene es beantragt.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Einholung eines amtsärztlichen Gutachtens steht den Dienststellen weitgehend frei, unter Umständen kann auch auf ein ärztliches Gutachten zurückgegriffen werden. Die Entscheidung, welche Art von Gutachten erforderlich ist, wird nach Sach- und Kostengründen zu treffen sein. In aller Regel geht es bei der (amts-)ärztlichen Begutachtung um die Gewinnung medizinischen Sachverstands zur Vorbereitung dienstlicher Maßnahmen, nicht bereits um die Maßnahme als solche. In diesem Stadium ist es ausreichend, den Personalrat im Rahmen der ohnehin gegebenen Unterrichtungspflicht zu informieren, einer Mitbestimmung bedarf es nicht, zumal in gesundheitlichen Angelegenheiten ein besonderer Vertrauensschutz gilt und u. U. ein rasches Handeln angezeigt sein kann.

3.1.133 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 3)

Der DGB und ver.di fordern, im Einleitungssatz das Wort „ferner“ zu streichen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der DGB und ver.di fordern darüber hinaus, verschiedene Tatbestände des Absatzes 3 in die uneingeschränkte Mitbestimmung zu überführen und nennt die Tatbestände zur Chancengleichheit (Nummer 2 und 19), Beurteilungen (Nummer 4)

sowie die Gestaltung von Arbeitsplätzen (Nummer 12), Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung (Nummer 14) und Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden (Nummer 15). Die Gewerkschaft der Polizei schließt sich dieser Forderung an für die Nummern 4, 12, 14 und 15. Alle Themen zur Chancengleichheit sollten nach Auffassung von ver.di unter die uneingeschränkte Mitbestimmung fallen.

Der BBW fordert ebenfalls die Rückführung verschiedener Tatbestände des Absatzes 3 in die uneingeschränkte Mitbestimmung. Genannt werden insbesondere Personalfragebogen (Nummer 3), Beurteilungsrichtlinien (Nummer 4), Erlass von Richtlinien über Ausnahmen von der Ausschreibung von Dienstposten (Nummer 7), Absehen von der Ausschreibung eines Dienstpostens (Nummer 8), Gestaltung der Arbeitsplätze (Nummer 12), Einführung, Anwendung oder wesentliche Erweiterung technischer Einrichtungen und Verfahren der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten (Nummer 13) sowie die Nummern 14, 15 und 17.

Die ARGE-HPR fordert zumindest die folgenden im Gesetz in § 71 Absatz 3 anders geregelten Tatbestände in die uneingeschränkte Mitbestimmung aufzunehmen: Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen (Nummer 11), Gestaltung der Arbeitsplätze (Nummer 12), Einführung, Anwendung oder wesentliche Erweiterung technischer Einrichtungen und Verfahren der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten (Nummer 13) sowie die Nummern 14, 15, 16 und 17. Diese Tatbestände tangierten die Beschäftigten in hohem Maße in ihren Persönlichkeitsrechten und auch datenschutzrechtlich.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Es handelt sich bei diesen Fällen um Angelegenheiten, die den Amtsauftrag der Dienststelle berühren und für die auch verfassungsrechtlich eine uneingeschränkte Mitbestimmung nicht möglich ist. Es handelt sich meist um innerdienstliche, organisatorische Maßnahmen von erheblicher Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags. Alle Themen zur Chancengleichheit sind zudem allgemeine Aufgaben des Personalrats und als solche in § 68 verankert.

Die KLV und der KAV fordern die Überführung verschiedener Tatbestände von der Mitbestimmung in die Anhörung (§ 71 Absatz 3 Nummer 12, 14, 15).

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Es handelt sich um Tatbestände, welche nicht unerhebliche Bedeutung für die Arbeitssituation der Beschäftigten haben. Schon bisher waren diese Tatbestände der Mitbestimmung zugeordnet.

3.1.134 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 3 Nummer 1 Buchstabe d und e)

Der BBW begrüßt die Schaffung eines neuen Mitbestimmungstatbestandes. Er fordert jedoch, den Tatbestand durch „einschließlich der Ermittlung und Aufteilung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuungsleistungen, sowie der Festlegung von Betreuungsklassen“ zu ergänzen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Vorschlag entspricht den Bestimmungen nach § 87 Absatz 1 Nummer 7 des Betriebsverfassungsgesetzes und ist mit der Formulierung des § 70 Absatz 2 Nummer 7 insoweit abgedeckt.

Die ZfP-Unternehmensgruppe lehnt eine Mitbestimmung des Personalrats bei der Bestellung und Abberufung von Hygienebeauftragen und Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen ab. Diese Personen würden dem Arbeitgeber beratend zur Seite gestellt und müssten nach dem Grundsatz der Gegnerfreiheit der Mitbestimmung entzogen sein. Andernfalls werden Zielkonflikte und Interessenkollisionen befürchtet.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

An den neuen Mitbestimmungstatbeständen soll festgehalten werden. Konkrete Zielkonflikte sind nicht ersichtlich.

3.1.135 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 3 Nummer 1)

Der DGB und ver.di sowie der Hauptpersonalrat beim Innenministerium regen an, unter Buchstabe c) auch die „verantwortliche Elektrofachkraft“ einzubeziehen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Für eine solche Einbeziehung müsste es sich bei der erwähnten Elektrofachkraft um eine gesetzlich berufene Funktion handeln. Dies ist indes nicht der Fall. Die Fachkraft ist in einer DIN-Norm geregelt.

Der Hauptpersonalrat beim Innenministerium will die Aufzählung um einen neuen Buchstaben „f) Ausbilder und Ausbildungsleiter“ ergänzt sehen.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf bereits berücksichtigt, da hierfür nach Absatz 3 Nummer 9 Buchstabe a die eingeschränkte Mitbestimmung vorgesehen ist.

3.1.136 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 3 Nummer 3)

Nach Auffassung der ZfP-Unternehmensgruppe sei ausreichend, wenn nur die Fragebögen der Mitbestimmung unterworfen werden, welche nicht freiwillig und nicht anonym abzugeben sind.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine Beschränkung auf Fragebögen, die nicht freiwillig und nicht anonym abzugeben sind, ist nicht sachgerecht. Die Mitbestimmung soll sicherstellen, dass keine beamten- oder arbeitsrechtlich unzulässigen Fragen gestellt werden und den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten verstärken. Ein derartiges Schutzbedürfnis besteht insbesondere auch bei freiwillig abgegebenen Fragebögen.

3.1.137 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 3 Nummer 8)

Der BBW fordert eine Ausweitung des Tatbestandes auf die Mitbestimmung bei Stellenausschreibungen im Allgemeinen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Es steht zu befürchten, dass Verfahren verzögert würden. Weiterhin sprechen bei Stellenausschreibungen der enge Aufgabenbezug zur Dienststelle und deren Leitungsverantwortung gegen eine Einbeziehung.

3.1.138 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 3 Nummer 13)

Der BBW erneuert seine Forderung nach Einführung der uneingeschränkten Mitbestimmung für Tatbestände der neuen Steuerung und Verwaltungsmodernisierung bei Einführung und Ausgestaltung von betriebswirtschaftlichen Instrumenten.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Dieser Ansatz würde zu einer vollständigen Bindung der Organisationskompetenz des Dienstherrn führen, die nicht mit der verfassungsrechtlich gebotenen Letztentscheidungszuständigkeit eines dem Parlament verantwortlichen Amtsträgers zu vereinbaren wäre. Die Unterrichtung ist durch den vorgesehenen Wirtschaftsausschuss gewährleistet.

3.1.139 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 3 Nummer 16)

Die KLV und der KAV halten für nicht nachvollziehbar, weshalb die Einrichtung und Änderung der IuK-Netze der Mitbestimmung unterliegen soll. Es handele sich um rein technische Infrastruktur, die die Arbeitsorganisation für die Beschäftigten nicht beeinflusse. Die bestehenden Mitbestimmungstatbestände des § 70 Absatz 3 Nummer 13 und 15 deckten die Interessen der Beschäftigten bei der Gestaltung der IT-bezogenen Arbeitsorganisation voll ab. Dem SWR ist die Abgrenzung zu Nummer 11 und ebenso zu Nummer 13 nicht klar.

Diese Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

An dem Tatbestand soll festgehalten werden, da die Einführung, wesentliche Ausweitung oder wesentliche Änderung der Informations- und Kommunikationsnetze für die Beschäftigten erhebliche Auswirkungen für die Arbeitsabläufe haben kann.

Absatz 3 Nummer 11 betrifft technische Einrichtungen zur Überwachung von Verhalten und Leistung der Beschäftigten, Nummer 13 technische Einrichtung und Verfahren zur Verarbeitung personenbezogener Daten, hier ist die keine Überschneidung ersichtlich. In Nummer 15 ist die Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden genannt, worunter nur grundlegende Veränderungen zu sehen sind, etwa wenn erstmals automatisierte Verfahren der Datenverarbeitung eingeführt werden.

3.1.140 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 3 Nummer 17)

Der BBW kritisiert, es sei unklar, wann die Begriffe „grundlegend“ und „wesentlich“ erfüllt seien sowie die Ausnahme aller weiteren Maßnahmen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsinhalte, der Arbeitsgestaltung, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsbedingungen.

Nach Auffassung der KLV und des KAV bedarf es der Klärung, weshalb Fragen der Arbeitsorganisation sowohl der Mitbestimmung als auch der Mitwirkung (§ 76 Absatz 1 Nummer 7) unterliegen sollen. Hier läge eine Doppelregelung vor.

Auch dem SWR ist die Mitbestimmung hier zu weitgehend; die Anhörung würde reichen, auch für den Tatbestand der Mitwirkung in § 76 Absatz 1 Nummer 7, soweit die Rundfunkfreiheit betroffen wäre.

Diese Anregungen und Hinweise haben im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden.

Grundlegend neue Formen der Arbeitsorganisation und wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation sind solche, die sich jeweils in der Regel in der Geschäftsverteilung ausdrücken. Alle weiteren Maßnahmen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsinhalte, der Arbeitsgestaltung, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsbedingungen unterfallen der Mitwirkung nach § 76 Absatz 1 Nummer 7. Ein Abgrenzungsproblem besteht nicht. Die Rundfunkfreiheit wird nicht berührt.

Die ZfP-Unternehmensgruppe fordert eine Ausnahmeregelung für den Gesundheitsbereich.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine Erweiterung des Tatbestandes bzw. eine Ausnahmeregelung für den Gesundheitsbereich ist nicht vorgesehen.

3.1.141 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 3 Nummer 18)

Der SWR schlägt vor, beim neuen Mitbestimmungstatbestand der Anordnung von Urlaubssperren wegen der Rundfunkfreiheit die Mitwirkung vorzusehen.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Tatbestand bleibt in der eingeschränkten Mitbestimmung. Die Beschäftigten werden durch die Verhängung von Urlaubssperren nicht nur beiläufig beschwert. Die Rundfunkfreiheit wird nicht berührt.

3.1.142 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 4)

Die ZfP-Unternehmensgruppe schlägt vor, zur besseren Lesbarkeit in Absatz 4 die Regelung des § 72 Absatz 2 zu ergänzen.

Dieser Vorschlag wird aus Gründen der Systematik im Gesetzentwurf nicht aufgegriffen. Absatz 4 umfasst Ausnahmefälle von der Mitbestimmung und bezieht sich auf die vorstehenden Absätze.

3.1.143 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 4 Nummer 1 und Absatz 4 a Nummer 1)

Der DGB fordert, nicht aufgrund der Besoldungsgruppe die Beteiligung auszuschließen. Diese Differenzierung sei nicht sachgerecht und führe beispielsweise dazu, dass Rektorinnen und Rektoren der Mitwirkung unterliegen, Direktorinnen und Direktoren als Leiterinnen oder Leiter an Gymnasien und Beruflichen Schulen jedoch nicht. Letztere sollten daher in Absatz 4 a mit aufgenommen werden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 82 Satz 2 LPVG-alt. Ein praktisches Bedürfnis für eine Änderung ist nicht bekannt.

3.1.144 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 4 Nummer 1 a)

Der BBW begrüßt die Ausweitung des Geltungsbereichs der Mitbestimmung bei den obersten Landesbehörden, kritisiert jedoch, dass es bei anderen Dienststellen bei der bisherigen Beteiligungsgrenze bei Besoldungsgruppe A 16 bleibe.

Der Hauptpersonalrat beim Innenministerium fordert, die Beteiligung bis Besoldungsgruppe B 3 zu regeln und die Einschränkung ab A 16 zu streichen.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Ausweitung des Geltungsbereichs der Mitbestimmung bei den obersten Landesbehörden ist als Anpassung an die dort veränderten Personalstrukturen gerechtfertigt.

3.1.145 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 4 Nummer 2)

Der DGB fordert, die Nummer 2 zu streichen, die zu Ausnahmen von der Mitbestimmung bei Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen sowie bei Polizeimeistern und Polizeikommissaren führen würde. Dies sei eine Verschlechterung der bisherigen Praxis zumindest im Schulbereich, bei der schon jetzt die entsprechenden Personalvertretungen im Listenauswahlverfahren beteiligt würden.

Auch der BBW sowie der Hauptpersonalrat für Lehrkräfte an beruflichen Schulen beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport fordern die Streichung.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Absatz 4 Nummer 2 entspricht ohne inhaltliche Änderung den bisherigen Regelungen. Das im Schulbereich praktizierte Listenverfahren wurde auf der Grundlage der vertrauensvollen Zusammenarbeit entwickelt. Eine förmliche Mitbestimmung des Personalrats bei den Massenverfahren zu den jährlichen Einstellungsterminen würde diesen mit Routinearbeiten bei bis zu 5.000 Lehrereinstellungen jährlich befassen und die an den Schuljahresbeginn gebundenen Einstellungen gefährden, und damit letztlich die Unterrichtsversorgung. Im Polizeibereich gilt

ähnliches, auch hier handelt es sich zu Ausbildungsbeginn um massenhafte Einstellungsverfahren nach vorgegebenen Richtlinien.

3.1.146 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 4 Nummer 3)

Der DGB fordert die Streichung der Nummer 3. Diese Ausnahmen von der Mitbestimmung für den Kreis der nicht verbeamteten Lehrkräfte seien nicht sachlich begründet. Tarifbeschäftigte Lehrkräfte hätten einen Anspruch auf die gleichen Mitbestimmungsrechte wie die verbeamteten Lehrkräfte. Einschränkungen wären allenfalls für befristet beschäftigte Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen akzeptabel.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Absatz 4 Nummer 3 entspricht ohne inhaltliche Änderung den bisherigen Regelungen.

3.1.147 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 4 a Nummer 1 b)

Der DGB ist der Auffassung, dass Direktorinnen und Direktoren als Leiterinnen oder Leiter an Gymnasien und Beruflichen Schulen in Absatz 4 a aufgenommen werden müssten. Es sei unklar, warum sie im Gegensatz zu Rektorinnen und Rektoren nicht in diese Regelung einbezogen seien.

Der Hinweis hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Ein praktisches Bedürfnis ist nicht bekannt.

Der BBW kritisiert, dass bei Lehrern lediglich ein Mitwirkungsrecht, anstatt eines Mitbestimmungsrechts des Personalrats besteht.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Absatz 4 a Nummer 1 entspricht den bisherigen Regelungen.

3.1.148 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 4 a Nummer 2 a und b)

Der BBW kritisiert, dass in den dort aufgezählten Fällen bei Polizeibeamten, Beamten des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugseinrichtungen lediglich ein Mitwirkungsrecht vorgesehen sei.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

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

3.1.149 Zu Nummer 64 (§ 71 Absatz 4 a Nummer 2 b)

Der DGB ist der Auffassung, dass hier nicht nur die bisherige Regelung übernommen, sondern eine Verschlechterung vorgenommen worden sei. In Absatz 1 a, auf den hier verwiesen werde, heiße es einschränkend „voraussichtlich länger als zwei Monate“. Außerdem seien die Nummern 3 bis 5 zusätzlich eingeführt worden. Insbesondere durch die Polizeistrukturreform seien aber die Beschäftigten der Polizei von Personalmaßnahmen wie Versetzungen und Abordnungen betroffen, was einen besonderen Schutz durch die Personalvertretung bedinge. Die Mitwirkung genüge an dieser Stelle nicht.

Diese Einwände haben im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Die Beibehaltung der bisherigen Regelung entspricht einem Bedürfnis der Praxis, dies wurde auch im Zuge der Polizeistrukturreform bekräftigt.

3.1.150 Zu Nummer 64 (§ 72)

Nach Auffassung der KLV und des KAV bringe die Regelfrist von drei Wochen anstelle von 18 Arbeitstagen nur eine marginale Verkürzung. Sie könne zudem durch neue Optionen leicht unterlaufen werden. Es sei den Mitgliedskommunen unverständlich, dass die Landesregierung die in ihren Eckpunkten in Aussicht gestellte Wiederherstellung der bis 1996 geltenden Beteiligungsfristen nicht in den Gesetzentwurf aufgenommen hat. Dies könnte in der Kommunalverwaltung zu einer wesentlichen Verfahrensbeschleunigung beitragen. Die KLV und der KAV schlagen daher erneut vor, die Fristverkürzung auf zehn Arbeitstage bzw. zwei Wochen zumindest für die kommunalen Dienststellen umzusetzen. Die in der Kommunalverwaltung in aller Regel kürzeren Wege rechtfertigten hier eine gesetzliche Differenzierung der Beteilungsfristen.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die von den KLV und dem KAV geforderte Flexibilisierung für Dienststellen mit kurzen Wegen wird durch die Regelung in § 72 Absatz 6 Satz 3 ermöglicht, wonach für die Dauer der Amtszeit abweichende Fristen vereinbart werden können. So kann den Verhältnissen vor Ort Rechnung getragen werden. Eine weitergehende Flexibilisierung bzw. Verkürzung der Fristen soll nicht vorgenommen werden. Dies insbesondere deshalb, weil eine Verkürzung der Fristen häufigere Tagungen der Personalvertretungen nach sich ziehen würde, was wiederum mehr Kosten verursachen würde.

3.1.151 Zu Nummer 64 (§ 72 Absatz 2 Nummer 1)

Der DGB und ver.di fordern den Wegfall der Regelung unter Buchstabe c, wonach wissenschaftliche Mitarbeiter nur unter die Mitbestimmung fallen, wenn sie es beantragen. Ver.di spricht sich dafür aus, zumindest die Worte „wissenschaftlich oder“ zu streichen. Grundsätzlich fordert ver.di die volle Einbeziehung aller akademischen, wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter in die Mitbestimmung.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung ist vor dem Hintergrund der verfassungsmäßig gewährleisteten Freiheit von Wissenschaft und Kunst zu sehen. Bei einer Änderung würden verfassungsrechtliche Risiken in Kauf genommen.

3.1.152 Zu Nummer 64 (§ 72 Absatz 4)

Der DGB fordert, diesen Absatz zu streichen. Es sei nicht ersichtlich, warum bei zahlenmäßiger Ausweitung des Gremiums bei diesen Beteiligungstatbeständen die Mitbestimmung auf den Vorstand und gegebenenfalls somit auf die Vorsitzenden verengt werde, dies widerspreche jedem demokratischen Verständnis.

Auch der Hauptpersonalrat beim Innenministerium fordert die Beschränkung der Beteiligung auf den Vorstand zu streichen.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die bisherige Regelung wurde beibehalten. Bei den in Absatz 4 genannten Mitbestimmungsfällen bestimmt der Personalrat nur mit, wenn die betroffenen Beschäftigten es beantragen. Da es sich um höchstpersönliche Angelegenheiten der Beschäftigten handelt, denen sensible personenbezogene Daten zugrunde liegen, kann ihrem Recht auf informationelle Selbstbestimmung mit einer Begrenzung des befassten Personenkreises besser entsprochen werden.

3.1.153 Zu Nummer 64 (§ 72 Absatz 6)

Der BBW lehnt die vorgesehene Kürzung der Beteilungsfristen von 18 Arbeitstagen auf drei Wochen bzw. von sechs Arbeitstagen auf eine Woche ab, da hierfür weder eine rechtliche noch eine tatsächliche Notwendigkeit bestünde. Die Beteiligungsfristen hätten sich bewährt. Bereits jetzt bestünde nach geltendem Recht die Möglichkeit der Fristverkürzung auf sechs Arbeitstage, von der bisher kaum Gebrauch gemacht worden sei. Eine generelle Verkürzung der Beteiligungsfristen würde zu einer höheren Sitzungsfrequenz des Personalrats und somit zu einem höheren Zeit- und Personalaufwand führen. Weiterhin wird die Vereinbarung von kürzeren Fristen für die Dauer der Amtszeit des Personalrats abgelehnt.

Auch die ARGE-HPR hält die bisherige Frist von 18 Arbeitstagen für die Landesverwaltung für angemessen.

Kritisiert wird das Regelungsvorhaben auch vom Personalrat beim Polizeipräsidium Stuttgart.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Durch die maßvoll verkürzten Verfahrensfristen soll die Entscheidungsfähigkeit der Dienststellen in förmlichen Beteiligungsverfahren verbessert werden. Durch die moderne Bürokommunikationstechnik kann der Informationsaustausch zügig erfolgen, sodass ein erhöhter Personal- und Kostenaufwand nicht zu erwarten ist. Ein fehlender Bedarf für die der Dienstelle gesetzlich eingeräumte Möglichkeit der Fristverkürzung ist nicht bekannt.

Die Regelung in § 72 Absatz 6 Satz 3 ermöglicht eine an die jeweilige Dienststelle angepasste Flexibilisierung der Fristen. An dieser Regelung soll festgehalten werden.

3.1.154 Zu Nummer 64 (§ 72 Absatz 9)

Der BBW begrüßt den Wegfall der Zustimmungsverweigerungsgründe. Er schlägt vor, statt der Formulierung „offenkundig keinen unmittelbaren Bezug zu den Mitbestimmungsangelegenheiten“ die Formulierung der Rechtsprechung „offensichtlich außerhalb des Mitbestimmungstatbestandes liegen“ zu übernehmen.

Der Vorschlag hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinen Urteilen zur Frage der Zustimmungsverweigerung keine einheitliche Formulierung gewählt. In der Sache dürfen die vorgetragenen Gründe nicht offensichtlich außerhalb des Schutzzwecks des Mitbestimmungstatbestandes liegen. Dies drückt die Formulierung im Gesetzentwurf aus.

Die Sparkassen-Finanzgruppe und der SWR kritisieren dagegen die geplante Streichung der Regelungen über die Verweigerung der Zustimmung des Personalrats in personellen Mitbestimmungsangelegenheiten (vormals § 82 LPVG-alt). Dafür gebe es keine plausiblen Gründe. Dies würde zu erhöhter Rechtsunsicherheit und Streitigkeiten über die Auslegung der Beteiligungstatbestände führen und damit das Konflikt- und Diskussionspotenzial deutlich erhöhen.

Auch die KLV und der KAV sind der Auffassung, die Einschränkung des Zustimmungsverweigerungsrechts bei Personalmaßnahmen auf bestimmte Fälle hätte sich bewährt. Eine Aufhebung berge erhebliches Konfliktpotenzial und provoziere nicht sachgerechte Verhandlungsergebnisse. Gefordert wird eine Erweiterung von § 82 LPVG-alt auf alle Mitbestimmungstatbestände.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Die Zustimmungsverweigerungsgründe galten nur in personellen, nicht in allen anderen Angelegenheiten. Auch weiterhin ist die Zustimmungsverweigerung

schriftlich zu begründen. Dabei muss ein sachlicher Zusammenhang zwischen Mitbestimmungstatbestand und Verweigerung bestehen, die Zustimmung kann nicht willkürlich verweigert werden. Die bisherige Bestimmung deckte bereits den weitaus größten Teil der denkbaren Verweigerungsgründe ab. Schließlich gibt es keine Hinweise darauf, dass es im Geltungsbereich von Landespersonalvertretungsgesetzen, die keinen derartigen Katalog enthalten, vermehrt zu Rechtsunsicherheit und Streitigkeiten gekommen ist.

3.1.155 Zu Nummer 64 (§ 72 Absatz 10)

Der BBW kritisiert, dass in § 72 Absatz 10 bei einer Ablehnung des Antrags auf Verringerung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (§ 72 Absatz 2 Nummer 2) oder auf Teilzeitbeschäftigung (§ 72 Absatz 2 Nummer 6) die oberste Dienstbehörde ohne Einigungsstellenverfahren endgültig entscheidet, wenn eine Einigung nicht zustande kommt.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Hier wurde im Hinblick auf die Rechtsfolge des § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eine Forderung der Arbeitgeberseite übernommen.

3.1.156 Zu Nummer 64 (§ 74 Absatz 2 Satz 3)

Aus Sicht des Marburger Bundes gebe es keinen Anlass, das Evokationsrecht beizubehalten. Gerade in der heutigen Zeit müssten sich auch in der Landesverwaltung die Betriebspartner auf gleicher Augenhöhe gegenüber stehen, um die betrieblichen Probleme gemeinsam zu lösen.

Diese Anregung hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Der Marburger Bund argumentiert aus der Sichtweise der Betriebsverfassung und verkennt die grundlegenden Systemunterschiede zur öffentlichen Verwaltung. Das Evokationsrecht ist verfassungsrechtlich geboten.

3.1.157 Zu Nummer 65 (§ 74 a)

Der DGB und ver.di weisen darauf hin, dass nicht immer Klarheit herrsche, was das oberste Organ sei. Als Beispiele führen DGB und ver.di die Universitätskliniken an, bei denen das oberste Organ fehle und schlägt eine analoge Lösung wie für das KIT vor. Unklarheiten bestünden auch bei den Sparkassen und der Landesbank sowie bei den Zentren für Psychiatrie.

Dieser Hinweis ist im Gesetzentwurf an dieser Stelle nicht berücksichtigt. Es wird ausdrücklich auf § 83 a verwiesen. Anstelle der obersten Dienstbehörde tritt bei den Körperschaften das in ihrer Verfassung vorgesehene oberste Organ. Es gilt die jeweilige „Anstaltsverfassung“, die das oberste Organ bestimmt. Es ist nicht Aufgabe des LPVG, derartige Bestimmungen zu treffen. Das KIT ist ein Sonderfall, der aufgrund des Zusammenschlusses von Bundes-Großforschungseinrichtung und Landesuniversität nicht in die üblichen Strukturen passte.

3.1.158 Zu Nummer 65 (§ 74 a Absatz 5)

Die Personalvertretungen bei den ZfP Emmendingen, Klinikum Nordschwarzwald und Reichenau fordern, dass der Beschluss der Einigungsstelle nicht an das Haushaltsrecht gebunden sein soll.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Beim Haushaltsrecht handelt es sich um zwingende rechtliche Vorgaben, die stets zu beachten sind.

3.1.159 Zu Nummer 67 (§ 75)

Die KLV und der KAV fordern, das gesamte Verfahren der Mitwirkung solle der Übersichtlichkeit wegen in einer Norm zusammengefasst werden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Durch die neue Systematik wird die Rechtsanwendung erleichtert.

3.1.160 Zu Nummer 67 (§ 76)

Der DGB erkennt als positiv, dass durch Absatz 1 Nummer 1 und 3 die Erweiterung von Dienststellen und, so auch ver.di, die dauerhafte Vergabe von Arbeiten außerhalb der Dienststelle im Beteiligungsniveau angehoben wurden. Das Festhalten an Mitwirkungsrechten werde jedoch dem Bedürfnis nach aktiver Teilhabe an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten nicht gerecht. Daher fordern der DGB und ver.di grundsätzlich die Zuordnung aller Tatbestände, die in § 76 der Mitwirkung zugeordnet sind, zu den Mitbestimmungstatbeständen in § 71 und so mindestens unter die eingeschränkte Mitbestimmung zu subsumieren. Nach Meinung von ver.di entspräche dies auch in den meisten Fällen den entsprechenden günstigeren Regelungen anderer Bundesländer wie Nordrhein-Westfalen oder Rheinland-Pfalz.

Auch der Hauptpersonalrat beim Innenministerium fordert, zumindest die Nummern 3 bis 8 in die eingeschränkte oder noch besser uneingeschränkte Mitbestimmung zu überführen.

Die Personalvertretungen bei den ZfP Emmendingen, Klinikum Nordschwarzwald und Reichenau fordern, dass dem Personalrat in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 2, 3, 5, 6 und 7 ein Mitbestimmungsrecht zukommen soll. Insbesondere das ZfP Nordschwarzwald fordert eine Überführung in die uneingeschränkte Mitbestimmung.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Gesetzentwurf hält an der in Baden-Württemberg bewährten Struktur Mitbestimmung – Mitwirkung – Anhörung fest.

3.1.161 Zu Nummer 67 (§ 76 Absatz 1 Nummer 3)

Der BBW und die Personalvertretungen bei den Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie sprechen sich für die Überführung des Tatbestandes des § 76 Absatz 1 Nummer 3 von der Mitwirkung in die Mitbestimmung aus.

Die KLV und der KAV und der SWR widersprechen dagegen einer solchen Höherstufung. Die ZfP-Unternehmensgruppe erhebt Bedenken gegen diesen neuen Fall der Mitwirkung.

Diese Forderungen und Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem Anhörungsfall des § 80 Absatz 3 Nummer 6 LPVG-alt. Wegen der Bedeutung von Privatisierung und dauerhaften Vergaben von Arbeiten an Externe für die Belegschaft sind diese Maßnahmen der Mitwirkung unterstellt. Hierbei handelt es sich um die stärkste vertretbare Beteiligungsform. Gegenüber dem bisherigen Anhörungsfall soll jedoch auf wesentliche Arbeiten und wesentliche Aufgaben sowie die Stetigkeit der Übertragung abgestellt werden, damit nicht jede kleinere Maßnahme, etwa die kurzzeitige Übertragung einer Aufgabe des Bauhofs auf einen Handwerker oder Heranziehung Externer wegen vorübergehendem Krankheitsausfall eines Beschäftigten, jeweils das Mitwirkungsrecht auslöst, sondern nur Maßnahmen erfasst werden, die wesentliche Dauerwirkung für die Beschäftigten haben und personelle Konsequenzen für die Dienststelle haben könnten.

3.1.162 Zu Nummer 67 (§ 76 Absatz 1 Nummer 4)

Der DGB und die Gewerkschaft der Polizei fordern, aufgrund der zukünftig zunehmenden Bedeutung die Einrichtung von Telearbeitsplätzen mindestens zur eingeschränkten Mitbestimmung zuzuordnen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die in Baden-Württemberg bewährte Struktur Mitbestimmung – Mitwirkung – Anhörung soll beibehalten werden. Hier handelt es sich um einen Tatbestand, der zuvor in der Anhörung angesiedelt war, aufgrund des engen Bezugs zur Erfüllung des Amtsauftrags nun in die Mitwirkung hochgestuft wurde.

3.1.163 Zu Nummer 67 (§ 76 Absatz 1 Nummer 5)

Die KLV und der KAV fordern, die Mitwirkung des Personalrats nur bei umfangreichen Fortbildungsmaßnahmen vorzusehen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Form, Dauer und zeitliche Lage sollen für die Mitwirkung unerheblich sein.

3.1.164 Zu Nummer 67 (§ 76 Absatz 1 Nummer 6)

Der SWR ist der Auffassung, dass für den Tatbestand Grundsätze der Personalplanung die Anhörung sachgerecht sei, wie bei der konkreten Personalplanung selbst. Denn insbesondere im programmlichen Bereich müsse der SWR im Wesentlichen frei entscheiden können, nach welchen Grundsätzen er seine Personalplanung vornimmt.

Dieser Hinweis hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Die vorgetragenen Bedenken überzeugen nicht. Die Rundfunkfreiheit wird nicht berührt.

3.1.165 Zu Nummer 67 (§ 76 Absatz 1 Nummer 7)

Der DGB und ver.di fordern für diesen Beteiligungstatbestand zur Arbeitsorganisation die uneingeschränkte Mitbestimmung, da hierdurch wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitsplätze zu erwarten seien, die nicht ohne entsprechende Beteiligung der Personalvertretungen erfolgen sollten.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Eine Hochstufung dieses Tatbestands ist nicht erforderlich, da bereits die Einführung grundlegend neuer Formen der Arbeitsorganisation und wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation als neue Tatbestände der eingeschränkten Mitbestimmung eingeführt wurden. Wie bisher sind aber Geschäftsverteilungspläne, die im Wesentlichen diesem Mitwirkungstatbestand unterfallen, wichtiges Mittel zur Erfüllung des Amtsauftrags und daher verfassungsrechtlich der Mitbestimmung entzogen.

Nicht nachvollziehbar ist nach Auffassung des DGB, dass die Erstellung der Stundenpläne an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen von der Mitwirkungspflicht ausgenommen wird. Die Stundenpläne seien die Dienstpläne der Lehrerinnen und Lehrer. Eine Ausnahme könne allenfalls für die kurzfristige Erstellung von Vertretungsplänen begründet werden.

Der BBW kritisiert ebenfalls die Ausnahme der Erstellung von Stundenplänen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Bei den Stundenplänen handelt es sich um regelmäßig einmal jährliche Organisationsentscheidungen jeder Schule. Die Einbeziehung des Personalrats würde diesen mit massenhaften Routineaufgaben befassen und die termingebundenen Aufstellungen, die in der Regel in der Sommerferienzeit zum Abschluss gebracht werden, verzögern können. Die Stundenplangestaltung soll sich an den Belangen der Schülerinnen und Schüler orientieren und nicht Lehrerinteressen in den Vordergrund rücken. Darüber hinaus bestehen erhebliche Sachzwänge, wie etwa die Verfügbarkeit von Fachräumen und Sporthallen. Verzögerungen bei der Stundenplanaufstellung bedeuten aber, dass der Unterrichtsbetrieb so lange nur durch vorläufige Regelungen aufrecht erhalten werden könnte.

3.1.166 Zu Nummer 67 (§ 76 Absatz 1 Nummer 8)

Der BBW fordert einen Beteiligungstatbestand (mindestens Mitwirkung) des Personalrats bei der Vorbereitung der Entwürfe von Stellenplänen, Bewertungsplänen und Stellenbesetzungsplänen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Nach geltendem Recht ist der Personalrat anzuhören, bevor ein Haushaltsvoranschlag, damit auch der Stellenplan, weitergegeben wird. Insofern findet die Beteiligung bereits statt.

3.1.167 Zu Nummer 67 (§ 76 Absatz 2 Nummer 2)

Nach Meinung des DGB und von ver.di sollte die Erteilung schriftlicher Abmahnungen gegen Arbeitnehmer in die eingeschränkte Mitbestimmung überführt werden.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Abmahnungen bleiben wegen der eilbedürftigen Handlungserfordernisse und der individuellen Betroffenheit in der Mitwirkung. Beides steht einem langwierigen Verfahren bis zur Einigungsstelle entgegen. Andernfalls würde der Sinn der Abmahnung, die im zeitlichen Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen soll, nicht erreicht.

3.1.168 Zu Nummer 67 (§ 77)

Der BBW fordert eine Ergänzung um eine entsprechende Regelung zu § 72 Absatz 5 LPVG-alt. Nach dem vorliegenden Entwurf bestünde keine Möglichkeit mehr, dem Gemeinderat bzw. Kreistag seine Anliegen direkt vorzutragen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Der Personalrat einer Kommune kann weiterhin direkt die Entscheidung des Hauptorgans beantragen. Dies ergibt sich aus § 83 a Absatz 1, welcher auf § 78 Absatz 2 verweist. In der Begründung ist eine entsprechende Klarstellung erfolgt.

3.1.169 Zu Nummer 67 (§ 77 Absatz 2)

Der BBW fordert die Wiedereinführung des Stufenverfahrens beim Erlass von Disziplinarverfügungen. Die Möglichkeit zur Anrufung der Stufenvertretung sollte insbesondere im Hinblick auf statusberührende Maßnahmen wieder eingeführt werden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ein Stufenverfahren würde insbesondere die Beschleunigungsfunktion des Gesetzes zur Neuordnung des Landesdisziplinarrechts (LDNOG) konterkarieren. Ein zügiges Disziplinarverfahren liegt gerade auch im Interesse der Beamten.

3.1.170 Zu Nummer 67 (§ 77 Absatz 4)

Die Sparkassen-Finanzgruppe und der SWR kritisieren die geplante Streichung der Regelungen über die Verweigerung der Zustimmung des Personalrats in personellen Mitwirkungsangelegenheiten (vormals § 80 Absatz 2 Satz 4 LPVG-alt). Dafür gebe es keine plausiblen Gründe. Dies würde zu erhöhter Rechtsunsicherheit und Streitigkeiten über die Auslegung der Beteiligungstatbestände führen und damit das Konflikt- und Diskussionspotenzial deutlich erhöhen.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Die Zustimmungsverweigerungsgründe galten nur in personellen, nicht in allen anderen Angelegenheiten. Auch weiterhin ist die Zustimmungsverweigerung schriftlich zu begründen. Dabei muss ein sachlicher Zusammenhang zwischen Mitwirkungstatbestand und Verweigerung bestehen, die Zustimmung kann nicht willkürlich verweigert werden. Die bisherige Bestimmung deckte bereits den weitaus größten Teil der denkbaren Verweigerungsgründe ab. Schließlich gibt es keine Hinweise darauf, dass es im Geltungsbereich von Landespersonalvertretungsgesetzen, die keinen derartigen Katalog enthalten, vermehrt zu Rechtsunsicherheit und Streitigkeiten gekommen ist.

3.1.171 Zu Nummer 67 (§ 79)

Der DGB ist der Auffassung, dass die Initiativmöglichkeiten für alle Beteiligungsgegenstände gelten sollten. Letztendlich sei die Einschränkung nicht begründbar.

Auch der BBW kritisiert, dass personelle Einzelmaßnahmen vom förmlichen Initiativrecht ausgeschlossen sein sollen.

Die Personalvertretungen bei den ZfP Emmendingen, Klinikum Nordschwarzwald und Reichenau fordern, dass in allen der Mitbestimmung und Mitwirkung unterliegenden Maßnahmen ohne Einschränkung ein Antrag nach § 79 möglich sein sollte.

Diese Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ausgenommen bleiben personelle Einzelmaßnahmen, da der Personalrat nicht Anwalt einzelner Beschäftigter ist, die ihre Einzelansprüche selbstständig geltend machen könnten.

Die KLV und der KAV kritisieren, dass das Initiativrecht nicht nur zu einem unübersehbaren Mehraufwand und entsprechenden Kostenfolgen führe. Eine sachfremde und kommunalverfassungsrechtlich bedenkliche Verschiebung von Zuständigkeiten ergebe sich aus dem neu geregelten Initiativrecht.

Diese Anregung hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Eine kommunalverfassungsrechtlich bedenkliche Zuständigkeitsverschiebung ergibt sich nicht daraus, dass Maßnahmen über einen abgelehnten Initiativantrag des Personalrats dem Gemeinderat oder einem Fachausschuss zur endgültigen Entscheidung zuzuführen sind. Denn bei derartigen Maßnahmen handelt es sich eben gerade nicht um Maßnahmen, welche als Geschäfte der laufenden Verwaltung der Organisationshoheit des Bürgermeisters unterfallen. Den verfassungsrechtlichen Begrenzungen wird dadurch Rechnung getragen, dass Personalangelegenheiten ausgeschlossen sind. Durch die Ausweitung des Initiativrechts erfolgt eine Anpassung an das Niveau anderer Bundesländer.

3.1.172 Zu Nummer 67 (§ 80)

Der DGB begrüßt den Wegfall der bisherigen Regelung, wonach die Dienststelle eine Dienstvereinbarung jederzeit kündigen kann. Es stelle sich jedoch die Frage, warum nicht in allen Fragen und insbesondere in allen Beteiligungsangelegen-

heiten eine Dienstvereinbarung möglich sein solle. Letztendlich gebe es keine Dienstvereinbarungspflicht. Somit könnten alle allgemeinen Aufgaben und alle Beteiligungsangelegenheiten gegebenenfalls sinnvoll im Einzelfall durch Vereinbarungen, die dann den Charakter einer Dienstvereinbarung hätten, beiderseitig vereinbart werden.

Auch die Personalvertretungen bei den ZfP Emmendingen, Klinikum Nordschwarzwald und Reichenau fordern, die Beschränkung zulässiger Dienstvereinbarungen auf bestimmte Maßnahmen der Mitbestimmung und Mitwirkung zu streichen.

Diese Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der bislang auf bestimmte Fälle begrenzte Katalog wird mit dem Gesetzentwurf bereits auf alle Mitbestimmungs- und Mitwirkungsfälle ausgedehnt, die sich sinnvoll durch Dienstvereinbarung regeln lassen. Nicht dazu gehören personelle Einzelentscheidungen, die wegen der jeweils zugrundeliegenden Individualität nicht generell-abstrakt zu fassen sind.

Die KLV und der KAV befürworten, dass die Nachwirkung von Dienstvereinbarungen erstmals gesetzlich geregelt wird. Die Zulassung von Dienstvereinbarungen in allen mitbestimmungs- und mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten, außer personellen Angelegenheiten, wird abgelehnt. Dadurch würden potenzielle Konfliktfelder in den Dienststellen erheblich ausgeweitet, der Verwaltungsaufwand erhöht und nicht sachgerechte Vereinbarungen provoziert oder zumindest erleichtert. Auch der SWR ist der Auffassung, dass hierdurch und verbunden mit den ausgebauten Initiativrechten des Personalrats ein erheblich größerer administrativer Aufwand entstehen werde.

Die ZfP-Unternehmensgruppe kritisiert die vollständige Öffnung von Dienstvereinbarungen in allen nicht auf Einzelpersonen bezogenen Beteiligungstatbeständen. Durch die Öffnung sei mit erheblichen Mehrkosten für die ZfP zu rechnen. Die Tatbestände, welche einer Dienstvereinbarung offen stehen, müssten auf ein vertretbares Maß zurückgeführt werden.

Diese Kritik hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

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

3.1.173 Zu Nummer 67 (§ 80 Absatz 6)

Ver.di ist der Auffassung, dass das Evokationsrecht in Absatz 6 gestrichen werden muss und verweist hierzu auf die Ausführungen in der Stellungnahme zum Eckpunktepapier.

Auch der BBW regt an, dass der Evokationsvorbehalt in den Fällen der Nachwirkung gestrichen werden solle.

Diese Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Das in Absatz 6 noch verbliebene Evokationsrecht umfasst nur noch die nach einer Kündigung oder nach Auslaufen der Dienstvereinbarung weitergeltenden Regelungen der vollen Mitbestimmung. Der Anwendungsbereich dürfte damit äußerst gering sein, die Regelung dient insoweit vorrangig der verfassungsrechtlichen Absicherung.

3.1.174 Zu Nummer 67 (§ 80 neu anzufügender Absatz)

Der AK Chancengleichheit sowie die gewählte Sprecherin der Beauftragten für Chancengleichheit der ZfP-Unternehmensgruppe fordern die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit beim Abschluss von Dienstvereinbarungen, insbesondere bei solchen, die Telearbeitsplätze, Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitarbeit oder in anderer Weise die Chancengleichheit betreffen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Dienstvereinbarungen sind eine besondere Form der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung, die zwischen Personalvertretung und Dienststelle zu vereinbaren ist. Die Einbeziehung weiterer Vertragspartner entspricht nicht dem Grundwesen der Mitbestimmung. Wie der AK Chancengleichheit bereits richtigerweise anführt, sind die Regelungen bezüglich der Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit bereits im Chancengleichheitsgesetz getroffen. Einer klarstellenden Wiederholung im Landespersonalvertretungsgesetz bedarf es nicht.

3.1.175 Zu Nummer 67 (§ 81)

Der DGB schlägt hinsichtlich der Anhörung des Personalrats zur Präzisierung des Verfahrens eine Ergänzung analog § 68 Absatz 2 vor, wonach der Leiter der Dienststelle innerhalb von drei Wochen zu den schriftlichen Stellungnahmen des Personalrats schriftlich Stellung nehmen solle.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Ein sinngemäßer Verweis auf § 68 Absatz 2 ist aufgenommen.

3.1.176 Zu Nummer 67 (§ 82)

Der DGB und ver.di sprechen sich grundsätzlich für die Überführung von Angelegenheiten der Anhörung auf das Mitbestimmungsniveau gemäß §§ 70 und 71 des Anhörungsentwurfs (uneingeschränkte und eingeschränkte Mitbestimmung) aus. Als Beispiel könne Berlin dienen, wo es keine Anhörung gebe. Auch Nordrhein-Westfalen habe zwei Tatbestände in der eingeschränkten Mitbestimmung, die in Baden-Württemberg zur Anhörung vorgesehen seien.

Auch der BBW fordert die Überführung einzelner Tatbestände des Absatzes 1 von der Anhörung in die Mitwirkung oder in die Mitbestimmung. Ein Übergang von der Anhörung in die Mitwirkung wird gefordert für die Kündigung von Arbeitsverhältnissen (Nummer 9) und ein Übergang von der Anhörung in die Mitbestimmung für den Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen (Nummer 8). Der BBW kritisiert darüber hinaus, dass konkrete Personalplanungen nach wie vor in der Anhörung verbleiben (Nummer 1).

Der Hauptpersonalrat beim Innenministerium fordert, die Nummern 1, 2, 5 und 8 in die uneingeschränkte Mitbestimmung zu überführen.

Diese Forderungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Gesetzentwurf hält an der in Baden-Württemberg bewährten Struktur Mitbestimmung – Mitwirkung – Anhörung fest und schlägt einen eigenen, ausgewogenen und rechtssicheren Weg ein. Die Anhörungsfälle, die oftmals noch keinen „nach außen wirkenden“ Maßnahmecharakter haben, bleiben erhalten. Berlin hat im Übrigen Tatbestände, die im vorliegenden Gesetzentwurf zur Anhörung vorgesehen sind, überhaupt nicht im Beteiligungskatalog.

3.1.177 Zu Nummer 67 (§ 82 Absatz 1 Nummer 1)

Ver.di spricht sich sowohl bei der hier angesiedelten Personalplanung als auch beim Mitwirkungstatbestand „Grundsätze der Personalplanung“ für die eingeschränkte Mitbestimmung aus.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die Differenzierung zwischen Grundsätzen und konkreten Planungen ist hinsichtlich der Wirkungen gerechtfertigt.

3.1.178 Zu Nummer 67 (§ 82 Absatz 1 Nummer 3)

Der DGB und die Gewerkschaft der Polizei sind der Auffassung, dass angesichts der Auswirkungen von Arbeitsplatzgestaltungen oder dem „sick-building-syndrom“ auf Beschäftigte die Anhörung bei Raumanforderungen für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen vor der Weiterleitung eine zu geringe Beteiligungsform sei.

Diese Hinweise haben im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Ein praktisches Bedürfnis wird nicht erkannt. Die Gestaltungsspielräume der Dienststelle im Stadium der Raumanforderung sind eher gering.

3.1.179 Zu Nummer 67 (§ 82 Absatz 1 Nummer 4)

Der BBW und die AGSV BW fordern, den Tatbestand um die Präzisierung „unter Berücksichtigung der Barrierefreiheit“ zu erweitern.

Die AGSV BW regt darüber hinaus an, den neuen Anhörungstatbestand „Bauplanungsprojekte und Anmietung“ (§ 82 Nummer 4 LPVG-neu) zum Mitwirkungstatbestand zu erheben.

Diese Forderungen und Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Bei Bauplanungsprojekten und Anmietung handelt es sich um längerfristige Prozesse. Mitbestimmung und Mitwirkung knüpfen aber an den Maßnahmenbegriff des Landespersonalvertretungsgesetzes an. Bauplanungsprojekte und Anmietung sind keine abgeschlossene Vorgänge, die mit der Personalratsbeteiligung ihren Abschluss finden und dann umgesetzt werden können. Diese Tatbestände sind eher mit Planaufstellungen (Haushalt, Stellenplan) zu vergleichen. Soweit nicht bereits konkrete Mitbestimmungstatbestände wie z. B. „Gestaltung der Arbeitsplätze“ oder „Einrichtung von Arbeitsplätzen außerhalb der Dienststelle“ greifen, soll mit dem Anhörungstatbestand eine frühzeitige Einbindung gewährleistet werden.

Die Hervorhebung des Merkmals „Barrierefreiheit“ soll bereits allgemein bei § 68 Absatz 1 Nummer 2 berücksichtigt werden und bedarf an dieser Stelle keiner weiteren Hervorhebung.

3.1.180 Zu Nummer 67 (§ 82 Absatz 1 Nummer 8)

Der BBW fordert, den Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen in die Mitbestimmung zu überführen. Nicht verständlich sei in diesem Zusammenhang die Begründung zu § 82 Absatz 1 Nummer 8, in der ausgeführt ist, dass bei der Personalgestellung oder Arbeitnehmerüberlassung im Einzelfall hingegen das stärkere Mitbestimmungsrecht einschlägig sei. Weiterhin werden Abgrenzungsfragen zu den Mitbestimmungstatbeständen des § 71 Absatz 1 a Nummer 4 und 5 gesehen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Gesetzentwurf hält an der in Baden-Württemberg bewährten Struktur Mitbestimmung – Mitwirkung – Anhörung fest und schlägt einen eigenen, ausgewoge-

nen und rechtssicheren Weg ein. Die Anhörungsfälle, die oftmals noch keinen „nach außen wirkenden“ Maßnahmecharakter haben, bleiben erhalten.

Die Begründung zu § 82 Absatz 1 Nummer 8 bezieht sich auf das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Einstellung einzelner Arbeitnehmer auf der Basis des Arbeitnehmerüberlassungs- oder Arbeitnehmergestellungsvertrages nach § 71 Absatz 1 Nummer 2. Auch die Nummern 4 und 5 beziehen sich auf konkrete Maßnahmen. Abgrenzungsfragen entstehen daher nicht.

3.1.181 Zu Nummer 67 (§ 82 Absatz 1 Nummer 9)

Der DGB und ver.di lehnen die Regelung ab, wonach der Personalrat bei einer Probezeitkündigung, einer fristlosen Entlassung und außerordentlichen Kündigung nur anzuhören ist. Eine ohne Beteiligung des Personalrats ausgesprochene Kündigung, Abmahnung etc. solle aber unwirksam sein. Es handele sich hierbei um Angelegenheiten von so großer Bedeutung, bei denen zugunsten der Dienststelle und der Betroffenen der Personalrat eine starke Position einnehmen können müsse, um gemeinsame Lösungen zu finden.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Die arbeitsrechtliche Folge nach § 108 Absatz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes ist nur für die ordentliche Kündigung vorgesehen. Diese Norm gilt auch nach der Föderalismusreform für die Länder weiter. Für darüber hinausgehende arbeitsrechtliche Regelungen besitzt das Land keine Gesetzgebungskompetenz. Außerordentliche und Probezeitkündigungen müssen wegen der kurzfristigen zur Verfügung stehenden Handlungsalternativen auch im Interesse der betroffenen Beschäftigten in der Anhörung bleiben. Sonst müssten wegen der einzuhaltenden Fristen die Kündigungen lange vor dem Ende der Probezeit erfolgen. Die Anhörung in diesen Fällen ist somit den Eilbedürfnissen geschuldet.

3.1.182 Zu Nummer 67 (§ 83)

Der DGB und ver.di schlagen vor, die Einhaltung der Gesetze und Verpflichtungen durch den Dienststellenleiter zu fördern und dazu § 83 um einen Absatz 5 zu erweitern, wonach bei nicht verändertem Sachverhalt eine erneute inhaltsgleiche Antragstellung frühestens nach sechs oder zwölf Monaten möglich ist, nachdem eine Maßnahme abschließend entschieden wurde. Die solle auch für Anträge des Personalrats nach § 79 gelten.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ein Regelungsbedarf wird hier nicht gesehen. Überreglementierung soll vermieden werden.

3.1.183 Zu Nummer 67 (§ 83 a)

DGB und ver.di sind der Auffassung, dass das Stufenverfahren für die Hochschulen beibehalten werden muss, auch wenn sie gleichzeitig Körperschaften des öffentlichen Rechts sind. Sie schlagen daher eine entsprechende Zusatzformulierung vor, nach der Körperschaften des öffentlichen Rechts, die gleichzeitig staatliche Einrichtungen sind, als gestufte Verwaltungen gelten.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Regelungen über die Einordnung und Organisation von Körperschaften oder staatlichen Einrichtungen im Verwaltungsaufbau sind nicht personalvertretungsrechtlicher Natur. Die Stellung von Hochschulen im staatlichen Gefüge wäre hochschulrechtlich zu klären.

Die KLV und der KAV fordern, im Verfahren der Mitwirkung solle auf eine erneute Befassung des kommunalen Hauptorgans verzichtet werden, wenn bereits die der Mitwirkung unterliegende Maßnahme von dem Hauptorgan beschlossen wurde.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Diese Forderung ist nicht praktisch umsetzbar, weil die Frage offen bleibt, welches Gremium anstelle des obersten Organs endgültig über die Einwendungen des Personalrats entscheiden sollte.

Die Personalvertretungen bei den Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie fordern eine gesetzliche Klarstellung, dass im Falle der Nichteinigung zwischen Dienststelle und Personalrat nicht der Geschäftsführer, sondern der Aufsichtsrat das oberste Organ der Dienststelle im Einigungsverfahren darstellt.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Regelungen zur Frage, welches das zuständige oberste Organ nach der Verfassung der jeweiligen Verwaltung ist, sind Regelungen des Innenrechts. Dies ergibt sich daher aus der jeweiligen Körperschafts- oder Anstaltsverfassung und bedarf im Gesetzentwurf keiner Regelung.

Die AOK Baden-Württemberg fordert für den Bereich der Körperschaften im Bereich der Sozialversicherung eine Übernahme der entsprechenden Bestimmung des Bundespersonalvertretungsgesetzes, die im Mitbestimmungsverfahren den hauptamtlichen Vorstand als „oberstes Organ“ vorsieht. Die AOK begründet dies hauptsächlich mit einer Problemstellung bei der Benennung von Beisitzern für die Einigungsstelle. Das oberste Organ im Sinne einer obersten Dienstbehörde ist bei der AOK der Verwaltungsrat, der sich paritätisch zur Hälfte aus Vertretern der Versicherten und der Arbeitgeber zusammensetzt. Nach den Worten der AOK sind die Versichertenvertreter jedoch als „arbeitnehmergeneigt“ einzustufen. Dies könne dazu führen, dass die Einigungsstelle nicht ausgewogen besetzt sei, wenn der Verwaltungsrat die Beisitzer benennt.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Im LPVG sollen weiterhin keine Regelungen im Sinne der „Anstaltsverfassung“ für einzelne Körperschaften getroffen werden. Regelungen zur Frage, welches das zuständige oberste Organ nach der Verfassung der jeweiligen Verwaltung ist, sind Regelungen des Innenrechts. Dies ergibt sich daher aus der jeweiligen Körperschafts- oder Anstaltsverfassung und bedarf im Gesetzentwurf keiner Regelung. Die Festlegung auf das oberste Organ nach der jeweiligen Verfassung als Entsprechung zur obersten Dienstbehörde hat hierzulande gute Tradition und soll für alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften im Geltungsbereich des LPVG gelten. Beim Hinweis, dass Versichertenvertreter eher „arbeitnehmergeneigt“ seien und dann die Einigungsstelle möglicherweise unausgewogen besetzt sei, handelt es sich mehr um eine Vermutung als um eine abgesicherte Position, die eine gesetzliche Unterscheidung von anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts begründen könnte.

3.1.184 Zu Nummer 69 (§ 85 Absatz 8)

Die Personalvertretungen bei den Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie schlagen vor, dass die örtlichen Personalräte an der konkreten örtlichen Umsetzung von Rahmendienstvereinbarungen, die vom Gesamtpersonalrat geschlossen wurden, beteiligt werden. Außerdem sollen die örtlichen Personalräte bei zeitlich befristeten örtlichen Entscheidungen mitbestimmen können, während der Gesamtpersonalrat eine grundsätzliche Regelung erarbeitet.

Diese Vorschläge sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

§ 85 Absatz 8 sieht ein Äußerungsrecht des örtlichen Personalrats vor. Eine Mitwirkung bei der konkreten örtlichen Umsetzung ist insofern nicht vorgesehen.

Der örtliche Personalrat ist frei, Dienstvereinbarungen zu schließen. Es gilt die Regelung des § 80 Absatz 3, wonach Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vorgehen.

3.1.185 Zu Nummer 73 (§ 90)

Der BBW fordert, die in Artikel 12 des Polizeistrukturreformgesetzes beschlossene Einschränkung in § 90 Absatz 1 LPVG-alt zur Anwendung von § 9 Absatz 2 auf Polizeidienststellen zurückzunehmen und eine grundsätzliche Bildung eines Gesamtpersonalrats nicht nur beim Polizeipräsidium Einsatz, Präsidium Technik, Logistik, Service der Polizei und bei der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg zuzulassen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

§ 90 Absatz 1 wird durch Artikel 12 des Polizeistrukturreformgesetzes dahingehend geändert, dass die Möglichkeit eröffnet wird, Außenstellen von landesweit zuständigen Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst personalvertretungsrechtlich zu verselbstständigen. Weitergehende Forderungen werden abgelehnt, für die regionalen Polizeipräsidien und das Landeskriminalamt bleibt es bei der bisherigen Rechtslage.

3.1.186 Zu Nummer 73 (§ 90 Absatz 4)

Der DGB regt an, die Altersgrenze für das Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung vom 18. auf das 20. Lebensjahr zu erhöhen, da bei der Polizei faktisch nur noch wenige Auszubildende unter dem 18. Lebensjahr eingestellt würden. Um dem Gedanken des LPVG gerecht zu werden, solle die Lebensaltersgrenze auf 20 Jahre angehoben werden.

Diese Anregung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Ein praktisches Bedürfnis wurde nicht an das Innenministerium herangetragen.

3.1.187 Zu Nummer 77 (§ 94)

Der DGB schlägt vor, § 94 zu streichen oder so anzupassen, dass alle Hochschulbeschäftigten unter den vollen Schutz des LPVG fallen. Dies sei insbesondere im Hinblick auf den wichtigen Mitbestimmungstatbestand „Einstellung und Eingruppierung“ notwendig. Aufgrund der gegebenen Situation an den Hochschulen, an denen es immer häufigere Befristungen gebe und unsichere Arbeitsverhältnisse die Oberhand hätten, werde die Mitbestimmung ausgehöhlt, da nur wenige Betroffene einen Antrag auf Beteiligung des Personalrats stellten. Der DGB und ver.di verweisen auf die guten Erfahrungen mit der Mitbestimmung für wissenschaftliche Mitarbeiter ohne Antrag im Bereich Campus Nord/KIT.

Auch ver.di kritisiert den weiterhin vorgesehenen Ausschluss der wissenschaftlichen Mitarbeiter von der Mitbestimmung und schlägt vor, Absatz 1 Nummer 1 anzupassen sowie Absatz 2 Nummer 1 und Absatz 3 zu streichen. Der Marburger Bund hält diese Änderungen für zwingend erforderlich, um die Beschäftigtengruppe „Akademische Mitarbeiter“ nicht länger vom Beschäftigtenbegriff (Absatz 1 Nummer 1) auszunehmen bzw. die Beteiligungsrechte des Personalrats zu beschränken (Absatz 2 Nummer 1 und Absatz 3). Es sei nicht ersichtlich, warum die an den Universitätskliniken tätigen und beim Land angestellten Ärztinnen und Ärzte mitbestimmungsrechtlich schlechter gestellt sein sollen als das dort tätige nichtärztliche Personal, zumal in der Praxis die Patientenversorgung oft den überwiegenden Teil der Tätigkeit ausmache.

Diese Anregungen und Vorschläge sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Aus übergeordneten Gründen der Freiheit von Forschung und Lehre, Wissenschaft und Kunst wird die besondere Ausgestaltung der Personalvertretung bei wissenschaftlichen Beschäftigten beibehalten. Mit dem Gesetzentwurf sollen diesbezüglich keine verfassungsrechtlichen Risiken eingegangen werden. Auch nach bisherigem Recht ist am KIT keine generelle Mitbestimmung für wissenschaftliche Mitarbeiter ohne Antrag vorgesehen.

Nach Meinung des Marburger Bundes stellen in diesem Zusammenhang die beim Land angestellten Ärztinnen und Ärzte der Universitätsmedizin Mannheim ein Problem dar. Diese hätten nach wie vor keine Vertretung nach dem LPVG.

Dieser Hinweis hat im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Die als nicht ausreichend kritisierte Beteiligung der vom Land eingestellten Ärzte (neben der Krankenversorgung auch tätig in Forschung und Lehre) der Medizinischen Fakultät Mannheim in der Klinikum Mannheim GmbH ist strukturell bedingt, grundsätzlich sachgerecht, vom Landesgesetzgeber aber nicht beeinflussbar. Die Klinikum Mannheim GmbH fällt nicht in den Geltungsbereich des LPVG, sondern in den des Betriebsverfassungsgesetzes.

3.1.188 Zu Nummer 80 (§ 94 c)

Der DGB und ver.di fordern die Beibehaltung der bisherigen Regelungen für das Karlsruher Institut für Technologie (KIT). Insbesondere die besondere Vorstandsgröße sowie die besonderen Regelungen für Arbeitsgemeinschaften sollen erhalten bleiben.

Diese Forderung geht ins Leere. An den Regelungen hat sich inhaltlich nichts geändert, insbesondere bleibt es bei neun weiteren Vorstandsmitgliedern (Nummer 3) und bei der besonderen Regelung für Arbeitsgemeinschaften durch den Verweis auf die Bestimmungen für Universitätskliniken (Nummer 1 Satz 2).

3.1.189 Zu Nummer 80 (§ 94 Buchstabe neu)

Die Ver.di Landesarbeitsgruppe Studentenwerke fordert besondere Regelungen für die Studentenwerke in Baden-Württemberg. In einem neuen § 94 Buchstabe neu müssten Regelungen dahingehend aufgenommen werden, dass in den Studentenwerken mindestens ein Drittel Beschäftigtenvertreter, die vom Personalrat gewählt werden sollen, im obersten Organ, also im Verwaltungsrat oder einem vergleichbaren Gremium, einen Sitz haben sollen.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt. Derartige Bestimmungen im Sinne einer „Anstaltsverfassung“ können nicht im Personalvertretungsrecht getroffen werden.

Die Ver.di Landesarbeitsgruppe Studentenwerke spricht sich ferner dafür aus, für die Studentenwerke kleinere Personalvertretungen, dafür aber mehr Freistellungen vorzusehen. Die neu geregelten Beteiligungsfristen sollten nicht für Studentenwerke gelten, hier würden weiterhin 18 Arbeitstage anzusetzen sein. § 29 Absatz 1 Nummer 4 a und 4 b solle nicht für Studentenwerke gelten, sodass die Mitgliedschaft im Personalrat bei einer länger als sechs Monate dauernden Freistellung nicht erlischt. Für sämtliche Tatbestände der §§ 70 und 71 des Gesetzentwurfs sollte bei den Studentenwerken die uneingeschränkte Mitbestimmung ohne Antragserfordernis gelten.

Diese Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Für derartige massive Abweichungen vom geltenden Personalvertretungsrecht ist keinerlei sachlicher Grund zu erkennen. Für die Beschäftigten von Studentenwerken kann deshalb nichts anderes gelten als für andere Beschäftigte im Land, bei den Kommunen und anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften.

3.1.190 Zu Nummer 82 (§ 95)

Der DGB und ver.di fordern die Streichung von § 95, da mit dieser Vorschrift die Beteiligung der Personalvertretungen für künstlerische Mitglieder von Theater und Bühnen weitgehend ausgeschlossen sei. Der DGB und ver.di verweisen auf § 118 des Betriebsverfassungsgesetzes mit den dortigen Regelungen zur Mitbestimmung in sogenannten Tendenzbetrieben. Ver.di führt darüber hinaus andere Länder wie Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Berlin als Beispiel für andere Regelungen an.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Aus übergeordneten Gründen der Freiheit von Forschung und Lehre, Wissenschaft und Kunst wird die besondere Ausgestaltung der Personalvertretung bei künstlerischen Mitgliedern von Theatern und Orchestern beibehalten. Die Regelung entspricht dem bisherigen Recht. Verfassungsrisiken sollen nicht eingegangen werden.

3.1.191 Zu Nummer 86 (§ 100)

Der DGB regt an, alle Beschäftigten außer den Mitgliedern der Geschäftsleitung unter die Mitbestimmung fallen zu lassen. Dies schlägt auch ver.di vor. Es sei begrüßenswert – so auch der DJV –, dass im Anhörungsentwurf erstmalig arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12 a des Tarifvertragsgesetzes und Personen, die auf Produktionsdauer beschäftigt sind, einbezogen werden, soweit sie nicht maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind. Da die Einschränkung auf maßgeblich und verantwortlich für die Programmgestaltung interpretationsfähig sei, fordern DGB und ver.di die Streichung des Zusatzes oder zumindest eine eindeutige Definition. Die Einschränkung stößt auch auf entschiedene Ablehnung des DJV, da die Formulierung „maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt“ nicht auf den hier vorliegenden Anwendungsfall der arbeitnehmerähnlichen Personen passe. Die nach § 12 a des Tarifvertragsgesetzes Beschäftigten seien im Regelfall nicht maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt. Dieser Auffassung ist auch der Gesamtpersonalrat des SWR.

Der BBW begrüßt die Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs des LPVG. Die Einschränkung in § 100 „soweit sie nicht maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind“ wird aber abgelehnt.

Diese Hinweise und Anregungen haben im Gesetzentwurf keine Berücksichtigung gefunden.

Aus übergeordneten Gründen der Freiheit von Rundfunk und Medien ist eine noch umfangreichere Ausweitung des Beschäftigtenbegriffs nicht vorgesehen. Wenn die nach § 12 a des Tarifvertragsgesetzes beschäftigten Personen im Regelfall nicht maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind, wie der DJV mitteilt, dann sind umso mehr Personen in den Beschäftigtenkreis einbezogen. Die Regelung des Landespersonalvertretungsgesetzes Rheinland-Pfalz für das Zweite Deutsche Fernsehen zieht den Kreis der Beschäftigten eher enger, da hier diejenigen Beschäftigten nach § 12 a des Tarifvertragsgesetzes ausgeschlossen sind, die „wesentlich an der Programmgestaltung mitwirken“.

Gegenteiliger Auffassung ist der SWR: Arbeitnehmerähnliche Personen und auf Produktionsdauer Beschäftigte sollten nicht dem Beschäftigtenbegriff unterfallen. Arbeitnehmerähnliche Personen seien nicht weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation der Dienststelle integriert, ihre Beauftragung erfolge nach dem Prinzip Angebot und Annahme. Bei ihrer Einbeziehung müsste man etwa die Wahlberechtigung in jedem Einzelfall prüfen. Zu begrüßen sei die Einschränkung „maßgeblich und verantwortlich programmgestaltend“, da hiermit der Rundfunkfreiheit Rechnung getragen werde. Unklar sei jedoch ihre Auslegung, was Wahlan-

fechtungen provoziere. Daher sollte dies im Gesetzestext präzisiert oder in der Begründung zum Gesetzentwurf näher ausgeführt werden. Keinesfalls vom Geltungsbereich des LPVG umfasst werden dürften jedoch die auf Produktionsdauer Beschäftigten, da diese nur tage- oder wochenweise für einzelne Produktionen beschäftigt würden und nicht in die Arbeitsorganisation integriert seien. Die aus der Erweiterung der Beschäftigtenzahlen folgenden größeren Personalräte werden kritisch gesehen.

Diese Anregungen und Hinweise haben im Gesetzentwurf keinen Niederschlag gefunden. Die Frage, ob der SWR berechtigt ist, aus Gründen der Rundfunkfreiheit die programmgestaltende Mitarbeit von fest angestellten Arbeitnehmern oder freien Mitarbeitern erbringen zu lassen, ist nicht gleichzusetzen mit der Frage, welche Beschäftigte nicht oder nicht umfassend in den Geltungsbereich des LPVG einbezogen werden. Dabei ist die grundgesetzlich verbürgte Rundfunkfreiheit zu beachten. Für die Auslegung der Frage, welche Beschäftigte maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind, gibt es nach Mitteilung des SWR bereits eine mit den Personalräten abgestimmte Verfahrensweise, um den Personenkreis nach § 103 Absatz 3 zu bestimmen. Die dabei festgelegten Kriterien können auch bei der Prüfung der Beschäftigteneigenschaft weiterhelfen. Die Erweiterung des spezifischen Beschäftigtenbegriffs für den SWR ist Folge des neu gefassten und ausgeweiteten allgemeinen Beschäftigtenbegriffs nach § 4, der auch Auswirkungen auf andere Regelungsbereiche haben kann.

3.1.192 Zu Nummer 86 bis 88 (zusätzlich Änderung von § 101)

Der DGB, ver.di, der DJV und der Gesamtpersonalrat des SWR regen eine Streichung von § 101 oder dessen Änderung an, damit zumindest Leiterinnen und Leitern kleinerer Büros, die alleine tätig sind und auf Anweisung der einzelnen Programme arbeiten, für den Personalrat des SWR wählbar würden.

Im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt. Aus übergeordneten Gründen der Freiheit von Rundfunk und Medien ist eine Ausweitung der Wählbarkeit nicht vorgesehen. Das Risiko verfassungswidriger Regelungen geht der Gesetzentwurf nicht ein.

Der SWR spricht sich gegen eine Streichung von § 101 aus.

Kenntnisnahme.

3.1.193 Zu Nummer 87 (§ 103)

Nach Auffassung des DGB und von ver.di sollte § 103 entfallen, da er für die genannten Beschäftigten entweder einen Ausschluss oder eine Begrenzung der Mitbestimmung bewirke. Ebenfalls zu kritisieren sei die vorgenommene Einschränkung bei Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit sowie bei Beschäftigten, die maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind. Diese Formulierung sei außerdem interpretationsfähig.

Der DJV ist der Meinung, dass die Ausschlüsse von der Beteiligung in Absatz 1 mit § 71 Absatz 4 harmonisiert werden müssten. Es erschließe sich nicht, warum die Mitbestimmung bei Mitarbeitern des SWR ausgeschlossen sein solle, bei anderen dagegen nicht. Außerdem gebe es Praxisschwierigkeiten bei der Auslegung der Formulierung „maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt.“ Hier wäre es sinnvoller, konkrete Vergütungsgruppen zu nennen. Der Gesamtpersonalrat des SWR fordert dies ebenfalls.

Diese Hinweise und Anregungen sind im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Aus übergeordneten Gründen der Freiheit von Wissenschaft, Kunst, Rundfunk und Medien ist eine Ausweitung der besonderen Beteiligungsrechte beim SWR

nicht vorgesehen. Das Risiko verfassungswidriger Regelungen geht der Gesetzentwurf nicht ein.

3.1.194 Zu Nummer 86 bis 88 (zusätzlich Änderung von § 105)

Der DGB schlägt eine Neuformulierung vor, um die Begrenzung der Mitgliederzahl des Gesamtpersonalrats aufzuheben und an die hierzu geltenden allgemeinen Regelungen für Gesamtpersonalräte anzupassen. Mit dem Vorschlag wäre außerdem eine Ausweitung der Zuständigkeit verbunden. Auch ver.di hält an seiner Forderung fest, dass die Begrenzung auf elf Mitglieder des Gesamtpersonalrats aufgehoben werden muss. Ver.di fordert 15 Mitglieder. Der DJV sowie der Gesamtpersonalrat des SWR fordern dies ebenfalls.

Dieser Vorschlag ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Aus übergeordneten Gründen der Freiheit von Rundfunk und Medien ist eine Ausweitung von Größe und Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats beim SWR nicht vorgesehen.

3.1.195 Zu Nummer 89 (§ 106)

Der BBW regt an zu prüfen, ob die Verordnungsermächtigung in § 106 Absatz 4 ausreichend ist und nicht insbesondere für den kommunalen Bereich eine explizite Regelung sachgerechter wäre.

Diese Anregung hat zu keiner Änderung des Gesetzentwurfs geführt.

Die vom BBW angesprochenen Fallgestaltungen sind von der Ermächtigungsgrundlage umfasst, sodass ein Bedarf an einer gesonderten Regelung nicht gesehen wird.

3.1.196 Zu Nummer 90 (§ 107)

Die KLV und der KAV fordern die Einführung eines vereinfachten Wahlverfahrens in kleinen Dienststellen bis 50 Beschäftigte entsprechend § 14 a Betriebsverfassungsgesetz (Wahl durch Wahlversammlung).

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Lediglich das reine Abstimmungsverfahren würde in einer Versammlung erleichtert. Ein Wählerverzeichnis und Wahlvorschläge wären trotz allem erforderlich. Der Grundsatz der geheimen Wahl könnte gefährdet bzw. nicht garantiert werden. Eine Briefwahl müsste trotz allem vorgesehen werden.

3.1.197 Zu Nummer 90 (§ 107 Absatz 1 Nummer 8)

Der BBW fordert, im Hinblick auf die erforderliche Rechtssicherheit von Wahlen eingehend zu prüfen, ob die zur Verfügung stehenden elektronischen Medien hinreichend zuverlässig sind und sicher zu stellen, dass alle Beschäftigten Zugang zu den elektronischen Medien haben.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt.

Der Verordnungsgeber wird die Zuverlässigkeit der elektronischen Informations- und Kommunikationstechnik prüfen. Hierbei handelt es sich auch nur um die Bereitstellung eines zusätzlichen Mediums. Ein Aushang ist weiterhin vorgesehen.

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

Die Personalvertretungen der Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie sowie ver.di sprechen sich für den Erhalt der regionalen Personalräte aus und bitten, dass Artikel 3 des Gesetzentwurfs wie vorgesehen in das Gesetz übernommen wird.

Dieses Anliegen ist im Gesetzentwurf berücksichtigt.

3.3 Zu Artikel 13 (Übergangsvorschriften)

Zu 3.3.001 Zu § 1 (Amtszeiten)

Der BBW fordert, zur Vermeidung von Missverständnissen im Hinblick auf die Verlängerung der Amtszeit der vorhandenen Personalräte, deren Amtszeit jeweils im März 2014 enden würde, in der Begründung zu § 1 Absatz 3 klarzustellen, dass eine Verlängerung der Amtszeit über einen Monat hinaus nicht gemeint sei, etwa durch die Formulierung „höchstens“ bis zum Tag der Neuwahl.

Diese Forderung ist im Gesetzentwurf nicht berücksichtigt. Dass die Verlängerung der Amtszeit derjenigen Personalvertretungen, deren Amtszeit jeweils im März 2014 enden würde, einen Monat als Obergrenze nicht überschreiten darf, ergibt sich aus dem Gesetzestext mit hinreichender Klarheit.

Der DGB und ver.di sprechen sich dafür aus, die Amtszeiten zur Vermeidung von Lücken übergangsweise auf den 31. Juli 2014 zu verlängern, um Lücken zu vermeiden sowie die notwendige Zeit für die Organisation der Wahlen zu erweitern.

Dieser Anregung ist im Gesetzentwurf bereits Rechnung getragen. Die Übergangsvorschriften entsprechen dieser Forderung. Eine Amtszeitverlängerung für den gesamten Wahlzeitraum ist nicht erforderlich, da während des Wahlzeitraums im Bedarfsfall nach § 26 Absatz 1 a der bisherige Personalrat bis zur Neuwahl die Geschäfte weiterführt. Nur für im März 2014 endende Amtszeiten muss daher eine Verlängerung in den April 2014 hinein geregelt werden.

Zu 3.3.002 Zu § 5 (Laufende Beteiligungsverfahren, Dienstvereinbarungen)

Der DGB moniert eine fehlende Klarstellung zur Weitergeltung bestehender Dienstvereinbarungen. Auch ver.di fordert eine Weitergeltung aller derzeit bestehenden bzw. bis zum Inkrafttreten des neuen Gesetzes im Bestand befindlichen Dienstvereinbarungen bis zum Zeitpunkt des Neuabschlusses der entsprechenden Regelung. Die oftmals erst durch langwierige, schwierige Verhandlungen zwischen der Dienststelle und der jeweiligen Personalvertretung zustande gekommenen Dienstvereinbarungen seien das Fundament für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und eine gesicherte Aufgabenwahrnehmung sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Dienststelle.

Auch die Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte im Sparkassenverband Baden-Württemberg hält einen Vertrauens-/Bestandsschutz für bestehende Dienstvereinbarungen für erforderlich. Dies müsse auch für vereinbarte Kündigungsfristen sowie die komplette Nachwirkung einer Dienstvereinbarung, falls so vereinbart, gelten.

Diese Anregungen sind im Gesetzentwurf berücksichtigt. Bei Inkrafttreten des Gesetzes geltende Dienstvereinbarungen, die § 80 LPVG nicht widersprechen, bleiben gültig.

Zu 3.3.003 Zu § 7 (Notariats- und Grundbuchamtsreform)

Der BBW hält die beabsichtigte Regelung, insbesondere im Bezirk des Oberlandesgerichts Karlsruhe für nicht praxistauglich. Dieser Auffassung schließt sich die ARGE-HPR an.

Diese Anregungen sind im Gesetzentwurf berücksichtigt.

Anlage: Stellungnahmen der Verbände, Einrichtungen, Personalvertretungen, Interessenvertretungen und Anderer

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

DGB-Bezirk Baden-Württemberg • Willi-Bleicher-Str. 20 • 70174 Stuttgart

Innenministerium Baden-Württemberg
Ministerialdirektor
Herrn Dr. Herbert O. Zinell
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

Willi-Bleicher-Straße 20
70174 Stuttgart
Telefon: 0711 2028-0
Telefax: 0711 2028-250

Telefon-Durchwahl
0711 2028-222

E-Mail: nina.schwarz@dgb.de

Abteilung	Unsere Zeichen	Datum
Öffentlicher Dienst/ Beamtenpolitik	schw	04.09.13

Zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften
AZ: 1-0307/314

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor,

zum o. g. Entwurf erhalten Sie anbei die Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Bezirk Baden-Württemberg, mit der Bitte um Kenntnisnahme und Berücksichtigung.

Mit freundlichen Grüßen

Nikolaus Landgraf
Vorsitzender

Anlage

Nord LB
BLZ 250 500 00
Konto 152012274
ID-Nr. DE33 2505 0000
0152 0122 74

Sie erreichen uns ab Hauptbahnhof Stuttgart
mit den S-Bahnlinien 1 bis 6 Station Stadtmitte

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Material

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk
Baden-Württemberg**

Stellungnahme des DGB-Bezirk Baden-Württemberg

Zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften
AZ: 1-0307/314

Stuttgart im September 2013

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Der DGB-Bezirk Baden-Württemberg nimmt dazu wie folgt Stellung:

Zum Verfahren:

Der DGB Baden-Württemberg bedankt sich für die Beteiligung. Schon seit Oktober 2011 finden Gespräche zwischen Innenministerium, dem DGB Baden-Württemberg und seinen Mitgliedsgewerkschaften des Öffentlichen Dienstes über die wichtigsten Aspekte einer Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes statt.

Im April 2012 legte der DGB Baden-Württemberg sein erstes Positionspapier hierzu vor. Im Frühjahr 2013 folgte eine Stellungnahme zu einem vorgelegten Eckpunktepapier mit Stand vom 30. 11. 2012. Es folgten weitere Gespräche zwischen Gewerkschaften und den Regierungsfraktionen, in denen Standpunkte vermittelt wurden.

Um am vorliegenden Anhörungsentwurf zu bewerten, ob geschafft wurde, „die im Personalvertretungsrecht vorgenommenen Einschränkungen zurückzuführen und die Rechte der Interessensvertretungen […] auszubauen und zu stärken", wäre es gut gewesen, allen in das Beteiligungsverfahren einzubeziehenden Verbänden und Ressorts einen Fließtext zur Verfügung zu stellen. Der DGB Baden-Württemberg regt darüber hinaus an, demnächst bei solch umfassenden Gesetzen und Veränderungen eine Synopse anzulegen, in der der alte Text und der neuen Bestimmungen gegenüber gestellt sind.

Grundsätzliches

Der DGB begrüßt, dass die Landesregierung die Ziele der Koalitionsvereinbarung umgesetzt und das LPVG zeitgemäßer zu gestalten versucht hat. Hinsichtlich einer ersten Gesamtbewertung werden die neuen Regelungen grundsätzlich positiv gewertet.

Die Ausweitung des Beschäftigtenbegriffs war längst überfällig. Die Geschlechterquote ist im Betriebsverfassungsgesetz bereits seit 2001 verankert und wird nun endlich auch im LPVG umgesetzt. Die Personalräte werden durch die Ausweitung des Initiativrechts und die erweiterte Möglichkeit zum Abschluss von Dienstvereinbarungen bestärkt. Die Rahmenbedingungen für Personalvertretungen werden als Verbesserung eingestuft, insbesondere weitgehend angemessene Personalratsgrößen, Arbeitsgemeinschaften, Wirtschaftsausschüsse, sowie neue Beteiligungs- und Informationsrechte. Der vorliegende Entwurf stellt somit einen Schritt in die richtige Richtung dar.

Problematisch ist jedoch der Hinweis auf „das Spannungsfeld, in dem sich öffentliche Verwaltungen aufgrund der strikten Rechtsbindung und im Bewusstsein der Mitverantwortung zur Haushaltskonsolidierung bewegen", das bei der Ausprägung der

Mitbestimmung zu berücksichtigen sei. Das Ziel der Haushaltskonsolidierung wird somit der Novellierung des Mitbestimmungsrechts gleichgestellt, von dem über 500 000 Personen des Öffentlichen Dienst profitieren könnten. Dabei geht es hier um gleichberechtigte Teilhabe der Beschäftigten, die sich in adäquaten verbindlichen Regelungen der Mitbestimmung widerspiegeln müssen. Von guten Arbeitsbedingungen profitieren auch die Dienstherren. Mitbestimmung ist aber nicht nur ein Beitrag zur Förderung sachgerechter Aufgabenerledigung, sondern ist ein Zeichen der Anerkennung von Beschäftigten und steht im Bezug zum Sozialstaatsgebot.

Es wurden auch nicht alle Einschränkungen aus dem derzeitig gültigen LPVG zurückgenommen, die durch das Dienstrechtsreformgesetz (DRG) eingeführt worden sind, sondern an entscheidenden Stellen die Chance verpasst, ein wirklich modernes und zukunftsweisendes Personalvertretungsgesetz zu gestalten. So wird die anachronistische Einteilung der Beteiligungstatbestände in uneingeschränkte und eingeschränkte Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung und darüber hinaus Mitbestimmung und Mitwirkung nur nach Antrag betroffener Beschäftigter weiterhin beibehalten. Vor allem die Regelungen der Antragstellung in §§ 71 und 72 werden abgelehnt und darüber hinaus gefordert, die Mitwirkungstatbestände in die eingeschränkte Mitbestimmung zu überführen. Das Bundesverfassungsgericht selbst ist in seiner Entscheidung im Jahr 1995 mit keiner Bemerkung darauf eingegangen, ob es zwingend der Beteiligungsform der Mitwirkung bedarf.

Auch soll es laut Entwurf bei der enumerativen Aufzählung der Beteiligungstatbestände bleiben, statt eine umfassende Beteiligungsregelung zu schaffen. Besonders erkennbar ist dies an der Beibehaltung der eingeschränkten Mitbestimmung in allen Personalangelegenheiten. Im Zuge des DRG waren die Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von der vormals „uneingeschränkten" und „beschränkten" Mitbestimmung in die „eingeschränkte" Mitbestimmung zurückgestuft. Eine solche Verschlechterung ist jedoch nicht zwingend aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1995 abzuleiten und somit auch nicht notwendig. Sofern an dem Evokationsrecht festgehalten wird, müssen nach Auffassung des DGB Baden-Württemberg die personellen Angelegenheiten aller Beschäftigten wieder der vollen Mitbestimmung unterliegen.

Außerdem ist der Beschäftigtenbegriff noch nicht ausreichend umfassend. Zahlreiche Sonderregelungen oder vorzufindende Regelungslücken, mit denen Ausnahmen vom Beschäftigtenbegriff geschaffen werden, haben nach Auffassung des DGB keine Berechtigung. Der DGB Baden-Württemberg fordert, dass alle Beschäftigen an Hochschulen, auch die wissenschaftlich Beschäftigten, unter das Mitbestimmungsgesetz fallen, ebenso wie gestellte Beschäftigte und Personen mit Werkverträgen. Schließlich ist zwar die Absicht der Einführung einer Geschlechterquote begrüßenswert. Aber verfahrenstechnisch wurde dies nicht konsequent umgesetzt. Ohne

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

gleichzeitige Änderung der Wahlordnung wird dieses Vorhaben nicht konfliktfrei gelingen.

Die Sprache des Entwurfs wurde nicht geschlechtergerecht umgesetzt, weshalb das Gesetz einer Überarbeitung bedarf. Es sollten entweder geschlechtsneutrale Begriffe oder beide Geschlechtsformen verwendet werden.

Schließlich regt der DGB Baden-Württemberg an, den Gesetzesentwurf grundlegend neu zu paragrafieren. Auf Grund der geänderten Aufstellung der Regelungen ab dem Abschnitt 8 „Beteiligung des Personalrats" im Gegensatz zum aktuell gültigen LPVG würde eine neue Gliederung für mehr Konsistenz sorgen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften priorisieren in vorliegender Stellungnahme die Beteiligungsrechte beziehungsweise Mitbestimmungstatbestände (geregelt in §§ 39, 39a, 70, 71, 72, 76), den Beschäftigtenbegriff (§ 4), die Personalratsgrößen (§ 14) und Freistellungen (§ 47 b). Genauso hoch bewertet werden die Informationsrechte (§ 68 a) , die Verschwiegenheitspflicht (§10), die Arbeitsgemeinschaften (§§ 55, 55a, 55b) und Wirtschaftsausschüsse (68 b).
Da ein praktikables Mitbestimmungsgesetz unser Ziel ist, geht der DGB Baden-Württemberg in dieser Stellungnahme aber auch Details ein, moniert widersprüchliche Bestimmungen oder fordert Klarstellung ein. Im Sinne der Nachvollziehbarkeit verfährt der DGB Baden-Württemberg in der Reihenfolge der Paragrafierung.

Entsprechend der Prioritäten weist der DGB Baden-Württemberg auf die Anmerkungen zu § 4 (Beschäftigtenbegriff), §§ 10 und 68a (Verschwiegenheit sowie Unterrichtungs- und Teilnahmerechte), § 14 (Bildung von Personalräten, Zahl der Mitglieder), § 47 b (Freistellungen), §§ 55, 55a, 55b (HPR und ARGE HPR) § 68 b (Wirtschaftsausschuss), §§ 70, 71, 76, 82 (uneingeschränkte und eingeschränkte Mitbestimmung, Mitwirkung, Anhörung) sowie in dem Zusammenhang Verfahrensregelungen wie §§ 39, 39a, 72 hin.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Zu den inhaltlichen Regelungen:

Nummer 3 zu § 2 Aufgaben der Dienststelle

Der DGB Baden-Württemberg fordert die gleichberechtigte Zusammenarbeit, statt eine partnerschaftliche. Laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) soll der Kooperationsgrundsatz nicht die natürlichen Interessengegensätze zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aufheben. „Partnerschaftliche" Zusammenarbeit widerspricht dem natürlichen Interessengegensatz.

Nummer 4 zu § 4 Beschäftigte, Gruppen

Hier zu § 4 Absatz 2 Nummer 3 und Nummer 5

Laut Entwurf sind Personen, „die ehrenamtlich tätig sind", keine Beschäftigten im Sinne des neuen § 4 LPVG Absatz 2 Nummer 3. Der DGB Baden-Württemberg regt an, die Formulierung aus dem BetrVG zu übernehmen: „Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art begründet ist." Diese Präzisierung schafft Klarheit, weil mitunter Menschen, die in Vereinen eine ehrenamtliche Tätigkeit innehaben, gegen eine Vergütung im Öffentlichen Dienst tätig werden und deshalb unter den Schutz des LPVG nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 LPVG fallen.

Durch Absatz 2 Nummer 5 fallen Personen mit Werkvertrag aus dem Geltungsbereich des LPVG. Der DGB Baden-Württemberg fordert die Geltung des LPVG für alle in den Dienststellen und sonstigen Körperschaften durch Werkvertrag Beschäftigte. Die gestellten Beschäftigten, die zwar in der Gesetzesbegründung ebenso wie die Personen mit Abordnung oder Zuweisung aufgeführt sind, sollten daher separat aufgeführt werden oder auch im Gesetz unter § 4 Absatz 1 Nummer 2 genannt werden.

Auch alle Beschäftigen an Hochschulen sollen unter das LPVG fallen. Des Weiteren sprechen wir uns hinsichtlich weiterer Gruppen, wie z.B. künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiter bzw. Mitarbeiter beim SWR für eine Einbeziehung aus. Der DGB Baden-Württemberg verweist in diesem Zusammenhang auf die §§ 94, 95, 100, 103, sowie 71 Absatz 4.

Nummer 6d zu § 9 Absatz 3 Dienststellen

Hier zu § 9 Absatz 3

Laut § 9 Absatz 3 können Außenstellen, Nebenstellen und Teile einer Dienststelle unter bestimmten Voraussetzungen zu selbstständigen Dienststellen im Sinne des LPVG erklärt oder zu einer Dienststelle zusammengefasst werden. Der Personalrat ist vor der Entscheidung nur anzuhören. Somit liegt die Handlungskompetenz für Zusammenschluss und Trennung von Dienststellen allein bei der Leitung der Dienststelle. Der DGB Baden-Württemberg fordert die Personalvertretung ordentlich und zumindest auf dem Niveau der eingeschränkten Mitbestimmung zu beteiligen.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Die Zusammenlegung oder Aufhebung der gebildeten Dienststellen muss jedoch nach unserer Meinung an die Zustimmung der Mehrheit der Beschäftigten gebunden sein und der Mitbestimmung unterliegen. Damit soll ausgeschlossen werden, dass die Zusammenfassung einseitig erfolgen kann.
Es handelt sich um organisatorische Maßnahmen, die laut Anhörungsentwurf § 76 nun der Mitwirkung angehören. Forderung des DGB Baden-Württemberg ist, dass Mitwirkung in der (eingeschränkten) Mitbestimmung aufgehen soll.

Im Hinblick auf die Übergangsbestimmungen ist es notwendig, die Fortgeltung der bisherigen Vorabstimmungen zur Zusammenlegung bzw. Trennung zu regeln, sofern dies von den Beteiligten auch weiterhin so gewollt ist. Jetzt bestehende Zusammenschlüsse und Verselbständigungen von Dienststellen sollten fort gelten.
Ins Gesetz aufgenommen werden soll, dass § 9 Absatz 3 und Absatz 4 auch für Beschäftigte des Landes bei den Landratsämtern gilt, sodass auch sie Einfluss auf die Zusammenlegung oder Aufhebung Einfluss haben.

Außerdem fordert der DGB Baden-Württemberg eine Klarstellung im Hinblick auf die Zentren für Psychiatrie. Daher soll § 9 um einen Absatz 5 ergänzt werden: „Bei den Zentren für Psychiatrie wird an jedem der neun Standorte Weinsberg, Winnenden, Wiesloch, Calw-Hirsau, Emmendingen, Reichenau, Bad Schussenried, Weissenau und Zwiefalten eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes gebildet."

Nummer 7 zu § 9a Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot, Unfallschutz
Hier zu § 9a Absatz 2
Der DGB begrüßt die rechtliche Klarstellung zum Unfallausgleich in Ausübung der Personlaratstätigkeit. Es gibt auch Arbeitnehmer/innen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen und dabei einen Unfall erleiden können, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, oder sie erfahren einen Sachschaden, der nach § 80 des Landesbeamtengesetzes zu ersetzen wäre. Der DGB fordert, nach dem Satz "so finden diese Vorschriften entsprechende Anwendung" einen Satz zur Klarstellung einzufügen: „Diese Regelungen gelten für tarifbeschäftigte Personalrats-mitglieder entsprechend."

Nummer 8 zu § 10 Verschwiegenheitspflicht
Hier zu § 10 Absatz 3
Der DGB Baden-Württemberg fordert, nach „im Einzelfall " einzufügen „auf Antrag des Personalrats". Es kann nicht sein, dass ein einzelnes Personalratsmitglied gegebenenfalls gegen den Willen des Personalrats von der Dienststelle auf Antrag von der Verschwiegenheitspflicht entbunden werden kann.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Außerdem fordert der DGB Baden-Württemberg die Entbindung des Personalrats von der Verschwiegenheitspflicht gegenüber den Beschäftigten, die von einer personellen Maßnahme nach § 71 betroffen sind.
Auch gegenüber den Gewerkschaften, die in der Dienststelle vertreten sind, und dem Personalrat soll keine Verschwiegenheitspflicht bestehen. Der DGB Baden-Württemberg regt an, die entsprechende Regelung aus Rheinland-Pfalz (§ 71 Verschwiegenheitspflicht) in § 10 Absatz 1 als Nummer 9 zu übernehmen: „…9. gegenüber den Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und den zuständigen Arbeitgebervereinigungen, wenn und soweit sie nach den Bestimmungen dieses Gesetzes hinzugezogen werden."

Nummer 9 zu § 11 Wahlberechtigung
Hier zu § 11 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 sowie Satz 2
Der DGB Baden-Württemberg fordert die Streichung des Satz 2: „Satz 1 Nummer 2 gilt nicht, wenn während der Elternzeit eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung in der gleichen Dienststelle ausgeübt wird". Jener Satz 1 Nummer 2 besagt, dass Beschäftigte, die am Wahltag seit mehr als sechs Monaten ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt beurlaubt sind, das Wahlrecht verlieren. Allerdings sind Beschäftigte, die in der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, nicht „ohne Bezüge oder Arbeitsentgelt beurlaubt", sondern teilzeitbeschäftigt. Dieser Einschub impliziert, dass eine Teilzeit während der Elternzeit eine andere Teilzeitbeschäftigung sei als eine sonstige Teilzeitbeschäftigung.

Damit außerdem Beschäftigte in Elternzeit nicht diskriminiert werden, soll der Satz nach Nr. 4 in § 11 Absatz 1 lauten: „Satz 1 Nummer 2 gilt nicht, wenn feststeht, dass die/der Beschäftigte binnen 6 Monaten aus der Elternzeit in die alte Dienststelle zurückkehren wird."

Das Doppelwahlrecht wird im Anhörungsentwurf nicht gesondert aufgeführt. Ausschließlich in der Begründung auf S. 18 wird dargelegt, dass es durch § 4 Absatz 1 Satz 1 zu Doppelwahlrechten kommen kann. Wir sprechen uns daher für eine Klarstellung auch im Gesetzestext aus.

Nummer 9 zu §12 Wählbarkeit
Hier zu § 12 Absatz 2 Nummer 5
Laut § 12 Abs. 2 Nr. 5 Anhörungsentwurf sind die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) und ihre Stellvertreterin vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen. In der Begründung wird die angeblich unmittelbare Anbindung der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin an die Dienststellenleitung angeführt, die ausschließt, dass die BfC im Personalrat ist.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Allerdings sind laut dem auf § 12 Absatz 2 Nummer 5 folgenden Satz „Beschäftigte, die nicht ständig selbständige Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen oder vorbereiten, nicht von der Wählbarkeit ausgeschlossen, wenn nur zu einem untergeordneten Teil der Gesamtaufgaben der Beschäftigten Personalangelegenheiten entschieden oder vorbereitet werden."
Viele BfC erfüllen eben genau das Kriterium, dass sie nur zu einem untergeordneten Teil der Gesamtaufgaben Personalangelegenheiten entscheiden oder vorbereiten. Im letzten Satz des Absatz 2 sollten nach Nummer 5 deshalb die BfC aufgenommen werden. Entsprechend muss es heißen: „Beschäftigte, die nicht ständig selbstständige Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen oder vorbereiten, sind von der Wählbarkeit nach Satz 1 Nummer 3, 4 *und 5* nicht ausgeschlossen, wenn nur zu einem untergeordneten Teil der Gesamtaufgaben des Beschäftigten Personalangelegenheiten entschieden oder vorbereitet werden."
Eine Regelung, durch die die BfC ihre Wählbarkeit grundsätzlich verliert, ist jedenfalls nicht akzeptabel. Selbst wenn sich im Zuge der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes die Aufgaben der BfC ändern sollten, wäre durch die im Anhörungsnetwurf vorgeschlagene Formulierung gewährleistet, dass keine Beschäftigten mit Befugnissen in Personalangelegenheiten im Personalrat vertreten sind.
Außerdem muss der § 12 Absatz 2 Nummer 5 „Nicht wählbar [ist] die Beauftragte für Chancengleichheit" wie folgt ergänzt werden: „für den Personalrat der jeweiligen Dienststelle, für die sie als BfC gewählt wurde." Klargestellt ist somit nach der Systematik des LPVG, dass die Nichtwählbarkeit nicht für die Stufenvertretungen gilt, wenn die BfC-Tätigkeit an der Schule oder beim Personalrat beim Staatlichen Schulamt ausgeübt wird. Bei den jeweils anderen Stufen ist die BfC sowohl wählbar als auch wahlberechtigt; die BfC verliert nicht grundsätzlich ihre Wählbarkeit.

Zu § 14 Bildung von Personalräten, Zahl der Mitglieder
Hier zu § 14 Absatz 1
§ 14 regelt die Bildung von Personalräten in den Dienststellen. Im Anhörungsentwurf ist hier entgegen der bisherigen Regelung nur noch eine „Kann-Regelung" enthalten. Diese Regelung stellt eine nicht hinnehmbare Verschlechterung dar. Der DGB Baden-Württemberg besteht daher auf der Beibehaltung der Formulierung aus dem geltenden LPVG: „In allen Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen mindestens drei wählbar sind, werden Personalräte gebildet". Bei der Bildung von Personalräten handelt es sich um eine Grundvoraussetzung, damit Mitbestimmung umgesetzt werden kann. Eine solche Regelung darf keinen Interpretationsspielraum zulassen.

Hier zu § 14 Absatz 3
Der DGB Baden-Württemberg spricht sich dafür aus, dass ab 2001 Beschäftigten die Anzahl der Personalratmitglieder je 500 Beschäftigte um ein Mitglied ansteigt, anstatt im 1000er Schritt um 2 Mitglieder.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Außerdem fordert der DGB Baden-Württemberg die Streichung des letzten Satzes: „In der Regel beschäftigt ist, wer voraussichtlich in mehr als der Hälfte der Amtszeit des Personalrats in der Dienststelle tatsächlich eingegliedert sein wird." Er widerspricht Absatz 5. Daneben würden nach dieser Formulierung befristet Tarifbeschäftigte nicht mitgezählt werden, da die individuelle Zugehörigkeit der Beschäftigten zur Dienststelle entscheidend wäre und nicht die Tatsache, wie viele Beschäftigte insgesamt in der Regel in der Dienststelle beschäftigt sind.

Ferner regt der DGB Baden-Württemberg an, die Kappungsgrenze bei größeren Gremien (27 Mitglieder) aufzuheben. Gerade wegen der Größe der Dienststellen und der dort zu behandelnden unterschiedlichen Themenstellungen haben sich entsprechend große Gremien in der Praxis bewährt.

Für Bereich der Schulen spricht sich der DGB Baden-Württemberg jedoch für eine Sonderregelung aus, denn die Erhöhung der Zahl der Mitglieder im Personalrat wird aus der Sicht der schulischen Personalräte aus praktischen Erwägungen nach wie vor kritisch gesehen. Bei vielen Personalräten GHWRGS wird sich nach § 14 Absatz 3 in Verbindung mit § 14 Absatz 4 Nummer 2 LPVG in Verbindung mit dem neuen Beschäftigtenbegriff eine Personalratsgröße von 27 Mitgliedern ergeben. Nach den Erfahrungen genau dieser Personalräte bei ihrer Zusammensetzungen im Rahmen der Verwaltungsreform 2005 handelt es sich bei 27 Personalratsmitgliedern um eine Personalratsgröße, bei der sowohl die räumliche Ausstattung bezüglich eines Sitzungsraumes sowie die Organisationsanforderungen an die Organisation der Personalratsarbeit nicht mehr vernünftig leistbar ist. Die Höchstzahl der Mitglieder kann auf 20 beschränkt werden. Notwendige Voraussetzung ist hierfür jedoch, dass das Freistellungskontingent gemäß DGB-Forderung § 47 b an die Beschäftigtenzahl, anstatt an die Gremiengröße gekoppelt ist.

Hier zu § 14 Absatz 4

Der DGB schlägt vor, in Absatz 4 einen neuen Punkt 3 einzufügen, der lautet: „Das gilt sinngemäß auch für die Beschäftigten des Landes, die dem Landratsamt angehören". Dieser Zusatz ist erforderlich, damit für die Beschäftigten des Landes Klarheit besteht.

Hier zu § 14 Absatz 5

Angeregt wird, dass die Formulierung der „in der Regel Beschäftigten" aus der Begründung übernommen wird. Entsprechend lautet Absatz 5 dann:
„(5) Maßgebend für die Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten sind die am zehnten Arbeitstag vor Erlass des Wahlausschreibens absehbar vorhandenen Beschäftigten. Die absehbare Zahl der Beschäftigten ist nach den Verhältnissen an diesem Stichtag festzulegen."

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Nummer 12 zu § 15 Vertretung nach Gruppen und Geschlechtern
Hier zu Nummer 12a § 15 Absatz 1
§ 15 Absatz 1 bezieht sich auf die Zusammensetzung in Bezug auf die Geschlechter; Absatz 1a regelt die Vertretung der Gruppen im Personalrat; Absatz 3 bestimmt die Anzahl der Gruppenvertreterinnen und –vertreter im Personalrat.

Laut Absatz 1 Satz 1 muss die Zusammensetzung des Personalrats das Verhältnis von Frauen und Männer bei den Beschäftigten abbilden. Nach der Soll-Formulierung dieses Satzes ist dies eine zwingende Vorschrift. Auf Seite 23 der Begründung heißt es jedoch: „Die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit setzt dabei an der Einreichung der Wahlvorschläge an, nicht an der Wahlentscheidung der Wahlberechtigten." Wenn es der Wille des Gesetzgebers ist, die Förderung von Frauen voranzutreiben und Geschlechtergerechtigkeit herzustellen, so muss dies auch durchgängiges Prinzip sein. Es ist wenig zielführend, die Einreichenden von Wahlvorschlägen sanktionslos zu verpflichten, die Geschlechterquoten einzuhalten (§ 17 Absatz 4a) und dann, wie aus der Begründung und den Einschränkungen in Absatz 1 und Absatz 1 a jeweils der zweite Satz hervorgeht, bei der Besetzung der Sitze dieses Prinzip nicht durchgängig zu beachten.

Des Weiteren heißt es in der Begründung: „Insbesondere soll auch die Möglichkeit des Kumulierens und Panaschierens nicht durch die verbindliche Beachtung von Geschlechterquoten beschränkt werden." Der Wille des Gesetzgebers ist klarzustellen.

Ohne eine Veränderung der Wahlordnung wird der vorliegende Gesetzentwurf, indem eine Geschlechterquote Soll-Formulierung ist, jedoch zu großen Problemen führen und wird daher als nicht praktikabel abgelehnt. Gerade weil die Wähler und Wählerinnen kumulieren und panaschieren können, können sie die Rangfolge in der Liste ändern. In der Konsequenz kann dies bedeuten, dass Person A zwar wesentlich mehr Stimmen erhalten hat als Person B, Person B aber zum Zug kommt, damit die Geschlechterquote eingehalten werden kann. Würde das Wahlrecht jedoch verändert und zum Beispiel eine reine Listenwahl ohne Kumulieren und Panaschieren eingeführt oder getrennte Männer- und Frauenlisten, würde sich das stark auf die Listenaufstellung auswirken. Auch könnte die Listenwahl demotivierend wirken. Darüber hinaus weist der DGB Baden-Württemberg darauf hin, dass eine Änderung des Wahlrechts im neuen LPVG hinsichtlich der Wahlen im Frühjahr 2014 problematisch ist, da die Listen bis Oktober oder November erstellt sein sollten. Es bedürfte einer großzügigen Übergangsregelung.

Sofern an einer Durchsetzung der verbindlichen Geschlechterquote festgehalten wird, müsste die Gruppenbildung gestrichen werden und ein Schwellenwert von drei Personen für den Personalrat in kleineren Dienststellen eingeführt werden. Wir spre-

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

chen uns danach für eine Geschlechterquote analog dem Betriebsverfassungsgesetz aus. Dort ist die Geschlechterquote wie nachstehend aufgeführt geregelt:

> *Betriebsverfassungsgesetz § 15 Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechter*
> *„(1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.*
> *(2) Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht."*

Letztlich sollte der Praxisbezug die entscheidende Rolle bei der Ausgestaltung der gesetzlichen Regelung spielen. Außerdem sind widersprüchliche Regelungen im Gesetzestext zu beseitigen.

Abschließend regt der DGB Baden-Württemberg an, im Gesetz klar zum Ausdruck zu bringen, dass eine Regelung für mehr Geschlechtergerechtigkeit auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung, den Gesamtpersonalrat, für die Stufenvertretung und den Ausbildungspersonalrat gelten soll.

Nummer 12 c zu § 15 Absatz 3
Diese Regelung stellt eine Verschlechterung dar:
Nach der alten Regelung bekommen Gruppen ab 51 Beschäftigten zwei Vertreter oder Vertreterinnen, laut neuer Regelung bekommen Gruppen mit über 50 Mitgliedern nur eine Vertretung. Laut Anhörungsentwurf stehen zwei Vertretungen den Gruppen erst zu, wenn sie größer als 100 sind. Die selbe Schlechterstellung um eine Gruppenvertretung im Personalrat gilt für Gruppengrößen größer als 200 und kleiner als 300; bei Gruppengrößen über 600 und unter 1000, sowie über 3000 und unter 5000. Beispiel:

Gruppenangehörige	Geltende Regelung	Zukünftige Regelung
75	2	1
275	3	2
375	3	3
481	3	3
775	4	3
923	4	3
1422	5	4

Nummer 14 zu § 17 Wahl des Personalrats
Hier zu § 17 Absatz 4a

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Die Formulierung „Die Wahlvorschläge müssen mindestens so viele Bewerber enthalten, wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat und innerhalb der Gruppen auf Frauen und Männer zu erreichen" ist unbestimmt. Bedeutet dies, dass auf der Liste mindestens so viele Personen des jeweiligen Geschlechts vorhanden sein müssen wie Sitze im Personalrat für das Geschlecht vorgesehen sind oder bedeutet diese Formulierung, dass im Wahlvorschlag insgesamt das Verhältnis der Geschlechter in den Kandidaturen abgebildet werden soll? Eine eindeutige und umsetzbare Gesetzesformulierung muss angestrebt werden.

Es ist auch nicht eindeutig geregelt, was geschieht, wenn eine Vorschlagsliste zwar eine bestimmte Anzahl von Sitzen nach d'Hondt erhält, aber die definierte Quote der Geschlechter nicht aufweist. Diesbezüglich heißt es in § 17 Absatz 4 a: „Wahlvorschläge, die diesem Erfordernis nicht entsprechen hat der Wahlvorstand nach näherer Maßgabe der Wahlordnung als gültig zuzulassen, wenn die Abweichung schriftlich begründet wird. Die Begründung ist mit dem Wahlvorschlag bekannt zu geben."

Die „Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes" (BetrVG1VOWO) regelt dies im § 15 Absatz 5 Nummern 1 bis 5 präzise:

> *„(5) Befindet sich unter den auf die Vorschlagslisten entfallenden Höchstzahlen nicht die erforderliche Mindestzahl von Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes, so gilt Folgendes:*
> *1. An die Stelle der auf der Vorschlagsliste mit der niedrigsten Höchstzahl benannten Person, die nicht dem Geschlecht in der Minderheit angehört, tritt die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr benannte, nicht berücksichtigte Person des Geschlechts in der Minderheit.*
> *2. Enthält diese Vorschlagsliste keine Person des Geschlechts in der Minderheit, so geht dieser Sitz auf die Vorschlagsliste mit der folgenden, noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit über. Entfällt die folgende Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten zugleich, so entscheidet das Los darüber, welcher Vorschlagsliste dieser Sitz zufällt.*
> *3. Das Verfahren nach den Nummern 1 und 2 ist so lange fortzusetzen, bis der Mindestanteil der Sitze des Geschlechts in der Minderheit nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes erreicht ist.*
> *4. Bei der Verteilung der Sitze des Geschlechts in der Minderheit sind auf den einzelnen Vorschlagslisten nur die Angehörigen dieses Geschlechts in der Reihenfolge ihrer Benennung zu berücksichtigen.*
> *5. Verfügt keine andere Vorschlagsliste über Angehörige des Geschlechts in der Minderheit, verbleibt der Sitz bei der Vorschlagsliste, die zuletzt ihren Sitz zu Gunsten des Geschlechts in der Minderheit nach Nummer 1 hätte abgeben müssen."*

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Der DGB Baden-Württemberg empfiehlt, entweder im Gesetz oder in der Wahlordnung die Festlegung analog dem BetrVG vorzunehmen. Das Wahlverfahren muss so adaptiert werden, dass die Regelungen zu den Geschlechtern auch rechtssicher umgesetzt werden können.

Nummer 21 zu § 29 Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat
Hier zu § 29 Absatz 1 Nummer 4 a
Der DGB Baden-Württemberg spricht sich für die Streichung des § 29 Abs. 1 Nr. 4 a aus. Diese Nummer besagt, dass die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch „Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt, wenn diese länger als sechs Monate gedauert hat; bei Mitgliedern, die bereits bei Beginn der Amtszeit beurlaubt sind, beginnt die Frist ab diesem Zeitpunkt".
Auch sollte der Satz gestrichen werden: „Satz 1 Nummer 4a gilt nicht, wenn während der Elternzeit eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung in der gleichen Dienststelle ausgeübt wird", da er, wie unter § 11 ausgeführt, diskriminierend wirkt und impliziert, dass eine Teilzeit während der Elternzeit eine andere Teilzeitbeschäftigung sei, als eine sonstige Teilzeitbeschäftigung.

Aufgrund unserer Rechtsauffassung bzw. aufgrund vorliegender einschlägiger Urteile (VGH BW 26.09.1995 Az: PB 15 S 1138/95, BVerwG 28.03.1979 6 P 86/78) erlischt die Mitgliedschaft im Personalrat nicht zwingend bei einer Beurlaubung. Sie erlischt laut § 12 Absatz 1 erster Halbsatz sowie § 29 Absatz 1 Nummer 5 Anhörungsentwurf beim Verlust der Wählbarkeit, die auf verschiedenen Ursachen beruhen kann. Die Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Wahltag führte nicht zum Verlust der Wählbarkeit und zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat, weil die Wahlberechtigung und Wählbarkeit nur dann entfallen, wenn der Beschäftigte am Wahltag seit mehr als sechs Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt ist.

Nummer 22 zu § 30 Ruhen der Mitgliedschaft im Personalrat
Nach Ansicht des DGB Baden-Württemberg sollen die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch weiterhin aktiv sein können, wenn sie gemäß Absatz 2 einen Ausbildungsabschnitt in einer anderen Dienststelle ableisten.

Nummer 23 zu § 31 Ersatzmitglieder
Die Formulierung der zeitweiligen Verhinderung bedarf einer Klarstellung. Sollten dienstliche Belage gemeint sein, so gilt Mandat vor Amt.
Außerdem fehlt eine Regelung, wie das Nachrücken der Ersatzmitglieder unter Einhaltung der Geschlechterquote geregelt werden soll. Konsequenterweise müsste eine Frau nachrücken, wenn eine Frau ausscheidet. Und es muss geregelt werden, wie zu verfahren ist, wenn keine Frau mehr auf der Liste steht: Rückt dann eine Frau der anderen Liste oder ein Mann derselben Liste nach? Geht der Anspruch des Ge-

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

schlechtes verloren, wie man vielleicht aus § 15 Absatz 1 schließen könnte? Dies muss, wie oben erwähnt, dringend im Gesetz oder in der Wahlordnung geregelt werden.

Nummer 24 zu § 32 Vorstand
Hier zu § 32 Absatz 2 Satz 1

Der DGB Baden-Württemberg fordert folgende Fassung von Satz 1: „Der Personalrat wählt aus seiner Mitte mit der Mehrheit der Stimmen aller Mitglieder weitere Mitglieder in den Vorstand." Spätestens ab einer Größe von sieben Personalratsmitgliedern sollte diese Bestimmung im Sinne des Minderheitenschutzes verbindlich sein. Nach der jetzt vorgesehenen Formulierung des § 32 Absatz 2 liegt es an der Mehrheit im Personalrat, unabhängig von der Personalratsgröße zu entscheiden, ob Mitglieder in den Vorstand gewählt werden oder nicht. Sofern jedoch die Mehrheit im Personalrat gegebenenfalls durch Geschäftsordnung entscheidet, dass keine Mitglieder zugewählt werden, bedeutet dies automatisch, dass der Minderheitenschutz für die Liste mit der zweitgrößten Zahl aller von den Angehörigen der Dienststelle abgebenden Stimme nicht wirkt, da es auf Grund des Gruppenprinzips möglich ist, dass die Gruppenvertretungen der selben Liste angehören. Dies ist zutiefst undemokratisch, zumal vor dem Hintergrund, dass mehrheitlich durch Geschäftsordnung sowohl die Beschlussfassung auf den Vorstand als auch die Frage, ob Gruppenbeschlussfassung erfolgt oder nicht, blockiert werden kann. Die Bezüge sind die § 38, 39 und 39a LPVG.
Der DGB Baden-Württemberg regt an Stelle des § 32 Absatz 2 die Übernahme des bisherigen § 33 mit einem Schwellenwert von 7 Personalratsmitgliedern an.
Zusätzlich soll aufgenommen werden: „Die beiden Geschlechter müssen im Vorstand vertreten sein". Damit wird dem Ziel adäquater Beteiligung beider Geschlechter Rechnung getragen.
Durch die Übernahme des bisherigen § 33 entfällt die Gruppenzuordnung, die wie angeführt dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in Verbindung mit dem Wahlrecht aus Kumulieren und Panaschieren zuwiderläuft. Die Aufgabe „der Gruppe" sollte auch in den anderen Paragraphen redaktionell übernommen werden.

Nummer 26 zu § 36 Durchführung der Sitzung, Teilnahmerechte
Hier zu § 36 Absatz 3, Satz 1 und 4

Der DGB Baden-Württemberg spricht sich für ein Teilnahmerecht der Beauftragten der Gewerkschaften aus. Sie können vom Personalrat zur Beratung seiner Aufgaben zur Sitzung hinzugezogen werden.
Der DGB Baden-Württemberg fordert des Weiteren die Streichung von "personelle und soziale Angelegenheiten einzelner Beschäftigten dürfen nur mit deren vorherigen schriftlichen Zustimmung in Anwesenheit von Beauftragten von Gewerkschaften […] beraten werden". Die beauftragten Personen der Gewerkschaft beraten häufig in personellen Angelegenheiten und zwar in der Regel zugunsten der Beschäftigten.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Die neue Regelung widerspräche der bisherigen nie kritisierten Praxis. Insbesondere tarifliche und Eingruppierungsfragen sind Fragen, bei denen diese Vertretungen ihren Sachverstand in den Personalrat einbringen sollen und können. Eine Regelung, dass in Anwesenheit dieser Vertreterinnen und Vertreter nur anonymisiert über Einzelfälle verhandelt werden darf, wäre zielführend. Es kann jedoch bei der Einstellungsbeteiligung und der Eingruppierungsbeteiligung oder bei der Vertragsgestaltung bspw. nur schwer die vorherige Zustimmung der jeweiligen (zukünftigen) Beschäftigten eingeholt werden. § 36 Absatz 3 soll entsprechend umformuliert werden.

Nummer 27 zu § 38 Beschlussfassung
Hier zu Nummer 27 b § 38 Absatz 3
Das neu eingeführte schriftliche Umlaufverfahren wird kritisch gesehen. Zudem muss eindeutig geklärt sein, welche Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsverfahren unter den Begriff „einfach gelagerte Angelegenheiten fallen".
Die Personalratsmitglieder sollen gleichberechtigt im Gremium mitarbeiten. Dazu ist es unerlässlich, dass in § 38 Abs. 3 wegen der erforderlichen Kenntnisnahme des Ergebnisses beim Umlaufverfahren noch folgender Satz angefügt wird: „Das Ergebnis des Umlaufverfahrens ist auf der nächsten Sitzung des Personalrats bekanntzugeben." Wir sprechen uns für eine sinngemäß entsprechende Regelung in den §§ 39 und 39 a aus. Würde unserer Forderung nicht nachgegangen, dann würde das Einspruchsrecht gemäß § 40 unterlaufen.

Hier Nummer 27 b zu Absatz 4
In Absatz 4 wird von der sich bewährten Regelung der gemeinsamen Beratung und getrennten Beschlussfassung abgewichen. Nach der im Entwurf vorgeschlagenen Verfahrensweise kann zwar entweder „im Einzelfall" ein Antrag auf getrennte Beschlussfassung gestellt oder die getrennte Beschlussfassung durch eine Geschäftsordnung geregelt werden. Speziell die Formulierung „im Einzelfall" ist interpretierbar, also unklar. Unabhängig davon lehnt der DGB Baden-Württemberg beide Möglichkeiten als praxisfremd bis undemokratisch ab. Zum einen wäre dann eine Geschäftsordnung zwingende Voraussetzung. Zum anderen würde der Minderheitenschutz kleiner Gruppen ausgehebelt, denn die Geschäftsordnung kann mehrheitlich abgelehnt werden. Erfahrungsgemäß gibt es viele spezifische Themenkomplexe, bei der ein breite, Gruppen übergreifende Diskussion sinnvoll, gegenseitig befruchtend und daher zielführend sind. Der DGB Baden-Württemberg plädiert deshalb für die Beibehaltung des Prinzips der gemeinsamen Beratung und der getrennten Beschlussfassung.

Nummern 28 zu § 39 Ausschüsse des Personalrats
Hier zu § 39 Absatz 1

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Der DGB Baden-Württemberg spricht sich für die Bildung von Ausschüssen des Personalrats aus, allerdings nur in Verbindung mit einem Schwellenwert von 17 Personalratsmitgliedern (d.h. ab 2.001 Beschäftigten). Die Ausschüsse sollten eine beratende Funktion ausüben und höchstens die Entscheidungen vorbereiten.

Hier zu § 39 Absatz 4

Zunächst einmal bedarf es einer deutlichen Definition dessen, was unter „einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten" und „Mitwirkungsangelegenheiten" verstanden wird. Unabhängig davon lehnt der DGB Baden-Württemberg die Übertragung von Beschlussbefugnissen gemäß § 39 und 39a LPVG- Anhörungsentwurf auf Ausschüsse und auf den Vorstand als Kann-Möglichkeit durch die Geschäftsordnung ab.

Die Geschäftsordnung wird von der Mehrheit des Personalrats beschlossen. Durch Geschäftsordnung können nach diesen Regelungen weitgehende Beschlussmöglichkeiten auf Ausschüsse oder den Vorstand übertragen werden. Dies würde bedeuten, dass durch Geschäftsordnung Minderheiten von der Diskussion und der Beschlussfassung vollständig ausgeschlossen werden können. Bei gleichzeitiger Vergrößerung der Gremien ist dies eine zutiefst undemokratische Regelung, die den Minderheitenschutz im Personalrat vollständig aushebelt.

Nummer 29 zu § 39 a Übertragung von Befugnissen auf den Vorstand des Personalrats

Der DGB Baden-Württemberg fordert die Streichung von § 39 a. Die Möglichkeit zur Übertragung von Befugnissen auf den Vorstand des Personalrats wird als undemokratisches Prinzip abgelehnt.

Nummer 32 zu § 42 Niederschrift

Der DGB Baden-Württemberg regt an, zur Klarstellung nach Absatz 1 einzufügen, dass die Niederschrift den an der Sitzung teilnehmenden PR-Mitglieder zu übersenden bzw. auszuhändigen ist. Dies ist zwar durch Rechtsprechung geklärt, sollte aber im Gesetzestext selbst eindeutig verankert werden.

Nummer 33 zu § 43 Geschäftsordnung

Hier zu § 43 Absatz 1

Für die mögliche Änderung der Geschäftsordnung des Personalrats sollte eine größere Mehrheit erforderlich sein. § 43 Abs. 1 sollte entsprechend lauten: „Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die der Personalrat mit einer 2/3-Mehrheit der Stimmen der gesetzlichen Mitgliederzahl beschließt."

Außerdem wird die Ergänzung durch Abs. 4 wie folgt vorgeschlagen:

„Die Geschäftsordnung muss einstimmig vom Personalrat beschlossen werden."

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Hier zu § 43 Absatz 2

Absatz 2 sollte gestrichen werden. Nach der Auffassung des DGB Baden-Württemberg steht diese Regelung im Gegensatz zum Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und deutet auf Misstrauen. Es sollte der Zusammenarbeit der Dienststelle und des jeweiligen Personalrats überlassen werden, wann der Personalrat wie präsent ist und Beteiligungsangelegenheiten vorgelegt werden.

Nummer 37 zu § 47 Allgemeines

Diese Änderung der alten durch die neue Fassung ist nicht nötig. Die Begrifflichkeiten, wie Besoldung anstelle Dienstbezüge führen zu Ungenauigkeiten (Anwärterbezüge sind weder Entgelt noch Besoldung). Positiv wird anerkannt, dass künftig die individuelle Arbeitszeit maßgeblich für Dienstbefreiung ist.

Nummer 38 zu §§ 47 a Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

Der DGB Baden-Württemberg kennt positiv an, dass der Schulungsanspruch auch für Ersatzmitglieder gilt und dass teilzeitbeschäftigte Personalratsmitglieder gemäß § 47 Absatz 2 nach der Teilnahme an ganztätige Schulungsmaßnahmen einen entsprechenden Ausgleich für aufgebaute Überstunden erhalten.

Der DGB Baden-Württemberg regt ferner an, den § 47 Absatz 7 des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu adaptieren: „[Jedes Mitglied des Personalrates hat] während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind. Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitgliedes übernehmen und nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter gewesen sind, haben einen Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen".

Nummer 39 zu § 47 b Freistellungen

Hier zu § 47 b Absatz 1

Der DGB Baden-Württemberg fordert, Freistellungen an der Anzahl der Beschäftigten zu bemessen, anstatt an der Zahl der Personalratsmitglieder. Die Bemessung nach Gremiengröße ist nicht logisch. Insbesondere, wenn Sitze im Personalrat unbesetzt bleiben sollten, hätten die verbleibenden Personalratsmitglieder überproportional mehr Zeitaufwand bei der Betreuung der Beschäftigten und benötigen daher höhere pro- Kopf- Freistellung. Wenn Freistellungen nach der Gremiengröße bemessen werden, dann führte die Kappung der maximalen Personalratsgröße auch zu einer Begrenzung bei den Freistellungen. Die Zeit des Personalrats reichte dann nicht aus, um sich allen Beschäftigten in ausreichendem Maße anzunehmen. Dem DGB Baden-Württemberg sind aber auch die grundsätzlichen Verbesserungen der Freistellungsregelung positiv aufgefallen. Doch kleinere Gremien betreffend, gibt es auch nicht nachvollziehbare Verschlechterungen. So war beispielsweise bislang bereits ab 201

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

bis 500 Beschäftigten eine volle Freistellung vorgesehen. Im neuen Landespersonalvertretungsgesetz ist dies erst ab 301 bis 600 Beschäftigten der Fall. Der DGB Baden-Württemberg fordert die Beibehaltung des Status Quo hinsichtlich des entsprechenden Falls.

Hier zu §47 b Absatz 2

Wir fordern die Streichung von § 47 Absatz 2, damit sowohl eine Abweichung von der Freistellungsregelung nach unten wie auch das „Evozieren durch die Hintertür" im endgültigen Gesetz ausgeschlossen sind. Laut § 47 b Abs. 2 können nämlich Personalrat und Dienststelle einvernehmlich von Absatz 1 Satz 2 abweichen, was im Gegensatz zu einem rechtssicheren Freistellungsanspruch steht. Aufgrund des Verweises auf die §§ 73 und 74 Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 und 2 entscheidet die Einigungsstelle bei Nichteinigung. Damit kann das zuständige Organ auch gegen die im Anhörungsentwurf enthaltene Freistellung evozieren. Die Freistellungsregelungen bilden eine der grundlegenden Rahmenbedingungen für die Personalratsarbeit und die Mitbestimmung und sollten daher keine Abweichungsmöglichkeit haben.

Hier zu § 47 b Absatz 3

Es wird beantragt, nach „§ 14 Absatz 1 und 3" die 4 einzufügen: „§ 14 Absatz 1, 3 und 4", sodass bei der Berechnung der Freistellungen auch Beschäftigte in Außenstellen berücksichtigt werden. Auch für Beschäftigte in den Außenstellen muss der Personalrat zur Verfügung stehen und benötigt dafür unbedingt ein entsprechendes Freistellungskontingent. Es ist nicht nachvollziehbar, dass einerseits bei den weiten Entfernungen die Zahl der Mitglieder im Personalrat ausgeweitet wird, dann aber bei vier Mitgliedern keine zusätzliche Freistellungsmöglichkeit mehr gewährt wird. Schließlich fehlen im Anhörungsentwurf Freistellungen für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie für die Bezirks- und Hauptpersonalräte (Stufenvertretung).

§ 52 Angelegenheiten der Personalversammlung

Der DGB Baden-Württemberg regt an, dass § 52 Abs. 1 dahingehend geändert wird, dass mindestens einmal im Jahr eine gemeinsame Personalversammlung stattfinden muss. Im Anhörungsentwurf ist die jährliche Personalversammlung mit Tätigkeitsberichterstattung eine Kann-Regelung.

Nummer 43 zu § 53 Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung, Teilnahmerechte
Hier zu § 53 Absatz 1 Nummer 4

Der DGB Baden-Württemberg fordert „ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretung" durch „ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretungen" zu ersetzen. Sowohl die mittlere Stufe (Bezirkspersonalräte) als auch die obere Stufe (Hauptpersonalrat) müssen ein Zugangsrecht zur Personalversammlung haben. Die mittlere Ebene ist für Personalangelegenheiten zuständig und die obere Ebene für grundsätzliche

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Regelungen. Beide Bereiche müssen zwingend bei Personalversammlungen dargestellt werden können. Es ist nicht einsichtig, dass dies die einzige Stelle ist, in denen die Stufenvertretungen nicht im Plural benannt werden.

Hier zu § 53 Absatz 3
Ein Ausschluss der Gewerkschaften wie in § 53 Abs. 3 wird abgelehnt.

Nummer 46 zu § 55 Bezirkspersonalrat und Hauptpersonalrat (Stufenvertretungen)
Hier zu Nummer 46 a zu § 55 Absatz 2
Es ist nicht ersichtlich, warum der Bezirkspersonalrat bei 11 Mitgliedern verbleiben soll, auch wenn die Vertretung von weit über ca. 5000 Beschäftigten zu gewährleisten ist. Demgegenüber wächst der Hauptpersonalrat bei 20.000 Beschäftigten auf 19 Mitglieder an. Der DGB Baden-Württemberg fordert deshalb, die Gremiengröße des Bezirkspersonalrats an die des Hauptpersonalrats anzupassen.

Hier zu Nummer 46 b ff § 55 Absatz 3 neue Nummer 7
Der DGB Baden-Württemberg regt an, in den Gesetzestext noch einzufügen, dass eine beauftragte Person des Personalrats an den Sitzungen der Stufenvertretungen „auf deren Beschluss" mit beratender Stimme teilnehmen kann. So würde keine Notwenigkeit für größere Sitzungsräume mit Warteräumen anfallen und höhere Reisekosten vermieden.

Hier zu Nummer 46 b ff § 55 Absatz 3 neue Nummer 8
Der DGB Baden-Württemberg fordert, die Freistellungsregelungen auch für Stufenvertretungen zu übernehmen, da bei den Stufenvertretungen ebenfalls Beteiligungsangelegenheiten anfallen; teils sogar mehr als auf der örtlichen Personalratsebene. In jedem Fall sollte die Freistellung der Stufenvertretung gesetzlich geregelt werden. Es kann nicht sein, dass diese einzeln ausgehandelt werden müssen.

Nummer 47 zu § 55a und 55 b Arbeitsgemeinschaften von Personalvertretungen und Arbeitsgemeinschaft der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte (ARGE HPR)
Nach Meinung des DGB Baden-Württemberg besteht für die Schaffung von Arbeitsgemeinschaften der Personalräte (aus den Vorsitzenden oder bestimmten Mitgliedern (§ 55 a Absatz 1 Satz 2) und Vorsitzenden der Hauptpersonalräte keine Erfordernis. Wir verweisen darauf, dass bei wichtigen Sachverhalten die Beteiligung aller Hauptpersonalräte garantiert werden muss. Dies soll ebenso für die Gesamtpersonalräte gelten. Es bedarf vergleichbarer Informations- und Abstimmungsrechte. Wenn die ARGE HPR bleiben soll, dann soll nach Meinung des DGB Baden-Württemberg die im Anhörungsentwurf verankerte herausragende Stellung der ARGE HPR auf alle Arbeitsgemeinschaften der Personalräte ausgedehnt werden oder der Sonderstatus der ARGE HPR entfallen

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Hier zu § 55 b Absatz 2
Laut § 55 b Absatz 2 kann die Hauptschwerbehinderten-Vertretung an allen Sitzungen der ARGE HPR teilnehmen. Das Teilnahmerecht sollte hier auf den/die Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen (AGSV) beschränkt werden. Die jetzige Formulierung bedeutet, dass sich die Größe des Gremiums verdoppeln würde, weil es genau gleich viele Hauptschwerbehindertenvertretungen wie Hauptpersonalräte gibt.

Hier zu § 55 b Absatz 6
Die im Anhörungsentwurf vorgesehene Kostenregelung im § 55 b Absatz 6 ist nicht sachgerecht. Demnach sollen die Kosten von dem Ressort getragen werden, dem die Vorsitzende oder der Vorsitzende angehört. Nach Meinung des DGB Baden-Württemberg sollten die Kosten für die ARGE-HPR an zentraler Stelle beim Ministerium für Finanzen und Wirtschaft oder Staatsministerium angesiedelt werden.

Nummer 58 zu § 65 (Datenschutz)
Hier zu § 65 Absatz 3 Nummer 2
Der DGB Baden-Württemberg fordert für den schulischen Bereich die Gestattung der Speicherung von Daten der Privatanschrift, da der schulische Bereich keine dienstlichen Kontaktadressen hat, über die der zuständige Personalrat und die Stufenvertretungen die Lehrkräfte einfach erreichen können. Die beabsichtigten Empfangs- und Beteiligungsfristen sind sonst nicht einhaltbar.

Nummer 59 zu § 66 Zusammenarbeit mit der Dienststelle
Hier zu § 66 Absatz 1 Satz 3
Es darf keine Reduzierung der Vierteljahresgespräche stattfinden. Selbst wenn ein Wirtschaftsausschuss eingerichtet ist, müssen die Leitung der Dienststelle oder entsprechend Beauftragte auch weiterhin mindestens einmal im Vierteljahr zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammenkommen.
Des Weiteren soll der bisherige Passus: „Sie haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen“ ebenfalls weiter im Gesetzestext enthalten sein.

Nummer 61 zu § 68 b Wirtschaftsausschuss
Hier zu § 68 b Absatz 2
Grundsätzlich wird die in § 68 b neu geschaffene Möglichkeit, einen Wirtschaftsausschuss zu bilden, begrüßt. Der DGB fordert jedoch die Streichung des Einschubes in § 68 b Abs. 2:„…soweit dadurch nicht die Dienst- oder Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden,…“. Da diese Formulierung interpretationsfähig ist, können die Unterrichtungsrechte des Wirtschaftsausschusses durch die Dienststelle nachhaltig beeinträchtigt werden. Es sei darauf hingewiesen, dass hinsichtlich der

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Dienst-, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse der § 10 (Verschwiegenheitspflicht) LPVG Anhörungsentwurf sowie das Strafgesetzbuch § 353 b (Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht) wirken.

Nummer 62 zu § 69 Mitbestimmung
Hier zu § 69 Absatz 2
Die Möglichkeit, in der Geschäftsordnung zu regeln, dass eine Zustimmung im Voraus erteilt werden kann, wird strikt abgelehnt. Der DGB Baden-Württemberg fordert die Streichung dieses Absatzes. Es kann nicht nachvollzogen werden, inwiefern einer Maßnahme vor umfassender Unterrichtung und Beratung überhaupt zugestimmt werden kann. Die konkrete Maßnahme ist dann überhaupt nicht bekannt.

Nummer 64 zu § 70 Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung
Hier zu § 70 Absatz 1
Der DGB Baden-Württemberg weist darauf hin, dass an anderer Stelle, durch § 72 Absatz 2 Nummer 3 und Nummer 4, die uneingeschränkte Mitbestimmung für bestimmte Personengruppen eingeschränkt wird. Die gesetzliche Notwendigkeit hierfür ist zu prüfen.

Hier zu § 70 Absatz 2
Der DGB Baden-Württemberg begrüßt die neu in die uneingeschränkte Mitbestimmung aufgenommenen Mitbestimmungsangelegenheiten wie z.B. Maßnahmen des behördlichen oder betrieblichen Gesundheitsmanagements einschließlich der Gefährdungsanalysen oder die in Absatz 2 Nummern 3 und 4 aufgeführten Mitbestimmungstatbestände zu den Arbeitszeiträumen, zur vorhersehbaren Festlegungen von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftszeit und Rufbereitschaft.

Unbedingt ist jedoch in § 70 Absatz 2 das Wort „ferner" zu streichen, um ein eindeutiges uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht des Personalrats zu regeln. Außerdem fallen weiterhin wichtige Angelegenheiten unter die eingeschränkte Mitbestimmung, speziell die personellen Maßnahmen. So ist zwar in § 70 Absatz 2 Nummer 9 im Anhörungsentwurf die volle Mitbestimmung für die Aufstellung von Sozialplänen zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen enthalten, die den Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen. Der DGB Baden-Württemberg fordert die uneingeschränkte Mitbestimmung darüber hinaus auch bei der Aufstellung von Sozialplänen bei Neu- und Umstrukturierungsmaßnahmen, Restrukturierungen, Ausgliederungen, Einschränkung und Stilllegung von Dienststellen und Dienststellenteilen und Betrieben sowie bei Personalabbau.

Des Weiteren sollte nicht nur die Gefährdungsanalyse, sondern auch die Gefährdungsbeurteilung unter die Mitbestimmung fallen.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Es fehlt die uneingeschränkte Mitbestimmung bei der Abberufung der Beauftragten für Chancengleichheit.

Überhaupt bleibt Baden-Württemberg bei den uneingeschränkten Mitbestimmungsrechten im Vergleich mit anderen Bundesländer mit dem neuen Landespersonalvertretungsgesetz nach wie vor zurück. Eine Anpassung beispielsweise an das Landespersonalvertretungsgesetz Berlin ist wünschenswert. Dort fallen unter die uneingeschränkte Mitbestimmung die Einstellung von Arbeitnehmern, die Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, die Kündigung durch den Arbeitgeber, die Gewährung von Leistungs- und Funktionszulagen.
Eine Einschränkung gibt es nur für Arbeitnehmer mit hoheitlichen Aufgaben nach Artikel 33 Absatz 4 Grundgesetz. Vieles hiervon wird laut Anhörungsentwurf § 71 in Baden-Württemberg unter die eingeschränkte Mitbestimmung fallen. Der DGB Baden-Württemberg sieht hier Änderungsbedarf.

Nummer 64 hier zu § 71 Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung
Hier zu § 71 Absatz 1
Zwar ist die Neuaufnahme sowie die Zuordnung von bisher nur unter die Mitwirkung fallenden Angelegenheiten unter die eingeschränkte Mitbestimmung positiv zu bewerten. Gleichzeitig werden aber zahlreiche Tatbestände, die vor 2011 der vollen Mitbestimmung unterlagen, in die eingeschränkte Mitbestimmung abgestuft, so wie der Absatz 1 Nummern 1 (Begründung des Beamtenverhältnisses), 2 und 3 (Einstellung von Arbeitnehmern, Übertragung der auszuübenden Tätigkeit bei der Einstellung, Nebenabreden zum Arbeitsvertrag, Zeit- oder Zweckbefristung des Arbeitsverhältnisses, Ein-, Höher-, Um- oder Rückgruppierung einschließlich Stufenzuordnung), 7 (zwei Monate überschreitender Übertragung einer Tätigkeit) und 10 (wesentlicher Änderung des Arbeitsvertrags). Der DGB Baden-Württemberg lehnt dies ab.

Damit wurde weder unser Hauptanliegen aufgegriffen, noch das in der Koalitionsvereinbarung niedergelegte Versprechen umgesetzt, die Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer, die vor 2011 unter § 76 und damit unter die uneingeschränkte Mitbestimmung fielen, wieder der uneingeschränkten Mitbestimmung zuzuordnen. Die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten macht den Kernbereich der Mitbestimmung aus. Daher sollten die maßgeblichen Regelungen der Mitbestimmung im Zuge der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes in Richtung uneingeschränkter Mitbestimmung verändert werden. Insbesondere im Hinblick auf die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber in § 71 Abs. 1 Nr. 12 sowie auf die unter § 71 Abs. 1a des Anhörungsentwurfs fallenden Mitbestimmungsangelegenheiten wie Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung fordern wir die Zuordnung zur uneingeschränkten Mitbestimmung.

Hier zu § 71 Absatz 2

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Der DGB Baden-Württemberg fordert die Streichung der Antragspflicht für Beschäftigte. Nachdem die Beteiligungsangelegenheiten wieder in uneingeschränkte und eingeschränkte Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung differenziert sind, ist nicht nachvollziehbar, dass bei der eingeschränkten Mitbestimmung im § 71 Absatz 2 LPVG und der Mitwirkung § 76 Absatz 2 wiederum Beteiligungstatbestände geregelt werden, die nur auf Antrag der Beschäftigten der Beteiligung unterliegen. Deshalb muss die Einschränkung „auf Antrag des betroffenen Beschäftigten" sowohl bei der Mitbestimmung als auch der Mitwirkung entfallen. Die Absätze können dann jeweils zusammengefasst werden.

Die vorherige Informations- und Antragshinweispflicht der Dienststelle führt zu einer Verfahrensverzögerung, die weder im Interesse der Dienststelle noch im Interesse der Personalvertretung ist. Darüber hinaus führt die Beteiligung auf Antrag des Beschäftigten oft dazu, dass Beschäftigte schon wegen der Antragsstellung stigmatisiert sind oder sich zumindest so fühlen. Deshalb fordert der DGB Baden-Württemberg sowohl die Mitwirkungs- als auch die Mitbestimmungstatbestände „auf Antrag der Betroffenen" in generelle Mitwirkungs- oder Mitbestimmungstatbestände umzuwandeln. Mit Tatbeständen wie Verlängerung der Probezeit (Nummer 1), die Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit (Nummer 4), die Versagung oder der Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit (Nummer 6) und der Abschluss von Aufhebungs- und Beendigungsverträgen (Nummer 11) werden sehr zentrale und kollektive Angelegenheiten berührt, sodass der Personalrat hier im Sinne der einheitlichen Regelung mitbestimmen muss.

Hier zu § 71 Absatz 3

In § 71 Abs. 3, Satz 1 ist das Wort „ferner" zu streichen, um ein eindeutiges wenn auch eingeschränktes Mitbestimmungsrecht des Personalrats zu regeln.
Aufgrund der aktuellen Entwicklung regen wir an, unter Abs. 3 Nr. 1 als Buchstaben f die „verantwortliche Elektrofachkraft" einzubeziehen.
Grundsätzlich sollten alle Themen zur Chancengleichheit wie § 71 Absatz 3 Nummer 2 und Nummer 19 unter die uneingeschränkte Mitbestimmung fallen.
Des Weiteren gehören Beurteilungen (Absatz 3 Nummer 4) in die volle Mitbestimmung. Sie haben für betroffene Kolleginnen und Kollegen so hohe Auswirkungen, dass der Personalrat mitbestimmen können muss. Dies gilt auch für die Gestaltung von Arbeitsplätzen (Nummer 12), Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung (Nummer 14), Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden (Nummer 15). Die genannten Tatbestände sind unter anderem verantwortlich für Erkrankungen. Der Personalrat ist gemäß § 70 in der uneingeschränkten Mitbestimmung, wenn es um Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen oder des behördlichen Gesundheitsmanagements geht. Deshalb gehören die Tatbestände Nummer 12, 14 und 15 in die uneingeschränkte Mitbestimmung.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Hier zu § 71 Absatz 4 Nummer 1.a)
Der DGB Baden-Württemberg fordert, nicht auf Grund der Besoldungsgruppe die Beteiligung auszuschließen. Die Differenzierung aufgrund der Besoldungsgruppe ist nicht sachgerecht und führt beispielsweise dazu, dass Rektorinnen und Rektoren der Mitwirkung der Personalvertretung unterliegen, Direktorinnen und Direktoren als Leiter/innen von Gymnasien und Beruflichen Schulen jedoch nicht. Insofern sollten die Direktor/innen an Gymnasien und Beruflichen Schulen in die Nummer 4a nach den Rektor/innen aufgenommen werden.

Hier zu § 71 Absatz 4 Nummer 2.b)
Der DGB Baden-Württemberg fordert, die Nummern 2 a und 2 b zu streichen, die zu Ausnahmen von der (uneingeschränkten) Mitbestimmung bei Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen führen würde, sowie bei Polizeimeisterinnen und Polizeimeistern, und Polizeikommissarinnen und -Kommissaren.
Dies wäre eine Verschlechterung gegenüber der bisherigen Praxis zumindest im Schulbereich, bei der schon jetzt die entsprechenden Personalvertretungen im Listenauswahlverfahren beteiligt werden.
Personalvertretungen können nach den beabsichtigten Regelungen des neuen LPVG das Verfahren enorm beschleunigen. Darüber hinaus ist insbesondere bei der schulbezogenen Stellenausschreibung die Beteiligung der Personalvertretung zum Schutz der vorhandenen Beschäftigten, die sich ebenfalls bewerben können, und zur Einhaltung der Auswahlgrundsätze nach Artikel 33 Absatz 5 GG, unabdingbar.

Hier zu § 71 Absatz 4 Nummer 3
Der DGB Baden-Württemberg fordert die Streichung der Nummer 3. Sie besagt, dass Absatz 1 Nummer 11 (Umsetzung mit Wechsel des Dienstortes) und Absatz 1a (Regelungen zu Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung) nicht für nicht verbeamtete Lehrer und Lehrerinnen gilt. Es ist nicht sachlich begründet, dass Lehrkräfte im Arbeitnehmerstatus, die regelmäßig im Wesentlichen genau gleich eingesetzt sind, gegenüber ihren verbeamteten Kolleginnen und Kollegen diskriminiert werden. Diese Änderung ist überfällig. Die tarifbeschäftigten Lehrkräfte haben einen Anspruch auf die gleichen Mitbestimmungsrechte, wie die verbeamteten Lehrkräfte. Eine Einschränkung wäre allenfalls für befristet beschäftigte Lehrkräften an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen akzeptabel.
Der DGB Baden-Württemberg fordert an dieser Stelle ein, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausnahmslos unter das LPVG fallen. Durch § 72 Absatz 2 Nummer 1c wird das Mitbestimmungsrecht bei Personalangelegenheiten nach § 71 Absatz 1 und Absatz 1a eingeschränkt. Der DGB Baden- Württemberg lehnt dies ab.

Hier zu § 71 Absatz 4a Nummer 1.b)

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Es ist unklar, warum Rektorinnen und Rektoren der Mitwirkung der Personalvertretung unterliegen, Direktorinnen und Direktoren als Leiter/innen von Gymnasien und Beruflichen Schulen jedoch nicht. Insofern sollten die Direktor/innen an Gymnasien und Beruflichen Schulen in die Nummer 4a nach den Rektor/innen aufgenommen werden. Darüber hinaus ist es nicht begründbar, dass vor dem Hintergrund der erklärten Absicht der Landesregierung, die Beteiligungsrechte auszuweiten, die Personalvertretung bei der Besetzung von Schulleiterstellen an Gymnasien und Beruflichen Schulen keine Einflussmöglichkeit haben soll, während die Einflussmöglichkeiten der Schulkonferenz und des Schulträgers gesetzlich deutlich ausgeweitet werden sollen.

Hier zu § 71 Absatz 4a Nummer 2.b)

Die Einschränkungen für die Polizeibeamten ist nicht, wie in der Begründung dargestellt, die Übertragung der „alten" Regelung, sondern nimmt dem Personalrat innerhalb der Polizei weitere Rechte, sich sachgerecht um seine Beschäftigten kümmern zu können.

In den Fällen des Absatzes 1.a) Nummer 1 wurde die Verschlechterung „voraussichtlich länger als 2 Monate" eingebaut. Das kann dazu führen, dass über Versetzungen, welche unter 2 Monaten dauern, die eingeschränkte Mitbestimmung unterlaufen ist und zur Mitwirkung verkommt. Die Mitwirkung ist faktisch unwirksam, wie die Erkenntnis aus der zurückliegenden/gelebten Praxis gezeigt hat. Dies wäre für die betroffenen Beschäftigten unzumutbar.

Die Fälle des Absatzes 1a Nummern 3 bis 5 sind zusätzlich hinzugefügt worden. Insbesondere durch die Polizeistrukturreform werden die Beschäftigten der Polizei mittels Personalmaßnahmen wie Versetzungen und Abordnungen betroffen sein, was einen besonderen Schutz durch die Personalvertretung bedingt. Hierbei genügt die Mitwirkung auf keinen Fall und muss der eingeschränkten Mitbestimmung zugeführt werden.

Insgesamt sollten diese Einschränkungen für die Polizei aufgehoben werden. Es gibt keine ersichtlichen Gründe, warum in einer modern und gut geführten Polizei diese Einschränkungen notwendig erscheinen, die es für andere Dienststellen die vom LPVG betroffen sind, nicht gibt.

Nummer 64 zu §72 Einleitung, Verfahren der Mitbestimmung

Der DGB Baden-Württemberg kritisiert, dass wissenschaftliche Mitarbeiter nur unter die Mitbestimmung fallen, wenn sie es beantragen. Diese Einschränkung wird durch § 72 Absatz 2 Nummer 1c bewirkt. Der DGB fordert den Wegfall der Regelung: „Der Personalrat bestimmt […] nur mit in den Personalangelegenheiten nach § 71 Absatz 1 und 1a der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit […] wenn sie es beantragen"

Hier zu § 72 Absatz 4

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Der DGB Baden-Württemberg fordert, diesen Absatz zu streichen. Es ist nicht ersichtlich, warum bei zahlenmäßiger Ausweitung des Gremiums bei diesen Beteiligungstatbeständen die Mitbestimmung auf den Vorstand und gegebenenfalls somit auf die Vorsitzenden verengt wird. Das widerspricht jedem demokratischen Verständnis.

Nummer 65 zu § 74 a Einigungsstelle

Der DGB Baden-Württemberg weist darauf hin, dass nicht immer Klarheit herrscht, was das oberste Organ ist. So fehlt im Gesundheitsbereich das oberste Organ für die Universitätskliniken. Es wird eine Lösung analog der für das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) vorgeschlagen:
„..im KIT entscheidet das nach § 69 Abs. 3 Satz 4 LPVG zuständige oberste Organ und das nach § 72 Abs. 5 LPVG zuständige Beschlussorgan ein vom Aufsichtsrat eingesetzter Ausschuss auf Antrag des KIT- Vorstands oder des PR." Die genannten Paragrafen beziehen sich auf das aktuelle LPVG, nicht auf den Anhörungsentwurf. Unklarheiten im Hinblick auf das oberste Organ gibt es auch bei den Sparkassen und der Landesbank. Hier ist eine Klarstellung erforderlich, das es der Vorstand oder der Verwaltungsrat ist.
Im neuen Landespersonalvertretungsgesetz bzw. durch eine entsprechende Änderung des Errichtungsgesetzes sollte für die Zentren für Psychiatrie klar gestellt werden, dass im Falle der Nichteinigung zwischen der Dienststelle und dem Personalrat der Aufsichtsrat das oberste Organ der Dienststelle darstellt.

Nummer 67 zu § 76 Angelegenheiten der Mitwirkung

Positiv ist, dass laut Anhörungsentwurf durch Absatz 1 Nummer 2 und Nummer 3 die Erweiterung von Dienststellen und die dauerhafte Vergabe von Arbeiten außerhalb der Dienststelle im Mitbestimmungsniveau angehoben wurden. Das Festhalten an Mitwirkungsrechten wird jedoch dem Bedürfnis nach aktiver Teilhabe an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Stärkung der Eigenverantwortlichkeit von Beschäftigten nicht gerecht. Daher fordert der DGB Baden-Württemberg grundsätzlich die Zuordnung aller Tatbestände, die in § 76 der Mitwirkung zugeordnet sind, den Mitbestimmungstatbeständen in § 71 zuzuordnen und somit mindestens unter die eingeschränkte Mitbestimmung zu subsummieren. Besonders weisen wir auf drei Aspekte hin, bei denen das Mitbestimmungsniveau aus Sicht des DGB dringend anzuheben ist:

Hier zu § 76 Absatz 1 Nummer 4

Laut Anhörungsentwurf soll der Personalrat bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen nur mitwirken. Dies ist aufgrund der zukünftig zunehmenden Bedeutung (Kinderbetreuung etc.) zu gering. Der DGB Baden-Württemberg fordert hierfür zumindest die eingeschränkte Mitbestimmung ein.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Zu § 76 Absatz 1 Nummer 7

Für § 76 Absatz 1 Nummer 7, Arbeitsorganisation einschließlich der Planungs- und Gestaltungsmittel und der Zahl der einzusetzenden Beschäftigten, fordern wir die uneingeschränkte Mitbestimmung, da hierdurch wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitsplätze zu erwarten sind, die nicht ohne entsprechende Beteiligung der Personalvertretungen erfolgen soll.

Warum die Erstellung der Stundenpläne bei Lehrkräften von der Mitwirkungspflicht ausgenommen ist, ist nicht nachvollziehbar. Die Stundenpläne sind die Dienstpläne der Lehrerinnen und Lehrer. Eine Ausnahme könnte allenfalls für die kurzfristige Erstellung von Vertretungsplänen begründet werden. Da die regelmäßigen Stundenpläne in den Ferien erstellt werden, wird mit Sicherheit ein praktikables Verfahren zwischen Schulleitung und Personalrat möglich sein. Die Mitwirkung der Personalvertretung bei der Stundenplanerstellung wird auf der anderen Seite zu deutlich höherer Akzeptanz führen.

Hier zu § 76 Absatz 2 Nummer 2

Die Erteilung schriftlicher Abmahnungen gegen Arbeitnehmer sollte nach unseren Vorstellungen in die eingeschränkte Mitbestimmung überführt werden.

Nummer 67 zu § 79 Antrag des Personalrats

Hier wurden die Initiativmöglichkeiten zwar ausgeweitet, dies sollte jedoch insgesamt für alle Beteiligungsgegenstände gelten. Letztendlich ist die Einschränkung nicht begründbar.

Nummer 67 zu § 80 Dienstvereinbarungen

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt, dass die alte Regelung gemäß § 73 Absatz 3 geltendes LPVG entfällt, nach der die Dienststelle eine Dienstvereinbarung jederzeit kündigen kann.

Es stellt sich die Frage, warum nicht in allen Fragen und insbesondere in allen Beteiligungsangelegenheiten eine Dienstvereinbarung möglich sein soll. Letztendlich gibt es keine Dienstvereinbarungspflicht. Somit könnten alle allgemeinen Aufgaben und alle Beteiligungsangelegenheiten gegebenenfalls sinnvoll im Einzelfall durch Vereinbarungen, die dann den Charakter einer Dienstvereinbarung hätten, beiderseitig vereinbart werden.

Nummer 67 zu § 81 Anhörung des Personalrats

Der DGB Baden-Württemberg schlägt hinsichtlich der Anhörung des Personalrats zur Präzisierung des Verfahrens die nachstehend aufgeführte Ergänzung analog § 68 Abs. 2 vor:

„Zu den schriftlichen Stellungnahmen des Personalrats soll der Leiter der Dienststelle innerhalb von drei Wochen ebenfalls schriftlich Stellung nehmen oder, wenn die Ein-

haltung der Frist nicht möglich ist, einen schriftlichen Zwischenbescheid erteilen. Die Ablehnung ist ebenfalls vom Leiter der Dienststelle schriftlich zu begründen."

Nummer 67 zu § 82 Angelegenheiten der Anhörung
Der DGB Baden-Württemberg spricht sich grundsätzlich für die Überführung von Angelegenheiten der Anhörung auf das Mitbestimmungsniveau gemäß §§ 70 und 71 Anhörungsentwurf aus. Als Beispiel kann Berlin dienen.

Hier zu § 82 Nummer 3
Laut Anhörungsentwurf soll der Personalrat bei Raumanforderungen für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen vor der Weiterleitung nur angehört werden. Bei Betrachtung zum Beispiel der Auswirkungen von Arbeitsplatzgestaltungen oder dem „Sick-Building-Syndrom" auf Beschäftigte, wird deutlich, dass das bloße Anhören hier viel zu gering ist.

Hier zu § 82 Nummer 9
Der DGB Baden-Württemberg lehnt die Regelung in § 82 Absatz 1 Nummer 9 ab. Hiernach ist der Personalrat vor Kündigungen von Arbeitsverhältnissen während der Probezeit, bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen nur anzuhören. Eine ohne Beteiligung des Personalrats ausgesprochene Kündigung, Abmahnung etc. soll aber unwirksam sein. Es handelt sich hierbei um Angelegenheiten von so großer Bedeutung, bei denen zu Gunsten der Dienststelle und der Betroffenen der Personalrat eine starke Position einnehmen können muss, um gemeinsame Lösungen zu finden.

Nummer 67 zu § 83 Durchführung von Entscheidungen, vorläufige Regelungen
Der DGB Baden-Württemberg schlägt vor, die Einhaltung der Gesetze und Verpflichtungen durch den Dienststellenleiter zu fördern. Daher sollte § 83 durch Absatz 5 erweitert werden: „Ist eine Maßnahme im Verfahren nach diesem Gesetz abschließend entschieden, so ist bei nicht verändertem Sachverhalt eine erneute inhaltsgleiche Antragsstellung frühestens nach 6 Monaten/12 Monaten möglich. Dies gilt auch für Anträge des Personalrats nach § 79 LPVG."

Nummer 67 zu § 83a Zuständigkeit in nicht gestuften Verwaltungen
Da die Mitarbeiter der Hochschulen Landesbeschäftigte sind, wurde bisher davon ausgegangen, dass das Stufenverfahren auf die Hochschulen Anwendung findet. In § 8 des Landeshochschulgesetzes ist geregelt: „Die Hochschulen sind rechtsfähige Körperschaften des öffentlichen Rechts und zugleich staatliche Einrichtungen." Körperschaften des Öffentlichen Rechts werden durch das LPVG § 83 jedoch vom Stufenverfahren ausgeschlossen. Nach Meinung des DGB Baden-Württemberg muss das Stufenverfahren für die Hochschulen beibehalten werden. Aus diesem Grund schlagen wir vor, als Absatz 2 einzufügen: „Im Sinne dieses Gesetzes gelten Körper-

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

schaften des Öffentlichen Rechts, die zugleich staatliche Einrichtungen sind, als gestufte Verwaltungen." Absatz 2 würde zu Absatz 3.

Nummer 73 zu § 90 Polizei

Der DGB geht davon aus, dass die im Polizeistrukturreformgesetz unter Artikel 12 (Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes) beschlossenen Änderungen in den vorliegenden Entwurf des LPVG unverändert einfließen werden. Die durch Artikel 12 des Polizeistrukturreformgesetz (PolRG) geänderte Version findet die Zustimmung der Gewerkschaft der Polizei (GdP).

Hier zu § 90 Absatz 4

Der DGB Baden-Württemberg regt an, die Altersgrenze vom 18. Lebensjahr auf das 20. Lebensjahr zu erhöhen. Bei der Polizei werden faktisch nur noch wenige Auszubildende unter dem 18. Lebensjahr eingestellt. Um § 90 Absatz 4 LPVG in der jetzigen Form erfüllen zu können, müssten bei der Einstellung am 01.03. des Wahljahres mindestens 5 Beschäftigte unter 18 Jahren vorhanden sein und dies bis zu dem festgelegten Wahltermin, also April, beziehungsweise Mai. Dies ist in den zurückliegenden Jahren nur sehr selten der Fall gewesen. Um den Gedanken des LPVG gerecht zu werden, sollte deshalb die Lebensaltergrenze auf 20 Jahre angehoben werden.

Nummer 77 zu § 94 Besondere Vorschriften für Lehre und Forschung
Hier zu § 94 Absatz 1, 2, 4

§ 94 schließt auch weiterhin die Mitbestimmung für wissenschaftlich Beschäftigte aus. Hierzu gibt es aus dem Hochschulbereich Kritik. Daher schlagen wir vor, den § 94 zu streichen - oder wenn dies nicht möglich ist - so anzupassen, dass all Hochschulbeschäftigten unter den vollen Schutz des LPVG fallen. Dies ist insbesondere im Hinblick auf den wichtigen Mitbestimmungstatbestand „Einstellung und Eingruppierung" notwendig. Aufgrund der gegebenen Situation an den Hochschulen, an denen es immer häufigere Befristungen gibt und unsichere Arbeitsverhältnisse die Oberhand haben, würde die Mitbestimmung ausgehöhlt werden, da nur wenige Betroffene einen Antrag auf Beteiligung des Personalrats stellen werden. An dieser Stelle sei auf die guten Erfahrungen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter Campus Nord /KIT verwiesen, in dem es Mitbestimmung für wissenschaftliche Mitarbeiter ohne Antrag gab.

Nummer 80 zu § 94 c Nr. 3 Besondere Vorschriften für das Karlsruher Institut für Technologie

Der Personalrat des KIT hatte bisher einen größeren Vorstand als andere Personalräte. Dies soll jetzt gestrichen werden. Außerdem hatte das KIT hinsichtlich der Bildung seiner Arbeitsgemeinschaft (mit PR Garmisch-Partenkirchen) bisher dieselben Voraussetzungen wie die Uniklinika.

Nach dem Anhörungsentwurf ist dies nicht mehr der Fall. Die Regelungen für die Uniklinika bleiben laut § 55 a Abs. 3 erhalten. Es gibt jedoch keinen Hinweis, dass dies auch für das KIT gelten soll. Dies hätte zur Folge, dass für das KIT zukünftig die „allgemeine" Regelung greifen würde, die keine Freistellungsmöglichkeiten beinhaltet. Wir fordern hier die Beibehaltung der bisherigen und besseren Regelungen auch für das KIT.

Nummer 82 zu § 95 Besondere Vorschriften für Theater und Orchester

Im Anhörungsentwurf wird auch an den Besonderen Vorschriften für Theater und Orchester in § 95 festgehalten. Da mit dieser Vorschrift die Beteiligung der Personalvertretungen für künstlerische Mitglieder von Theatern und Bühnen weitgehend ausgeschlossen ist, sollte diese Regelung gestrichen werden.
Das Betriebsverfassungsgesetz schließt in seinem § 118 Tendenzbetriebe, also auch Betriebe, die ein künstlerische Bestimmung haben, nur aus der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, aus der Mitbestimmung des Sozialplans und des Interessenausgleichs aus. Bei den weiteren Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats ist zumindest noch überprüfbar, ob die Tendenz diesen Mitbestimmungsmöglichkeiten gegenüber steht. Dies ist jedoch beim Anhörungsentwurf von vornherein ausgeschlossen. Aus den genannten Gründen und im Vergleich mit anderen Regelungen halten wir an der Streichung des § 95 fest.

Nummer 86 zu § 100 Beschäftigte (hier: Südwestrundfunk)

Hier regt der DGB Baden-Württemberg an, alle Beschäftigten außer den Mitgliedern der Geschäftsleitung unter die Mitbestimmung fallen zu lassen.
Begrüßenswert ist, dass im Anhörungsentwurf durch Nummer 2a erstmalig arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne von § 12 a des Tarifvertragsgesetzes und Personen, die auf Produktionsdauer beschäftigt sind, einbezogen werden, „soweit sie nichtmaßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind." Diese Einschränkung ist jedoch interpretationsfähig. Wir fordern daher die Streichung des Zusatzes oder zumindest eine eindeutige Definition.

§ 101 Wählbarkeit (SWR)

Hinsichtlich der Wählbarkeit in den Personalrat des SWR sollen zumindest Leiterinnen und Leiter kleinerer Büros wählbar sein, die alleine tätig sind und auf Anweisung der einzelnen Programme arbeiten. Es wird sogar eine Streichung des § 101 angeregt.

Nummer 87 zu § 103 Besondere Gruppen von Beschäftigten

Der § 103 sollte entfallen, da er für die genannten Beschäftigten entweder einen Ausschluss bei der Mitbestimmung oder eine Begrenzung der Mitbestimmung auf die Mitwirkung bewirkt. Ebenfalls zu kritisieren ist die vorgenommene Einschränkung bei Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tä-

tigkeit sowie bei Beschäftigten, die maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind. Wie unter § 100 dargelegt, ist die Formulierung zudem interpretationsfähig. Aus den genannten Gründen halten wir an einer Streichung fest.

§ 105 Gesamtpersonalrat (SWR)

Dieser Paragraph soll unverändert bleiben. Es wird somit an den Regelungen für die Anzahl der Mitglieder des Gesamtpersonalrats in § 54 (ab 5.001 Beschäftigte: 15 Mitglieder) festgehalten. Die im Gesetzentwurf enthaltene Begrenzung auf 11 Mitglieder ist nicht sachgerecht. Der DGB Baden-Württemberg schlägt vor, § 105 wie folgt zu fassen: „(1) Beim Südwestrundfunk wird entsprechend § 54 (neu) ein Gesamtpersonalrat gebildet. Er ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die mehrere Dienststellen gemeinsam betreffen. Soweit der Gesamtpersonalrat zuständig ist, ist er anstelle der Personalräte der Dienststellen zu beteiligen. (2) Bei der Wahl zum Gesamtpersonalrat müssen jeweils mindestens zwei Mitglieder aus den drei Dienststellen Berücksichtigung finden."

Zu Artikel 13 Übergangsvorschriften

In Artikel 13 sind die Übergangsvorschriften für unterschiedliche Sachverhalte geregelt. Geregelt werden Amtszeiten, maßgebliche Regelungsgrößen von Personalvertretungen, Freistellungen, aufzulösende Personalräte, laufende Beteiligungsverfahren, Bildung der Stufen-Jugend und Auszubildendenvertretungen, Notariats- und Grundbuchamtsreform, Neubekanntmachung sowie Inkrafttreten und Außerkrafttreten.

Hier zu § 1 Amtszeiten

Wir sprechen uns dafür aus, die im Anhörungsentwurf für die Wahlen des Personalrats angegebene Zeit, die vom 1. April bis 31. Juli läuft, bereits bei der nächsten Wahl in 2014 zu berücksichtigen. Dazu müsste § 1 Amtszeiten in den Übergangsvorschriften entsprechend modifiziert werden. Dies würde die wegen der Veränderung notwendige Zeit für die Organisation der Wahlen etc. erweitern und entspräche den Zeiträumen späterer Wahlen.
Bei den Übergangsregelungen muss die Amtszeit der derzeitigen Personalräte zur Vermeidung von Lücken übergangsweise auf den 31. Juli 2014 verlängert werden.
Bei der Zusammensetzung der Wahlvorstände wurde bezüglich der Geschlechterberücksichtigung aus einer „Soll-" eine „Muss-" Regelung. Diese muss übergangsweise zumindest für bereits bestellte Wahlvorstände außer Kraft gesetzt werden, um Wahlanfechtungsgründe zu vermeiden

Hier zu § 5 Laufende Beteiligungsverfahren

Nach dem Erachten des DGB Baden-Württemberg fehlt an dieser Stelle eine Klarstellung für bestehende Dienstvereinbarungen. Da in § 5 ausschließlich auf eingeleitete

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Baden-Württemberg

Verfahren der Mitbestimmung Bezug genommen wird, lässt sich keine Weitergeltung aktuell geltender bzw. nachwirkender Dienstvereinbarungen ableiten. Die oftmals erst durch langwierige, schwierige Verhandlungen zwischen der Dienststelle und der jeweiligen Personalvertretung zustande kommenden Dienstvereinbarungen sind das Fundament für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und eine gesicherte Aufgabenwahrnehmung. Dabei sind Vertrauen und Verbindlichkeit unerlässlich. Aus Gründen des Vertrauensschutzes fordern wir die Weitergeltung aller derzeit bestehenden bzw. bis zum Inkrafttreten des neuen Gesetzes im Bestand befindlichen Dienstvereinbarungen.

ver.di • Baden-Württemberg • FB 07 • Postfach 10 10 45 • 70009 Stuttgart

An das Innenministerium des Landes
Baden-Württemberg
zu Hdn. Herrn
Ministerialdirektor Dr. Herbert O. Zinell
Willy-Brandt-Straße 41

70173 Stuttgart

Dagmar Schorsch-Brandt
Stellvertretende
Landesbezirksleiterin
Fachbereichsleiterin
Gemeinden

Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Landesbezirk Baden-Württemberg

Theodor-Heuss-Straße 2/
Haus 1
70174 Stuttgart

Telefon: 0711/88788-7
Telefax: 0711/88788-8

Datum: 23.08.2013
Unsere Zeichen: DSB/
Durchwahl: 0700/-0701
PC-Fax *) 01805-837343-29079

www.bawue.verdi.de

E-Mail:
dagmar.schorsch-brandt@verdi.de
brigitta.langbehn@verdi.de

Stellungnahme der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zum Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes – Anhörungsentwurf des Innenministeriums Baden-Württemberg

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Dr. Zinell,

wir begrüßen grundsätzlich die von der Regierungskoalition initiierte Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg.

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat sich im Landesbezirk Baden-Württemberg in ihren zahlreichen Gremien, insbesondere in unserem eigens geschaffenen Arbeitskreis LPVG intensiv mit der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes beschäftigt.

Dazu wurde von ver.di neben der Erstellung eines eigenen Gesetzentwurfs in 2012, und neben der Beteiligung an der Anhörung zum Eckpunktepapier dem Innenministerium bereits im Januar 2013 eine erste Stellungnahme zu den Eckpunkten vorgelegt.

Mit dem Schreiben vom 23.07.2013 waren die Gewerkschaften und Verbände vom Innenministerium um die Abgabe einer Stellungnahme zum vorliegenden Anhörungsentwurf für ein neues Landespersonalvertretungsgesetz für Baden-

Württemberg bis zum 4. September 2013 gebeten worden. Diesem Anliegen kommen wir gerne nach.

Die gemeinsame Stellungnahme der DGB Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg zum Anhörungsentwurf, der auch die ver.di Positionen zu Grunde liegen, wird dem Innenministerium über den Deutschen Gewerkschaftsbund Bezirk Baden-Württemberg zugehen.

Diesen Ausführungen schließen wir uns im Wesentlichen an. Aufgrund der zahlreichen in unserem Organisationsbereich vorzufindenden Spezifika hat der Arbeitskreis LPVG des ver.di Landesbezirks eine eigene Stellungnahme erarbeitet, die wir Ihnen hiermit zukommen lassen.

Die ver.di Stellungnahme zum Anhörungsentwurf gliedert sich in einen Hauptteil und in einen ergänzenden Teil. Im Hauptteil sind in einer Prioritätenliste (von 1 bis 10 absteigend) die Punkte aufgeführt, die aus unserer Sicht unbedingt zu ändern sind. Im ergänzenden Teil sind (sortiert nach aufsteigender Nummerierung der Paragraphen) weitere wichtige Punkte bzw. Paragraphen aufgeführt, bei denen wir uns für eine Prüfung und für eine mögliche Änderung aussprechen.

Diese Übersicht ist wie die vollständige ver.di Stellungnahme als Anlage zu diesem Schreiben beigefügt.

Die Übermittlung unserer Stellungnahme verbinden wir mit dem Anliegen, dass die für die Personalvertretungen wichtigen, derzeit aus unserer Sicht im Anhörungsentwurf noch unbefriedigend geregelten Punkte vor der Verabschiedung des Gesetzes noch einmal eingehend überprüft und im Sinne eines modernen Landespersonalvertretungsgesetzes verändert werden.

Mit freundlichen Grüßen

Dagmar Schorsch-Brandt

Stellvertretende Landesbezirksleiterin ver.di Baden-Württemberg

Anlagen

Prioritätenliste
der ver.di Forderungen zu den notwendigen Änderungen im Änderungsentwurf Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg

Punkt 1
§ 14 Bildung von Personalräten, Zahl der Mitglieder

Punkt 2
§ 47 b Freistellung und § 68 b Wirtschaftsausschuss

Punkt 3
Beteiligungsangelegenheiten, § 70 uneingeschränkte Mitbestimmung, § 71 eingeschränkte Mitbestimmung, § 76 Mitwirkung, § 82 Anhörung

Punkt 4
§ 4 Beschäftigte, Gruppen

Punkt 5
Kein Ausschluss bestimmter Personengruppen beim Landespersonalvertretungsgesetz, § 71, § 94, § 95, § 100, § 103

Punkt 6
Übergangsregelung mit Sicherung bestehender Dienstvereinbarungen und § 80 Dienstvereinbarungen

Punkt 7
§ 15 Vertretung nach Gruppen und Geschlechtern

Punkt 8
Fortbestand des Stufenverfahrens für die Hochschulen

Punkt 9
Passives Wahlrecht für die Beauftragte für Chancengleichheit in § 12

Punkt 10
Übergangsrecht und Wahlen 2014

Stellungnahme der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zum Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes - Anhörungsentwurf des Innenministeriums Baden-Württemberg vom 23.07.2013

Vorbemerkung

Die gemeinsame Stellungnahme der ÖD Gewerkschaften zum Anhörungsentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes in Baden-Württemberg, in der u.a. auch die wesentlichen ver.di Positionen enthalten sind, wird dem Innenministerium über den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) Bezirk Baden-Württemberg vorgelegt, dessen Ausführungen wir uns im Wesentlichen anschließen.

Der Arbeitskreis LPVG des ver.di Landesbezirks Baden-Württemberg hat sich im Vorfeld intensiv mit der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes beschäftigt und nach einem eigenen Gesetzentwurf im Juli 2012, einer eigenen Stellungnahme zu den Eckpunkten im Januar 2013 aktuell auch eine eigene Stellungnahme zum Anhörungsentwurf erarbeitet, die neben den Hauptpunkten aller ÖD Gewerkschaften auch weitere spezifische Punkte enthält. Wir bitten um entsprechende Kenntnisnahme und Berücksichtigung.

Stellungnahme zum Anhörungsentwurf

Die Gewerkschaft ver.di begrüßt grundsätzlich die von der Regierungskoalition initiierte Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg, die den veränderten Rahmenbedingungen und Handlungsfeldern des öffentlichen Dienstes und der Personalvertretungen Rechnung trägt, sowie die damit verbundenen Beteiligungs- bzw. Anhörungsmöglichkeiten.

Wir unterstützen die Zielsetzung in Richtung „zeitgemäß ausgestatteter Mitbestimmungsrechte" und der damit verbundenen „berechtigten Interessen der Beschäftigten nach aktiver Teilhabe an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen".

Wenngleich die Anpassung des Landespersonalvertretungsgesetzes an die modernen Erfordernisse der Verwaltung auch aus unserer Sicht für notwendig erachtet wird, sehen wir die in der Zielsetzung des Anhörungsentwurfs erhobene Forderung, nach der „das Spannungsfeld, in dem sich öffentliche Verwaltungen aufgrund der strikten Rechtsbindung und im Bewusstsein der Mitverantwortung zur Haushaltskonsolidierung bewegen, bei der Ausprägung der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst maßgebend zu berücksichtigen ist" als äußerst problematisch an.

Damit wird der Mitbestimmung eine im Vergleich zur Haushaltskonsolidierung von uns nicht akzeptierte, da untergeordnete Rolle beigemessen. Es geht um gleichberechtigte Teilhabe der Personalvertretungen, die sich in adäquaten verbindlichen Regelungen der Mitbestimmung widerspiegeln müssen.

Hinsichtlich einer ersten Gesamtbewertung werden die neuen Regelungen (u.a. zeitgemäßer Beschäftigtenbegriff, verbesserte Rahmenbedingungen einschl. der ausgeweiteten Personalratsgrößen und erweiterten Freistellungen, Bildung von Arbeitsgemeinschaften der Personalräte, Wirtschaftsauschüsse, neue Beteiligungsrechte, Informationsrechte usw.) grundsätzlich positiv gewertet, insbesondere auch in den Fällen, in denen der Gesetzentwurf gegenüber dem Eckpunktepapier aus unserer Sicht noch Verbesserungen erfahren hat.

Dennoch sehen wir auch gravierende Mängel im Novellierungsentwurf. So bleiben die eingeräumten Mitbestimmungsrechte nicht nur hinter den Forderungen von ver.di, sondern teilweise auch hinter den bestehenden Regelungen anderer Bundesländer zurück. Statt der möglichen Allzuständigkeit des Personalrats wurden in bedeutenden Mitbestimmungsangelegenheiten wie in personellen Angelegenheiten nur eingeschränkte Beteiligungsrechte eingeräumt (teilweise auch nur, falls die Beschäftigten dies beantragen). Mitwirkung oder Anhörung blieben erhalten.

Wichtige Beschäftigtengruppen bleiben im Hinblick auf die Mitbestimmung auch weiterhin außen vor. Verbesserte Regelungen erfahren durch die Verbindung mit zugleich einschränkenden Regelungen, auf die verwiesen wird, eine „Aufweichung". (z.B. Freistellungen). Teilweise wurde die Neuregelung auch widersprüchlich formuliert. (Geschlechtergerechtigkeit).

Der weitgehende Erhalt des Evokationsrechts wird nach wie vor von uns abgelehnt. Gleiches gilt für die nicht vollzogene Rückführung der reduzierten Beteiligungstatbestände in das stärkere Mitbestimmungsrecht.

Somit wurden zahlreiche mit der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes verbundene, nicht zuletzt auch durch die Koalitionsvereinbarung erwartete Verbesserungen gegenüber dem aktuellen Gesetz trotz Zusicherung nicht realisiert. Dies führt bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt zu Unmut in den Personalvertretungen.

Wir gehen davon aus, dass die für die Personalvertretungen wichtigen, aber derzeit im Gesetzentwurf unbefriedigend geregelten Punkte vor der Verabschiedung des Gesetzes noch einmal eingehend geprüft und im Sinne eines modernen Landespersonalvertretungsgesetzes verändert werden.

Verbindliches Ziel muss die gleichberechtigte Teilhabe der Personalvertretungen im Hinblick auf die jeweiligen Prozesse bzw. Entscheidungen zur Aufgabenerfüllung sein.

Zu den von ver.di als wesentlich eingestuften Punkten wird im Folgenden ausführlich Stellung bezogen.

Prioritätenliste von ver.di für notwendige Veränderungen des Anhörungsentwurfs

Punkt 1
§ 14 Bildung von Personalräten, Zahl der Mitglieder

§ 14 regelt die Bildung von Personalräten in den Dienststellen. Im Anhörungsentwurf ist hier entgegen der bisherigen Regelung nur noch eine „Kann-Regelung" enthalten. Hier fordern wir, dass wie bisher mit einer eineindeutigen Formulierung sichergestellt wird, dass Personalräte zu bilden sind. Hier handelt es sich um eine einzuhaltende Grundvoraussetzung, damit Mitbestimmung umgesetzt werden kann. Dies darf keinen Interpretationsmöglichkeiten ausgesetzt sein. Die vorgeschlagene Formulierung für den Anhörungsentwurf lautet:

§ 14
(1) In allen Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei Beschäftigte frei wählbar sind, sind Personalräte zu bilden.

Darüber hinaus wird vorgeschlagen, in Absatz 3 den letzten Satz zu streichen, da er im Widerspruch zu Abs. 5 steht.

In Abs. 4 wird ein neuer Punkt 3. eingefügt, der lautet:

(4)...
3. Das gilt sinngemäß auch für die Beschäftigten des Landes, die dem Landratsamt angehören.

Dieser Zusatz ist erforderlich, damit für die Beschäftigten des Landes Klarheit besteht. Insgesamt wird die vorgesehene Erhöhung der Personalratsmitglieder in Absatz 4 positiv gesehen.

Die Kappungsgrenze bei größeren Gremien (27 Mitglieder) sollte aufgehoben sein. Die großen Gremien haben sich in der Praxis bewährt bzw. waren gerade wegen der Größe der Dienststellen und der dort zu behandelnden unterschiedlichen Themenfeldern notwendig.

Wir plädieren dafür, in Absatz 5 die Definition der „in der Regel Beschäftigten" aus der Begründung des Gesetzes aufzunehmen. Abs. 5 lautet dann:

(5) Maßgebend für die Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten sind die am zehnten Arbeitstag vor Erlass des Wahlausschreibens absehbar vorhandenen Beschäftigten. Die absehbare Zahl der Beschäftigten ist nach den Verhältnissen an diesem Stichtag festzulegen.

Punkt 2
§ 47 b Freistellung und § 68 b Wirtschaftsausschuss/
(in beiden Fällen werden die Rechte durch Verweise quasi durch eine Hintertür begrenzt)

§ 47 Freistellung

Die Freistellungsregelung, die gegenüber dem bisherigen Landespersonalvertretungsgesetz verbessert worden ist, entspricht insbesondere bei kleineren Gremien noch nicht den gewerkschaftlichen Vorstellungen. So war hier beispielsweise bereits ab 201 bis 500 Beschäftigten eine volle Freistellung vorgesehen. Im neuen Landespersonalvertretungsgesetz ist dies erst ab 301 bis 600 Beschäftigten der Fall.

Hinsichtlich der größeren Gremien ist festzustellen, dass die Kappung bei der maximalen Anzahl der Personalräte im Anhörungsentwurf auch zu einer Begrenzung bei den Freistellungen innerhalb größeren Gremien führt.

Im Anhörungsentwurf fehlen noch die Freistellungen für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie für die Bezirks- und Hauptpersonalräte (Stufenvertretung).

Beibehalten wurde auch die Ausrichtung der Freistellungen an der tatsächlichen Zahl der Personalratsmitglieder statt wie bisher und wie ebenfalls von ver.di vorgesehen an der jeweiligen Zahl der Beschäftigten. Hier ergibt sich vor allem das Problem, dass nicht immer alle Mandate des Gremiums besetzt sein dürften.

Unsere größte Kritik hinsichtlich § 47 b richtet sich gegen die Regelungen in Abs. 2. Danach können Personalrat und Dienststelle einvernehmlich von Absatz 1 Satz 2 abweichen. Eine vermeintlich notwendige Flexibilität steht hier im Gegensatz zum verlässlichen Freistellungsanspruch. Aufgrund des Verweises auf die §§ 73 und 74 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 und 2 entscheidet die Einigungsstelle bei Nichteinigung.

Damit kann das zuständige Organ auch gegen die im Anhörungsentwurf enthaltene Freistellung evozieren (z.B. frei nach dem Motto: „ zwei Freistellungen gegen die Betreuung einer KITA-Gruppe").

Wir fordern die Streichung von § 47 Abs. 2, damit sowohl eine Abweichung nach unten wie auch das „Evozieren durch die Hintertür" im endgültigen Gesetz ausgeschlossen sind.

Die Freistellungsregelungen bilden eine der grundlegenden Rahmenbedingungen für die Personalratsarbeit und die Mitbestimmung und sollten daher im Sinne einer Modifizierung (mehr Freistellungen, keine Abweichungsmöglichkeit mit Evokation) überprüft werden.

§ 68 b Wirtschaftsausschuss

Grundsätzlich wird die in § 68 b neu geschaffene Möglichkeit, einen Wirtschaftsausschuss zu bilden, begrüßt. Wir hatten die Bildung bereits ab 101 Beschäftigten gefordert. Diese Grenze liegt laut Anhörungsentwurf jetzt mit 151 Beschäftigten nur geringfügig höher.

Wir kritisieren, dass die Formulierung in Absatz 2 „soweit dadurch nicht die Dienst- oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden" interpretationsfähig ist und daher die Unterrichtungsrechte des Wirtschaftsausschusses durch die Dienststelle nachhaltig beeinträchtigt werden können.

Im Hinblick auf die Wahrung der Dienst-, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse verweisen wir auf die bereits bestehenden Regelungen in LPVG neu § 10 Verschwiegenheitspflicht sowie STGB § 353 b Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht, durch die u. E. ausreichender Schutz bereits garantiert ist.

Aus den genannten Gründen sprechen wir uns für eine Streichung des nachstehenden Nebensatzes bzw. Einschubs in § 68 b Abs. 2 aus:

„...soweit dadurch nicht die Dienst- oder Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden,...".

Punkt 3
Beteiligungsangelegenheiten § 70 Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung, § 71 Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung, § 76 Angelegenheiten der Mitwirkung, § 82 Angelegenheiten der Anhörung

§ 70 Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung

Zunächst ist in § 70 Abs. 2 das Wort „ferner" zu streichen, um ein eindeutiges uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht des Personalrats zu regeln.

Positiv bewertet werden die neu in die uneingeschränkte Mitbestimmung aufgenommenen Mitbestimmungsangelegenheiten wie z.B. Maßnahmen des behördlichen oder betrieblichen Gesundheitsmanagement etc. einschließlich der Gefährdungsanalysen oder die in Abs. 2 Nr. 3 und 4 aufgeführten Mitbestimmungstatbestände zu den Arbeitszeiträumen und zu den vorhersehbaren Festlegungen von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftszeit und Rufbereitschaft.

Allerdings gibt es trotz dieser Verbesserungen keine Anhebung der Mitbestimmung bei wichtigen Angelegenheiten wie personellen Maßnahmen, die weiter unter die eingeschränkte Mitbestimmung fallen sollen.

Im Anhörungsentwurf ist zwar die volle Mitbestimmung für die Aufstellung von Sozialplänen zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen, in § 70 Abs.2 Nr. 9 enthalten. Es fehlt aber wie von uns gefordert die volle Mitbestimmung bei der Aufstellung von Sozialplänen bei Neu- und Umstrukturierungsmaßnahmen, Restrukturierungen, Ausgliederungen, Einschränkung und Stilllegung von Dienststellen und Dienststellenteilen und Betrieben sowie Personalabbau. Wir fordern, auch diese Sozialpläne in die uneingeschränkte Mitbestimmung einzubeziehen.

Außerdem fehlt die uneingeschränkte Mitbestimmung bei der Abberufung der Beauftragten für Chancengleichheit.

Im Vergleich mit den uneingeschränkten Mitbestimmungsrechten anderer Bundesländer bleibt Baden-Württemberg mit dem neuen Landespersonalvertretungsgesetz nach wie vor zurück.

Im Landespersonalvertretungsgesetz Berlin ist beispielsweise die Einstellung von Arbeitnehmern der uneingeschränkten Mitbestimmung zugeordnet.

Darüber hinaus fallen auch die nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit und die nicht nur vorübergehende Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit unter diese stärkste Form der Mitbestimmung.

Das gleiche gilt für die Herabgruppierung, die Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus sowie die Kündigung der Arbeitnehmer.

Auch die Gewährung von Leistungs- und Funktionszulagen fällt unter die uneingeschränkte Mitbestimmung (§ 87 Arbeitnehmer Landespersonalvertretungsgesetz Berlin).

Eine Einschränkung gibt es nur für Arbeitnehmer mit hoheitlichen Aufgaben nach § 33 Abs. 4 Grundgesetz (§ 71 Abs. 1 Nr. 2 ff LPVG Ba-Wü) und Beamte.

In Nordrhein-Westfalen gibt es ebenfalls teilweise stärkere Mitbestimmungsrechte. So fällt beispielsweise die in § 71 Abs. 3 Nr. 12 geregelte Gestaltung der Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen unter die uneingeschränkte Mitbestimmung, (auch in Berlin und Hessen).

Wir fordern in derartigen Fällen, die hier nur beispielhaft aufgeführt sind, die entsprechenden stärkeren Mitbestimmungsregelungen auch für Baden-Württemberg ein.

§ 71 Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung

Positiv zu bewerten ist die Neuaufnahme von Mitbestimmungsangelegenheiten sowie die Zuordnung der bisher nur unter die Mitwirkung fallenden Mitbestimmungsangelegenheiten unter die eingeschränkte Mitbestimmung (z.B. § 71 Abs. 1 Nr. 8 LPVG neu: Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer bei zwei Monaten überschreitender Übertragung einer anderen Tätigkeit/bisher in § 80 Abs. 1 Nr. 8 Buchstabe a nur Mitwirkung).

Eines unserer Hauptanliegen wurde jedoch nicht aufgegriffen. Die Koalitionsvereinbarung umfasste auch das Versprechen, dass der Regelungsstand vor 2011 im Hinblick auf die Personalangelegenheiten wieder herbeigeführt werden sollte.

Somit wären alle Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die vor 2011 unter § 76 und damit unter die uneingeschränkte Mitbestimmung fielen, wieder der uneingeschränkten Mitbestimmung zuzuordnen. Dies umfasst z.B. die Einstellung von Arbeitnehmern wie die Übertragung der auszuübenden Tätigkeit etc. Wir verweisen hier auf unsere obigen Ausführungen.

Darüber hinaus sollte die bis 2011 uneingeschränkte Mitbestimmung bei Maßnahmen, die zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs geeignet sind, wieder in die uneingeschränkte Mitbestimmung rückgeführt werden. Laut Anhörungsentwurf wurde dem nicht gefolgt, da sich diese Mitbestimmungstatbestände in der eingeschränkten Mitbestimmung laut § 72 befinden.

Insbesondere im Hinblick auf die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber in § 71 Abs. 1 Nr. 12 sowie auf die unter § 71 Abs. 1a des Anhörungsentwurfs fallenden Mitbestimmungsangelegenheiten wie Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung fordern wir die Zuordnung zur uneingeschränkten Mitbestimmung (siehe entsprechende Regelungen unter Abs. 3).

Wir kritisieren, dass wichtige Regelungen in § 71 Abs. 2, die aufgrund des kollektiven Tatbestands mit Auswirkungen auf andere Beschäftigte die Einhaltung einheitlicher Kriterien erfordern, nur auf Antrag der Beschäftigten zur eingeschränkten Mitbestimmung führen.

Beispielhaft ist hier die Verlängerung der Probezeit in Nr. 1, die Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit in Nr. 4, die Versagung oder der Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit in Nr. 5 und der Abschluss von Aufhebungs- und Beendigungsverträgen in Nr. 11 usw. aufgeführt. Hinsichtlich der Ausnahmekriterien gibt es keine größeren Veränderungen oder Verbesserungen.

In § 71 Abs. 3, Satz 1 ist das Wort „ferner" zu streichen.

Aufgrund der aktuellen Entwicklung regen wir an, unter Abs. 3 Nr. 1 noch die „verantwortliche Elektrofachkraft" einzubeziehen.

Grundsätzlich sollten alle Themen zur Chancengleichheit unter die uneingeschränkte Mitbestimmung fallen.

Die hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte günstigeren Regelungen anderer Bundesländer sollten für Baden-Württemberg Orientierung sein.

Sollte die von uns eingeforderte uneingeschränkte Mitbestimmung nicht in allen Fällen umsetzbar sein, sprechen wir uns in diesen Fällen für die Übernahme des jeweils entsprechenden höchsten Niveaus des jeweiligen Bundeslandes aus.

Die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten macht den Kernbereich der Mitbestimmung aus.

Daher sollten die maßgeblichen Regelungen der Mitbestimmung im Zuge der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes in Richtung uneingeschränkter Mitbestimmung verändert werden.

Die Chance zur nachhaltigen Verbesserung der Mitbestimmung bietet sich zum jetzigen Zeitpunkt. Spätere Umsetzungsmöglichkeiten sind zwar grundsätzlich nicht ausgeschlossen, sind aber aus heutiger Sicht eher unrealistisch. Wir regen daher eine nochmalige Prüfung, inwieweit diese Positionen im neuen Gesetz verändert werden können, an.

§ 76 Angelegenheiten der Mitwirkung

ver.di begrüßt grundsätzlich, dass nach dem Anhörungsentwurf die Erweiterung von Dienststellen und die dauerhafte Vergabe von Arbeiten außerhalb der Dienststelle im Mitbestimmungsniveau angehoben wurden.

Unsere Forderungen hinsichtlich der in § 76 aufgeführten Mitbestimmungsangelegenheiten gehen jedoch weiter.

Wir halten das Festhalten an ausschließlichen Mitwirkungsrechten angesichts der hier aufgeführten wichtigen Beteiligungstatbestände und der Entwicklungen im öffentlichen Dienst für korrekturbedürftig.

Daher fordern wir die grundsätzliche Zuordnung aller Mitbestimmungstatbestände in § 76 zu § 71 und somit die Zuordnung mindestens unter die eingeschränkte Mitbestimmung.

Dies entspricht in den meisten Fällen auch den entsprechenden günstigeren Regelungen anderer Bundesländer wie Nordrhein-Westfalen oder Rheinland-Pfalz (siehe z.B. § 76 Abs. 1 Ziffer 3 Übertragung wesentlicher Arbeiten, § 76 Abs. 1 Ziffer 4 Einrichtung von Telearbeitsplätze oder sonstiger Arbeitsplätze außerhalb der Dienststelle, § 76 Abs. 1 Ziffer 5 Auswahl der Beschäftigten zur Teilnahme an Maßnahmen der Berufsausbildung etc.).

Für § 76 Abs. 1 Nr. 7 Arbeitsorganisation einschließlich der Planungs- und Gestaltungsmittel und der Zahl der einzusetzenden Beschäftigten fordern wir darüber hinaus die uneingeschränkte Mitbestimmung, da hierdurch wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitsplätze zu erwarten sind, die nicht ohne entsprechende Beteiligung der Personalvertretungen erfolgen soll.

Die in § 76 Abs. 2 Nr. 2 aufgeführte Erteilung schriftlicher Abmahnungen gegen Arbeitnehmer sollte nach unseren Vorstellungen in die eingeschränkte Mitbestimmung überführt werden.

§ 81 Anhörung des Personalrats

Zu § 81 Anhörung des Personalrats schlagen wir zur Präzisierung des Verfahrens die

nachstehend aufgeführte Ergänzung analog § 68 Abs. 2 vor:

„Zu den schriftlichen Stellungnahmen des Personalrats soll der Leiter der Dienststelle innerhalb von drei Wochen ebenfalls schriftlich Stellung nehmen oder, wenn die Einhaltung der Frist nicht möglich ist, einen schriftlichen Zwischenbescheid erteilen. Die Ablehnung ist ebenfalls vom Leiter der Dienststelle schriftlich zu begründen."

§ 82 Angelegenheiten der Anhörung

ver.di hat sich grundsätzlich für die Aufgabe der Anhörung zu Gunsten höher wertiger Mitbestimmungsrechte d.h. zumindest für die eingeschränkte Mitbestimmung ausgesprochen. Die Grundsätze der Personalplanung sollen laut Anhörungsentwurf der Mitwirkung unterliegen, die Personalplanung nur der Anhörung. Hier sprechen wir uns in beiden Fällen für die eingeschränkte Mitbestimmung aus.

Eingeschränkte Mitbestimmung statt Anhörung gilt zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen bei § 82 Abs. 1 Nr. 5 bei Auslagerung/Übertragung von Arbeit aus der Dienststelle bzw. bei § 82 Abs. 1 Nr. 8 beim Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- oder Arbeitnehmergestellungsverträgen. Wir fordern daher auch hier die Anhebung der Mitbestimmungstatbestände auf die jeweils höchste Ebene. In Berlin gibt es zum Beispiel keine Anhörung.

Laut § 82 Abs. 1 Nr. 9 ist der Personalrat vor Kündigungen von Arbeitsverhältnissen während der Probezeit, bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen nur anzuhören. Wie in unserem ver.di Gesetzentwurf sprechen wir uns dafür aus, dass der Personalrat bei allen Kündigungen (und Abmahnungen etc.) mitbestimmt. Eine ohne Beteiligung des Personalrats ausgesprochene Kündigung, Abmahnung etc. soll unwirksam sein.

Punkt 4
§ 4 Beschäftigte, Gruppen

In § 4 Beschäftigte, Gruppen werden die Beschäftigten im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes aufgeführt. Wir begrüßen die Tatsache, dass jetzt alle Personen, die weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation der Dienststelle eingegliedert und in dieser tätig sind sowie die arbeitnehmerähnlichen Personen im Sinne von § 12 a des Tarifvertragsgesetzes dazu gehören.

Aus unserer Sicht fehlen in der Auflistung zur Klarstellung noch die gestellten Beschäftigten, die zwar ebenso wie die Personen mit Abordnung oder Zuweisung in der Gesetzesbegründung aufgeführt sind, nicht aber unter § 4 Abs. 1 Nr. 2 genannt werden. Sie sollten daher separat aufgeführt werden.

Auch hinsichtlich weiterer Gruppen z.B. der Gruppe künstlerischer und wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. Mitarbeiter beim SWR sprechen wir uns für eine Einbeziehung aus (siehe entsprechende Anmerkungen zu den jeweiligen Punkten).

Aus unserer Sicht sollten die Regelungen in § 4 zur Klarstellung die Ausführungen bzw. Angaben aus der Begründung enthalten.

Punkt 5
Kein Ausschluss bestimmter Personengruppen beim Landespersonalvertretungsgesetz

§ 71 Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung

Wir kritisieren, dass wissenschaftliche Mitarbeiter nur unter die Mitbestimmung fallen, wenn sie es beantragen. Diese Einschränkung wird durch § 71 Abs. 4 Satz 1 bzw. § 72 Abs. 2 Nr. 1 c) bewirkt.

Dort findet sich die Regelung: "In Personalangelegenheiten der (...) Beschäftigten mit überwiegend **wissenschaftlicher oder** künstlerischer Tätigkeit bestimmt der Personalrat (...) nach § 71 Abs. 1 und 1a nur mit, wenn sie es beantragen."

Wir sprechen uns dafür aus, den fett gedruckten Teil „wissenschaftlich oder" zu streichen, damit für die wissenschaftlichen Mitarbeiter die Mitbestimmung des Personalrats gilt.

ver.di fordert grundsätzlich die volle Einbeziehung aller akademischen, wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter in die Mitbestimmung.

§ 94 Besondere Vorschriften für Lehre und Forschung

§ 94 schließt auch weiterhin die Mitbestimmung für akademische Mitarbeiter aus. Hierzu gibt es aus dem Hochschulbereich Kritik. Daher schlagen wir vor, den § 94 Abs. 1 Nr. 1 nach „wissenschaftlichen und künstlerischen Assistenten" zu streichen. Gestrichen werden müssten außerdem § 94 Abs. 2 Nr. 1 sowie § 94 Abs. 3.

Dies ist insbesondere im Hinblick auf den wichtigen Mitbestimmungstatbestand „Einstellung und Eingruppierung" notwendig, Aufgrund der gegebenen Situation an den Hochschulen (häufige Befristungen, unsichere Arbeitsverhältnisse) würde die Mitbestimmung ausgehöhlt, da nur wenige Betroffene einen Antrag auf Beteiligung des Personalrats stellen werden. An dieser Stelle sei auf die guten Erfahrungen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter Campus Nord /KIT verwiesen, in dem es Mitbestimmung für wissenschaftliche Mitarbeiter ohne Antrag gab.

§ 95 Besondere Vorschriften für Theater und Orchester

Im Anhörungsentwurf wird auch an den Besonderen Vorschriften für Theater und Orchester in § 95 festgehalten. Da mit dieser Vorschrift die Beteiligung der Personalvertretungen für künstlerische Mitglieder von Theatern und Bühnen weitgehend ausgeschlossen ist, sollte diese Regelung gestrichen werden.

In anderen Bundesländern wie Nordrhein-Westfalen gibt es keine Sonderregelung für Theater und Bühnen. Rheinland-Pfalz sieht lediglich die Möglichkeit einer Gruppenvertretung für die mit einem NV Bühnenvertrag Beschäftigten an den Theatern vor (§ 101 LPVG Rheinland-Pfalz). Im Berliner Landespersonalvertretungsgesetz ist in § 89 das Mitbestimmungsrecht in ein Mitwirkungsrecht umgewandelt.

Im Vergleich mit dem Betriebsverfassungsgesetz, das in seinem § 118 Tendenzbetriebe, also auch Betriebe, die eine künstlerische Bestimmung aufweisen, aus der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten sowie aus der Mitbestimmung des Sozialplans und des Interessenausgleichs ausnimmt, ist bei den weiteren Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats (soziale und personelle Angelegenheiten, Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung) zumindest noch überprüfbar, ob die Tendenz diesen Mitbestimmungsmöglichkeiten gegenüber steht. Dies ist jedoch beim Anhörungsentwurf von vornherein ausgeschlossen.

Aus den genannten Gründen und im Vergleich mit anderen Regelungen halten wir an der Streichung des § 95 fest.

§ 100 Beschäftigte (hier: Südwestrundfunk)

ver.di hatte hinsichtlich § 100 die Einbeziehung aller Beschäftigten außer den Mitgliedern der Geschäftsleitung unter das Landespersonalvertretungsgesetz vorgeschlagen.

Wir begrüßen, dass im Anhörungsentwurf jetzt auch erstmalig arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne von § 12 a des Tarifvertragsgesetzes und Personen, die auf Produktionsdauer beschäftigt sind, einbezogene werden, „soweit sie nicht maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind."

Diese Einschränkung ist jedoch interpretationsfähig. Wir fordern daher die Streichung des Zusatzes bzw. zumindest eine eindeutige Definition.

§ 103 Besondere Gruppen von Beschäftigten

Der § 103 sollte entfallen, da er für die genannten Beschäftigten entweder einen Ausschluss bei der Mitbestimmung oder eine Begrenzung der Mitbestimmung auf die Mitwirkung bewirkt.

Ebenfalls zu kritisieren ist die vorgenommene Einschränkung bei Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit sowie bei Beschäftigten, die maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind.

Wie unter § 100 dargelegt, ist die Formulierung zudem interpretationsfähig. Aus den genannten Gründen halten wir an einer Streichung fest.

Punkt 6
Übergangsregelung mit Sicherung bestehender Dienstvereinbarungen und § 80 Dienstvereinbarungen

In Artikel 13 sind die Übergangsvorschriften für unterschiedliche Sachverhalte geregelt. Geregelt werden Amtszeiten, maßgebliche Regelungsgrößen von Personalvertretungen, Freistellungen, aufzulösende Personalräte, laufende Beteiligungsverfahren, Bildung der Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Notariats- und Grundbuchamtsreform, Neubekanntmachung sowie Inkrafttreten und Außerkrafttreten.

In § 5 ist für die vor Inkrafttreten des Gesetzes eingeleiteten Verfahren der Mitbestimmung, der Mitwirkung oder der Anhörung die Geltung der Vorschriften des Zweiten und Dritten Abschnitts des Achten Teils des Landespersonalvertretungsgesetzes in der am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung geregelt. Der Achte Teil umfasst die Beteiligung des Personalrats.

Aus der Sicht von ver.di fehlt hier eine entsprechende Klarstellung für bestehende Dienstvereinbarungen. Diese sind weder in § 5 noch an anderer Stelle aufgeführt.

Da in § 5 ausschließlich auf eingeleitete Verfahren der Mitbestimmung Bezug genommen wird, lässt sich keine Weitergeltung aktuell geltender bzw. nachwirkender Dienstvereinbarungen ableiten.

Wir sind bisher davon ausgegangen, dass für die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Landespersonalvertretungsgesetzes geltenden Dienstvereinbarungen eine Weitergeltung geregelt wird.

Die oftmals erst durch langwierige, schwierige Verhandlungen zwischen der Dienststelle und der jeweiligen Personalvertretung zustande gekommenen Dienstvereinbarungen sind das Fundament für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und eine gesicherte Aufgabenwahrnehmung sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Dienststelle. Dabei sind Vertrauen und Verbindlichkeit unerlässlich.

Aus Gründen des Vertrauensschutzes fordern wir die Weitergeltung aller derzeit bestehenden bzw. bis zum Inkrafttreten des neuen Gesetzes im Bestand befindlichen Dienstvereinbarungen bis zum Zeitpunkt des Neuabschlusses der entsprechenden Regelung.

Außerdem sollte das Evokationsrecht in § 80 Abs. 6 gestrichen werden. Hierzu verweisen wir auf die Ausführungen zur Evokation in unserer Stellungnahme zum Eckpunktepapier.

Punkt 7
Auflösung der Widersprüchlichkeit des § 15 (Vertretung nach Gruppen und Geschlechtern)

Wir begrüßen die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit auch im novellierten Landespersonalvertretungsgesetz und sprechen uns grundsätzlich für eine Geschlechterquote aus. Diese muss jedoch sowohl rechtlich wie praktisch umsetzbar sein.

Zu berücksichtigen ist hierbei, dass Wahlergebnisse, die unter demokratischen Bedingungen zustande kommen, nicht nachträglich verändert werden können.

In § 15 wird das Gruppenprinzip wie bisher, die Frauenquote jedoch neu geregelt. Dabei muss hinsichtlich einer Frauenquote kritisch gesehen werden, dass weder das Wahlrecht noch das Gruppenprinzip dazu passen.

Wenngleich in der Gesetzesbegründung hinsichtlich der Verpflichtung, die Geschlechterquote zu beachten, ausschließlich auf die Wahlvorschläge abgestellt wird, entspricht die Regelung des § 15 dem nicht. Die neuen Formulierungen stehen im Widerspruch zur Persönlichkeitswahl. Die Möglichkeiten des Kumulierens und Panaschierens wären somit eingeschränkt.

Sofern an einer Durchsetzung der verbindlichen Geschlechterquote festgehalten wird, müsste die Gruppenbildung gestrichen werden und ein Schwellenwert von drei Personen für den Personalrat in kleineren Dienststellen eingeführt werden.

Wir sprechen uns für eine Geschlechterquote analog dem Betriebsverfassungsgesetz aus. Dort ist die Geschlechterquote wie nachstehend aufgeführt geregelt:

Betriebsverfassungsgesetz § 15 Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechter

(1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.

(2) Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

Letztlich sollte der Praxisbezug die entscheidende Rolle bei der Ausgestaltung der gesetzlichen Regelung spielen. Außerdem sind widersprüchliche Regelungen im Gesetzestext zu beseitigen.

Punkt 8
Fortbestand des Stufenverfahrens für die Hochschulen

In § 8 des Landeshochschulgesetzes sind die Hochschulen geregelt:
„Die Hochschulen sind rechtsfähige Körperschaften des öffentlichen Rechts und zugleich staatliche Einrichtungen."

Da die Mitarbeiter der Hochschulen Landesbeschäftigte sind, wurde bisher davon ausgegangen, dass das Stufenverfahren auf die Hochschulen Anwendung findet.

Dazu gibt es aber eine gegenteilige Rechtsprechung, nach der die Hochschulen aufgrund der derzeitigen Formulierung des § 69 Abs. 3 Satz 4 LPVG kein Stufenverfahren haben, weil sie Körperschaften des öffentlichen Rechts sind.

Diese bisherige Formulierung bleibt nach dem Referentenentwurf im Kern enthalten. Was bisher in § 69 geregelt war, teilt sich nun in die §§ 73 und 83 auf. In § 83 findet sich die Formulierung aus dem heutigen § 69 Abs. 3 Satz 4.

Würde dies so beibehalten, wäre die Situation für die Hochschulen unklar. Es gibt zur beabsichtigten Klärung darüber hinaus unterschiedliche Aussagen. Hier fordern wir Rechtssicherheit.

Das Stufenverfahren muss für die Hochschulen beibehalten werden. Aus diesem Grund schlagen wir folgende alternative Formulierungen vor:

Alternative 1
Ergänzung:
§ 83 Abs. 1: „In Gemeinden (...)sowie sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, ***die nicht zugleich staatliche Einrichtungen sind****, tritt in Verfahren ..."*

oder:

Alternative 2
Einfügen eines eigenen Absatzes 2:
„ Auf Körperschaften des öffentlichen Rechts, die zugleich staatliche Einrichtungen sind, findet Abs. 1 keine Anwendung."

oder:

Alternative 3
Einfügen eines eigenen Absatzes 2:
„Im Sinne dieses Gesetzes gelten Körperschaften des Öffentlichen Rechts, die zugleich staatliche Einrichtungen sind, als gestufte Verwaltungen."

Wir bitten um entsprechende Berücksichtigung des Vorschlags.

Punkt 9
Passives Wahlrecht für die Beauftragte für Chancengleichheit in § 12

Laut § 12 Abs. 2 Nr. Anhörungsentwurf sind die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen.

Die in der Begründung angeführte angeblich unmittelbare Anbindung der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin an die Dienststellenleitung trifft in der Praxis auch auf weitere Personen zu, die nicht vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen sind (z.B. pers. Referent/innen Führungsebene, Abteilungsleitungen usw.).

So sind nach § 12 Abs. 2 „Beschäftigte, die nicht ständig selbständige Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen oder vorbereiten, nicht von der Wählbarkeit ausgeschlossen, wenn nur zu einem untergeordneten Teil der Gesamtaufgaben der Beschäftigten Personalangelegenheiten entschieden oder vorbereitet werden."

ver.di hatte sich dafür ausgesprochen, dass auch die Leitungen für Organisationsangelegenheiten, Finanzen und Controlling wegen ihrer besonderen Rolle von der Wählbarkeit ausgeschlossen sind. Diesem wurde im Anhörungsentwurf jedoch nicht gefolgt.

Stattdessen erfolgt der Entzug des passiven Wahlrechts bei der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertretung. Dies wäre allenfalls vorstellbar, wenn sie zukünftig entsprechend weitergehende Rechte innehätte, die mit der Eigenschaft eines Personalrats nicht vereinbar wären. Dies ist zurzeit jedoch nicht der Fall. Erst im Jahr 2014 soll das Chancengleichheitsgesetz novelliert werden.

Daher fordern wir die Beibehaltung der Wählbarkeit auch für die Beauftragte für Chancengleichheit.

Punkt 10
Übergangsrecht / Wahlen in 2014

Wir sprechen uns dafür aus, die im Anhörungsentwurf für die Wahlen des Personalrats angegebene Zeit, die vom 1. April bis 31. Juli läuft, bereits bei der nächsten Wahl in 2014 zu berücksichtigen. Dazu müsste § 1 Amtszeiten in den Übergangsvorschriften entsprechend modifiziert werden.

Dies würde die wegen der Veränderung notwendige Zeit für die Organisation der Wahlen etc. erweitern und entspräche den Zeiträumen späterer Wahlen.

Neben diesen Punkten, denen aus der Sicht der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im Hinblick auf die geforderte Änderung des Gesetzentwurfs Priorität zukommt, sind im Folgenden weitere wichtige Punkte mit Änderungsbedarf aufgelistet:

§ 2 Aufgaben der Dienststelle, der Personalvertretung, der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigung

In § 2 fordern wir die gleichberechtigte statt die im Anhörungsentwurf vorgesehene partnerschaftliche Zusammenarbeit des Personalrats und der Dienststelle.

Nur diese Formulierung wird der notwendigen Regelung der Interessengegensätze und Beteiligungsrechte wie Beteiligungsverfahren gerecht.

§ 9 Dienststellen

In § 9 Dienststellen wurden die ver.di Forderungen nicht aufgenommen. So kann laut Anhörungsentwurf nach wie vor der Dienststellenleiter der Hauptdienststelle/der zusammengefassten Dienststelle über den Zusammenschluss oder die Trennung von Außenstellen, Nebenstellen und Teile einer Dienststelle entscheiden. Das Recht der Personalvertretung ist auf die Anhörung begrenzt.

Laut ver.di sollte diese Angelegenheit in das Mitbestimmungsverfahren einbezogen werden. Im ver.di Gesetzentwurf war die uneingeschränkte Mitbestimmung des Personalrats bei organisatorischen Maßnahmen, die Auswirkung auf die Bildung von Personalvertretungen haben, in § 75 Abs. 5 Nr. 16 aufgeführt und sollte somit der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegen.

Im Hinblick auf die Übergangsbestimmungen ist es notwendig, die Fortgeltung der bisherigen Vorabstimmungen zur Zusammenlegung bzw. Trennung zu regeln, sofern dies von den Beteiligten auch weiterhin so gewollt ist. Zusammenschlüsse und Verselbständigungen von Dienststellen sollten fortgelten.

Wir kritisieren ferner, dass die von ver.di geforderte Klarstellung im Hinblick auf die Zentren für Psychiatrie nicht aufgegriffen wurde. Die ver.di Formulierung im Gesetzentwurf lautete in § 9 Abs. 4:

„Bei den Zentren für Psychiatrie wird an jedem der neun Standorte Weinsberg, Winnenden, Wiesloch, Calw-Hirsau, Emmendingen, Reichenau, Bad Schussenried, Weissenau und Zwiefalten eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes gebildet."

Die ZfP Regelung muss aus unserer Sicht geklärt werden.

Darüber hinaus sollte in § 9 Abs. 3 und 4 des Anhörungsentwurfs neu aufgenommen werden:

„Das gilt auch für die Beschäftigten des Landes, die in den Landratsämtern beschäftigt sind."

§ 10 Verschwiegenheitspflicht

Wir sprechen uns für die Übernahme der nachstehenden Regelung aus Rheinland-Pfalz (§ 71 Verschwiegenheitspflicht) in § 10 Abs. 1 Nr. 9 neu aus:

„...9. gegenüber den Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und den zuständigen Arbeitgebervereinigungen, wenn und soweit sie nach den Bestimmungen dieses Gesetzes hinzugezogen werden."

§ 11 Wahlberechtigung

Beschäftigte in Elternzeit dürfen nicht diskriminiert werden. In § 11 Absatz 1 soll der Satz nach Nr. 4 daher mit einer Ergänzung wie folgt lauten:

„Satz 1 Nummer 2 gilt nicht, wenn während der Elternzeit eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung in der gleichen Dienststelle ausgeübt wird oder wenn feststeht, dass die/der Beschäftigte binnen 6 Monaten aus der Elternzeit in die alte Dienststelle zurückkehren wird."

Das Doppelwahlrecht wird im Anhörungsentwurf nicht gesondert aufgeführt. Ausschließlich in der Begründung wird dargelegt, dass es zu Doppelwahlrechten kommen kann.

Wir sprechen uns daher für eine Klarstellung auch im Gesetzestext aus. Nur dann lässt sich aus dem Gesetz direkt ableiten, dass z.B. in einem Jobcenter nach § 6 d SGB II und in der Entsendedienststelle ein Doppelwahlrecht wahrgenommen werden kann.

§ 26 Amtszeit

Trotz der von uns bisher geäußerten Bedenken (Ausfall von Personalratsmitgliedern bei längeren Amtszeiten, Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung usw.) wird die Verlängerung der Amtszeit für Personalräte auf fünf Jahre akzeptiert. Das Gleiche gilt für die Verschiebung des Wahlzeitraums auf den Zeitraum vom 1. April bis zum 31. Juli.

§ 29 Ziffer 4 a Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat

Aufgrund unserer Rechtsauffassung bzw. aufgrund vorliegender einschlägiger Urteile (VGH BW 26.09.1995 Az: PB 15 S 1138/95, BVerwG 28.03.1979 6 P 86/78) erlischt die Mitgliedschaft im Personalrat derzeit nicht zwingend bei einer Beurlaubung

Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt z.B. auch durch den Verlust der Wählbarkeit. Eine Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge, die während der Amtszeit des Personalrats länger als sechs Monate andauert, führte bisher nicht zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat.

Auch die Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Wahltag führte nicht zum Verlust der Wählbarkeit und zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat, weil die Wahlberechtigung und Wählbarkeit nur dann entfallen, wenn der Beschäftigte am Wahltag seit mehr als sechs Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt ist.

Wir sprechen uns daher für die Streichung der im Anhörungsentwurf neu eingefügten § 29 Abs. 1 Nr. 4 a aus.

§ 33 Vorsitz

Hier plädiert ver.di für die Übernahme des bisherigen § 33 mit einem Schwellenwert von 9 Personalratsmitgliedern.

Zusätzlich soll aufgenommen werden:

„Die beiden Geschlechter müssen im Vorstand vertreten sein."

Damit wird dem Ziel adäquater Beteiligung beider Geschlechter Rechnung getragen.

Durch die Übernahme des bisherigen § 33 entfällt die Gruppenzuordnung. Die Aufgabe „der Gruppe" sollte auch in den anderen Paragraphen redaktionell übernommen werden.

§ 38 Beschlussfassung

Analog den Ausführungen zum Eckpunktepapier wird das neu eingeführte schriftliche Umlaufverfahren kritisch gesehen. Zudem muss eindeutig geklärt sein, welche Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsverfahren unter den Begriff „einfach gelagerte Angelegenheiten" fallen.

Die Personalratsmitglieder sollen gleichberechtigt im Gremium mitarbeiten.

Dazu ist es unerlässlich, dass in § 38 Abs. 3 wegen der erforderlichen Kenntnisnahme des Ergebnisses beim Umlaufverfahren noch folgender Satz angefügt wird:

„Das Ergebnis des Umlaufverfahrens ist auf der nächsten Sitzung des Personalrats bekanntzugeben."

Wir sprechen uns für eine sinngemäß entsprechende Regelung sowohl in § 39 als auch in § 39 a aus.

§ 36 Durchführung der Sitzungen, Teilnahmerechte

Wir plädieren für ein Teilnahmerecht der Beauftragten der Gewerkschaften. Sie sollten vom Personalrat zur Beratung seiner Aufgaben in die Sitzung hinzugezogen werden können.

§ 39 Ausschüsse des Personalrats

ver.di spricht sich für die Bildung von Ausschüssen des Personalrats aus, die Entscheidungen vorbereiten und eine beratende Funktion ausüben. Eine Übertragung weitergehender Rechte wie z.B. einfach gelagerter Mitbestimmungsrechte oder Mitwirkungsrechte, wie im Anhörungsentwurf vorgesehen, sollte jedoch nicht erfolgen.

Damit würde vom gewünschten Prinzip der Gleichwertigkeit aller Personalratsmitglieder abgewichen. Daher wird diese Möglichkeit abgelehnt.

Die Verlagerung der Entscheidungsvorbereitung und Vorberatung in die Ausschüsse soll erst ab einem Schwellenwert von 17 Personalratsmitgliedern (d.h. ab 2.001 Beschäftigten) erfolgen.

§ 43 Geschäftsordnung

Für eine mögliche Änderung der Geschäftsordnung des Personalrats sollte eine größere Mehrheit erforderlich sein. Daher schlagen wir eine Änderung des § 43 Abs. 1 wie folgt vor:

"Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die der Personalrat mit einer Mehrheit der Stimmen von 2/3 der Stimmen der gesetzlichen Mitgliederzahl beschließt."

Außerdem wird die Ergänzung durch Abs. 4 wie folgt vorgeschlagen:

„Die Geschäftsordnung muss einstimmig vom Personalrat beschlossen werden."

§ 52 Angelegenheiten der Personalversammlung

Wir sprechen uns für eine Änderung von § 52 Abs. 1 dahingehend aus, dass mindestens einmal im Jahr eine gemeinsame Personalversammlung stattfinden muss.

§ 53 Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung

Ein Ausschluss der Gewerkschaften wie in § 53 Abs. 3 wird abgelehnt. Wir schlagen vor, die entsprechende Regelung aus dem Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz (§ 51 Abs.2) zu übernehmen:

„ Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, sind berechtigt, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen."

§ 55 b Arbeitsgemeinschaften der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte

Analog zu unserer Stellungnahme zum Eckpunktepapier verweisen wir darauf, dass bei wichtigen Sachverhalten die Beteiligung aller Hauptpersonalräte garantiert werden muss. Dies soll ebenso für die Gesamtpersonalräte gelten. Es sollen hier vergleichbare Informations- und Abstimmungsrechte anfallen.

Wir sprechen uns dafür aus, die im Anhörungsentwurf verankerte herausragende Stellung der ARGE HPR auf alle Arbeitsgemeinschaften der Personalräte auszudehnen oder den Sonderstatus der ARGE HPR zu streichen.

Laut § 55 b Absatz 2 soll die Hauptschwerbehinderten-Vertretung an allen Sitzungen der ARGE HPR teilnehmen können. Das Teilnahmerecht sollte hier auf den/die Vorsitzenden der AGSV beschränkt werden.

In § 55 b Absatz 6 ist die Kostenübernahme für die ARGE HPR geregelt. Sie sollen von dem Ressort getragen werden, dem der/die Vorsitzende der ARGE HPR angehört. Die Kosten sollten u. E. beim Staatsministerium angesiedelt sein.

§ 66 Zusammenarbeit mit der Dienststelle

ver.di hält an den Vierteljahresgesprächen fest. Dem Wirtschaftsausschuss kommt eine andere Funktion zu.

Daher darf keine Reduzierung der Gespräche stattfinden. Der Leiter der Dienststelle oder sein Beauftragter müssen auch weiterhin mindestens einmal im Vierteljahr zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammenkommen.

Des Weiteren soll der bisherige Passus: „Sie haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen." ebenfalls weiter im Gesetzestext enthalten sein.

§ 74 Einigungsstellenverfahren und § 74 a Einigungsstelle

Hier gibt es Probleme bzw. Fragen hinsichtlich des obersten Organs.

So fehlt im Gesundheitsbereich das oberste Organ für die Universitätskliniken. Hier wird von ver.di eine Lösung wie beim KIT vorgeschlagen:

„..im KIT entscheidet das nach (bisher) § 69 Abs. 3 Satz 4 LPVG zuständige oberste Organ und das nach (bisher) § 72 Abs. 5 LPVG zuständige Beschlussorgan ein vom Aufsichtsrat eingesetzter Ausschuss auf Antrag des KIT-Vorstands oder des PR."

Unklarheiten im Hinblick auf das oberste Organ gibt es auch bei den Sparkassen und der Landesbank. Hier ist eine Klarstellung erforderlich, ob es der Vorstand oder der Verwaltungsrat ist. Es sollte aus unserer Sicht mindestens der Verwaltungsrat sein.

§ 94 c Nr. 3 Besondere Vorschriften für das Karlsruher Institut für Technologie

Der Personalrat des KIT hatte bisher einen größeren Vorstand als andere Personalräte. Dies soll jetzt gestrichen werden. Außerdem hatte das KIT hinsichtlich der Bildung seiner Arbeitsgemeinschaft (mit PR Garmisch-Partenkirchen) bisher dieselben Voraussetzungen wie die Uniklinika.

Nach dem Anhörungsentwurf ist dies nicht mehr der Fall. Die Regelungen für die Uniklinika bleiben laut § 55 a Abs. 3 erhalten.

Es gibt jedoch keinen Hinweis, dass dies auch für das KIT gelten soll. Dies hätte zur Folge, dass für das KIT zukünftig die „allgemeine" Regelung greifen würde, die keine Freistellungsmöglichkeiten beinhaltet.

Wir fordern hier die Beibehaltung der bisherigen und besseren Regelungen auch für das KIT.

§ 101 Wählbarkeit (SWR)

Hinsichtlich der Wählbarkeit in den Personalrat des SWR fordern wir, dass zumindest Leiter kleinerer Büros wählbar sind, da sie oft alleine tätig sind und auf Anweisung der einzelnen Programme arbeiten. ver.di hat hier eine Streichung des Paragraphen gefordert.

§ 105 Gesamtpersonalrat (SWR)

Es wird an den Regelungen für die Anzahl der Mitglieder des Gesamtpersonalrats laut ver.di Vorschlag in § 54 (ab 5.001 Beschäftigte: 15 Mitglieder) festgehalten. Die im Gesetzentwurf enthaltene Begrenzung auf 11 Mitglieder ist nicht sachgerecht.

Außerdem:

Zentren für Psychiatrie

Wir sprechen uns dafür aus, das Weiterbestehen der örtlichen Personalräte der Zentren für Psychiatrie zu sichern.

Nach § 9 Abs. 2 können Teile einer Dienststelle vom Leiter der Dienststelle wieder zu einer Dienststelle zusammengefasst werden.

Sofern dies auch vor dem Hintergrund des Errichtungsgesetzes oder aufgrund des Evokationsrechtes möglich wäre, fordert ver.di, dass die Zusammenlegung der durch das Errichtungsgesetz gebildeten Dienststellen an die Zustimmung der Mehrheit der Beschäftigten gebunden ist und der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegt.

Es muss hierbei ausgeschlossen sein, dass die Zusammenfassung der durch das Errichtungsgesetz gebildeten drei Dienststellen durch den Dienststellenleiter einseitig erfolgen kann.

Umsetzung der Mitbestimmung

Dem ver.di Vorschlag, die Einhaltung der Gesetze und Verpflichtungen durch den Dienststellenleiter durch ein Sanktionsrecht zu fördern, wurde im Anhörungsentwurf nicht gefolgt. Wir sprechen uns deshalb dafür aus, in Abs. 83 Durchführung von Entscheidungen, vorläufige Regelungen einen weiteren Absatz 5 einzufügen:

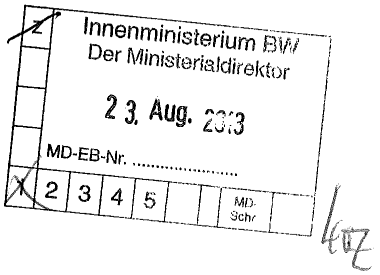
„Ist eine Maßnahme im Verfahren nach diesem Gesetz abschließend entschieden, so ist bei nicht verändertem Sachverhalt eine erneute inhaltsgleiche Antragsstellung frühestens nach 6 Monaten/12 Monaten möglich. Dies gilt auch für Anträge des Personalrats nach § 79 LPVG."

Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk BADEN-WÜRTTEMBERG e.V.

Der Vorsitzende

Herrn
Dr. Herbert O. Zinell
Ministerialdirektor
Innenministerium Baden-Württemberg
Willy-Brandt-Straße 41

70173 Stuttgart



21.08.2013

GdP-Stellungnahme zum LPVG

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor,

beigefügt erhalten Sie die Stellungnahme der GdP zum Landespersonal-vertretungsgesetz, die heute auch an den DGB übersandt wurde, zur Kenntnis.

Mit freundlichen Grüßen

Rüdiger Seidenspinner
Landesvorsitzender

Postfach 2112
71733 Eberdingen

Maybachstraße 2
71735 Eberdingen

Telefon 07042 - 879 - 0
Telefax 07042 - 879 - 211

landesvorsitzender@gdp-bw.de
www.gdp-bw.de

GdP-Stellungnahme zum Landespersonalvertretungsgesetz

Grundsätzliches:

Der vorliegende Entwurf stellt zwar einen deutlichen Schritt in die richtige Richtung dar, aber nicht alle Einschränkungen im derzeitig gültigen LPVG, die durch das Dienstrechtsreformgesetz (DRG) eingeführt wurden, werden vollständig zurückgenommen.

Dies ist besonders an der Beibehaltung der lediglich eingeschränkten Mitbestimmung in allen Personalangelegenheiten deutlich zu erkennen.

Mit dem DRG wurden die Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer von der vormals „uneingeschränkten" und „beschränkten" Mitbestimmung in die „eingeschränkte" Mitbestimmung zurückgestuft. Begründet wurde diese „Verschlechterung" des DRG mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes aus dem Jahr 1995. D.h. die Einigungsstelle kann nur eine Empfehlung aussprechen.
Eine solche Verschlechterung ist aber nach derzeitiger Auslegung so aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes nicht zwingend abzuleiten und somit auch nicht notwendig.

Die GdP ist daher der Auffassung, da das Evokationsrecht beibehalten wird, die personellen Angelegenheiten aller Beschäftigten wieder der vollen Mitbestimmung unterliegen müssen.

Auch sehen wir noch Nachbesserungsbedarf, die bisherigen **Mitwirkungstatbestände** in die eingeschränkte **Mitbestimmung** zu überführen und die Beteiligungsform der **Mitwirkung** ersatzlos zu streichen.

Das Bundesverfassungsgericht selbst ist in seiner Entscheidung im Jahr 1995 mit keiner Bemerkung darauf eingegangen, ob es zwingend der Beteiligungsform der Mitwirkung bedarf.

Des Weiteren wäre es aus unserer Sicht sinnvoll, eine neue Paragraphierung vorzunehmen, dadurch würde das Landespersonalvertretungsgesetz übersichtlicher.

Im Einzelnen:

Zu § 14 (3):

Hier sollte die Staffelung ab 2001 Beschäftigte ebenfalls in 500er Schritten erfolgen.

Zu § 15:

Diese Regelung stellt eine Verschlechterung dar:

Beispiel:

Gruppenangehörige	Geltende Regelung	Zukünftige Regelung
375	3	3
481	3	3
775	4	3
923	4	3
1422	5	4

Zu § 38:

Hier wird von der sich bewährten Regelung der gemeinsamen Beratung und getrennten Beschlussfassung abgewichen; die im Entwurf vorgeschlagene Verfahrensweise setzt zwingend eine Geschäftsordnung voraus;

Zu § 39 (4):

Was sind einfach gelagerte Mitbestimmungsangelegenheiten? Hier fehlt eine deutliche Definition.

Zu § 42:

Hier sollte eingefügt werden, dass die Niederschrift den an der Sitzung teilnehmenden PR-Mitglieder zu übersenden bzw. auszuhändigen ist; dies ist zwar durch Rechtsprechung geklärt, gehört aber eindeutig aufgenommen;

Zu § 47:

Diese Änderung erschließt sich uns nicht ganz, zumal alle Begriffe genau definiert sind.

Zu § 55a und b:

Für die Schaffung von Arbeitsgemeinschaften der Personalräte und Vorsitzenden der Hauptpersonalräte sieht die GdP kein Erfordernis und lehnt diese deshalb ab.

Zu § 71:

Hier werden zahlreiche Tatbestände, die bisher der vollen Mitbestimmung unterlagen, in die eingeschränkte Mitbestimmung abgestuft (z.B.: Absatz 1 Nr. 1, 2,3, 7 und 10) Dies wird von der GdP strikt abgelehnt

Beurteilungen (Absatz 3 Nr. 4) haben für die betroffene Kolleginnen und Kollegen so hohe Auswirkungen, dass dieser Tatbestand in die volle Mitbestimmung gehört.

Dies gilt auch für die Gestaltung von Arbeitsplätzen (Nr. 12), Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung (Nr. 14), Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden (Nr. 15). Die genannten Tatbestände sind u.a. ursächlich für Erkrankungen.
Der Personalrat ist gemäß § 70 in der uneingeschränkten Mitbestimmung, so z.B.: wenn es um Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen geht oder Maßnahmen des behördlichen Gesundheitsmanagementes.
Deshalb gehören die Tatbestände von Nr. 12, 14 und 15 in die uneingeschränkte Mitbestimmung..

Zu § 76 (1) Nr. 4:

Bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen soll der Personalrat nur mitwirken; dies ist aufgrund der zukünftig zunehmenden Bedeutung (Kindesbetreuung etc.) zu gering.

Zu § 82 Nr. 3:

Der Personalrat ist bei Raumanforderungen für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen vor der Weiterleitung anzuhören. Wenn man z.B.: die Auswirkungen von Arbeitsplatzgestaltungen oder dem „Sick-Building-Syndrom" auf Beschäftigte betrachtet, kann erkennen, dass das bloße Anhören hier viel zu gering ist.

Zu § 90:

Die durch Artikel 12 des Polizeistrukturreformgesetz (PolRG) geänderte Version findet die Zustimmung der Gewerkschaft der Polizei (GdP).

Schlussbemerkung:

Im Vergleich zum bisherigen Landespersonalvertretungsgesetz wurden Änderungen aufgenommen, die die GdP ausdrücklich begrüßt.
Für eine intensive weitere Beratung stehen wir gerne zur Verfügung.

Rüdiger Seidenspinner
GdP-Landesvorsitzender

Innenministerium
Baden-Württemberg
02. SEP. 2013
Az.

Studentenwerk Mannheim

Studentenwerk Mannheim | Postfach 103037 | 68030 Mannheim

Innenministerium Baden-Württemberg
Willy-Brandt-Straße 41

70173 Stuttgart

Personalrat
Wasiliki Papatheodorou

Telefon 0621 | 49072-323
Telefax 0621 | 49072-399
E-Mail personalrat@studentenwerk-mannheim.de

Datum 30.08.2013

Stellungnahme der ver.di Landesarbeitsgruppe Studentenwerke zum LPVG-Entwurf

Sehr geehrte Damen und Herren,

von unserer ver.di Kollegin Dagmar Schorsch-Brandt haben wir zum vorliegenden Gesetzesentwurf erfahren, dass zur Erörterung des Eckpunktepapiers einzelne personalrechtliche Arbeitsgemeinschaften ins Innenministerium geladen wurden.

Als ver.di Landesarbeitsgruppe Studentenwerke möchten wir Ihnen unsere Stellungnahme auf diesem Wege zukommen lassen, da wir weder über eine mögliche Informationsveranstaltung informiert noch zu dieser bzw. einer ähnlichen geladen wurden.

Beim eingereichten ver.di-Entwurf wurden unter **§ 94 f „Besondere Regelungen für Studentenwerke"** aufgeführt. Diese wurden ersatzlos gestrichen, was aus unserer Sicht für eine effektive Interessensvertretung in den Studentenwerken unabdingbar ist, da diese leider nicht mit den üblichen Dienststellen vergleichbar sind, welche überwiegend Verwaltungsaufgaben zu erledigen haben.

In Baden-Württemberg gibt es derzeit acht Studentenwerke, die insgesamt an die 2.400 Beschäftigte haben.

Die Studentenwerke tragen tagtäglich in Zusammenarbeit mit den Hochschulen und Hochschulstädten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen beim Hochschulstudium bei. Darüber hinaus beteiligen sie sich bei der Gestaltung des Lebensraums Hochschule und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung von Chancengleichheit. Ebenso sind sie zur Stärkung der Hochschulstandstandorte durch Zufriedenheit der Studierende im Bereich Soziale Dienste tätig.

Die Studentenwerke können ihrem Sozialauftrag, gute Studienbedingungen zu schaffen sowie den Anspruch auf qualifizierte Beratungen nur gerecht werden, wenn gute Arbeitsbedingungen vor Ort existieren. Die Mitbestimmungsrechte der Personalräte in den Studentenwerken sind aber bereits jetzt schon unzureichend, sowohl unter dem Gesichtspunkt demokratischer Strukturen als auch unter dem der Intentionen der Väter des LPVG.

Vor der letzten Landtagswahl ist man mit dem Versprechen angetreten, ein modernes LPVG – analog der Novellierung der Rot-Grünen-Landesregierung NRW – zu schaffen. Selbst in einem Artikel beim Handelsblatt vom 15.01.2013 hieß es *„Frau Merkel betont immer wieder die Bedeutung von Tarifautonomie, **Mitbestimmung und Kündigungsschutz** und macht zaghafte Schritte in Richtung gesetzlicher Mindestlohn."*

Personalrat
Mensa am Schloss
Bismarckstr. 10
www.studentenwerk-mannheim.de

Sprechzeiten im Personalratsbüro
nach telefonischer Vereinbarung
Raum 008 (hinter der ehem. Wäscherei)
Mensa im Schloss | Bismarckstr. 10

Studentenwerk Mannheim

Die Bedeutung der „Mitbestimmung" lässt sich bei diesem Entwurf in einigen Eckpunkten leider, trotz Grün-Roter-Regierung, nicht erkennen. Mit dem jetzigen Entwurf wird der Druck auf alle Parteien erhöht, die an personalvertretungsrechtlichen Prozessen beteiligt sind. Die Äußerungsfristen zu verkürzen bedeutet auf der anderen Seite die Sitzungsintervalle zu erhöhen, damit ein Personalrat seine Aufgaben dennoch ordnungsgemäß erledigen kann. Dies ist gerade unter Kostengesichtspunkten und dem damit verbundenen Herauslösen der PR-Mitglieder aus ihrem normalen Arbeitsumfeld kontraproduktiv, da während dieser Zeit die Fachkräfte dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung stehen.

Wir können nicht nachvollziehen, warum Baden-Württemberg als eines der wirtschaftsstärksten Bundesländer sein Vertrauen nicht in die Personalräte der Öffentlichen Verwaltungen setzen möchte, die sich ihrer Verantwortung bewusst sind und bereits in der Vergangenheit ihren Teil zur Gestaltung moderner Strukturen im Bereich der Öffentlichen Verwaltung beigetragen haben.

Mittlerweile wird der heutige Arbeitsalltag vieler Studentenwerksbeschäftigter, aber auch der Interessensvertreter, mehr denn je von Organisationsänderungen oder Outsourcingprojekten bestimmt, was im Wesentlichen auf die Finanzmittelkürzungen zurückzuführen ist. Besonders der stetige Wandel, dem die Studentenwerke in den letzten Jahren unterliegen, hat dazu geführt, dass deren Personalratsgremien ihrer gesetzlichen Verpflichtung nicht mehr in vollem Umfang nachkommen können.

Neben ihren verschiedenen Aufgabenwahrnehmungen unterscheiden sich die Studentenwerke aber auch im Bereich der Eingruppierung von anderen Landeseinrichtungen. Die Komplexität und Schwierigkeit der Eingruppierung von Beschäftigten in den vorhandenen Service-Einrichtungen wird vor allem im Mensen-/Cafeterienbereich sowie bei der Hausverwaltung deutlich. Aufgrund der Tatsache, dass in den Studentenwerken vorwiegend Frauen - noch dazu mit einer Doppelbelastung (Familie/Beruf) – in Teilzeit oder auf Mini-Job-Basis beschäftigt sind, ergibt sich eine besondere Rolle für die Personalvertretungen.

Letzendlich sind es die Interessensvertreter, die die Rechte der Betroffenen in den Studentenwerken durchsetzen und sichern, da sich diese aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Situation oftmals nicht in der Lage sehen, ihre Ansprüche geltend zu machen. Besonders erschwert wird dies noch durch die Tatsache, dass die komplexen Tätigkeitsmerkmale der Studentenwerke in der neuen Entgeltordnung nicht abgebildet wurden, und das obwohl bundesweit 58 Einrichtungen mit knapp 17.500 Beschäftigten vorhanden sind.

Aus unserer Sicht ist daher eine Sonderregelung für die Studentenwerke unerlässlich, folgende Punkte müssen hierbei unter dem „§ 94 f Besondere Regelungen für Studentenwerke" Beachtung finden:

Studentenwerk Mannheim

- **Einrichtungen mit wirtschaftlicher Zweckbestimmung**

  Die Studentenwerke in Baden-Württemberg haben immer noch keinen Beschäftigtenvertreter in ihrem obersten Organ vertreten. Die Mitglieder des Verwaltungsrates müssen um die Interessensvertreter erweitert werden, um auf Augenhöhe über die Verwendung der vom Land zur Verfügung gestellten sowie der selbst erwirtschafteten Mittel mitentscheiden zu können, damit die soziale Lage von Beschäftigten und Studierenden gesichert und verbessert werden kann.

  Vorschlag:
  „Besteht in den Studentenwerken ein Verwaltungsrat oder ein vergleichbares Gremium, so müssen zu ihm mindestens in einem Drittel der Mitgliederzahl Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten hinzutreten. Der Personalrat wählt die zu entsendenden Beschäftigtenvertreter in den Verwaltungsrat. Das Mandat im Verwaltungsrat erlischt nicht durch eine Auflösung oder frühzeitige Neuwahl des Personalrates."

- Aufgrund der wirtschaftlichen Unternehmenseinrichtungen sind in den Studentenwerken **kleinere Personalratsgremien mit dafür höheren Freistellungen effizienter**.

  Größe der Personalräte
  bis 100 Beschäftigte 3 PR-Mitglieder
  bis 250 Beschäftigte 5 PR-Mitglieder
  bis 600 Beschäftigte 7 PR-Mitglieder

  Freistellungsgrenzen

bis 100 Beschäftigte	0,25 Freistellung
bis 250 Beschäftigte	0,50 Freistellung
bis 350 Beschäftigte	1,00 Freistellung
ab 351 Beschäftigte je weitere 100 Beschäftigte	0,25 Freistellung

- **Beibehaltung der ursprünglichen Beteiligungsfristen von 18 Arbeitstagen**

- **Streichung des § 29 Abs. 1 S. 4a und 4b**

  Hier sehen wir einen Gewissenskonflikt aber auch eine Benachteiligung der Personalräte an, die eine längere als 6 Monate andauernde Freistellung nach dem Elternzeit-/ Pflegezeitgesetz oder Sonderurlaub gemäß § 28 TV-L beantragen möchten.

Studentenwerk Mannheim

- **§§ 70 und 71 mit uneingeschränkter Mitbestimmung, Beteiligung des Personalrates auch ohne Antrag des Beschäftigten**

  Diesen Punkt sehen wir in der jetzigen Fassung (eingeschränkte, nur auf Antrag Mitbestimmung) ebenso als schwierig an, da wir im Studentenwerk viele Frauen in unteren Entgeltgruppen und in befristeten Arbeitsverhältnissen haben. Zudem hätte dies zur Folge, dass der Personalrat bei fast allen relevanten Entscheidungen außen vor ist. Darüber hinaus ist es gerade in den Studentenwerken wichtig, dass eine neutrale Schiedsstelle über existentielle Punkte bindend entscheidet, wenn keine Einigung zwischen dem Personalrat und der Geschäftsführung erzielt werden kann.

- **Die restlichen Bestimmungen des LPVG haben weiterhin Gültigkeit.**

Wir hoffen, dass unsere Anmerkungen im LPVG mitberücksichtigt werden, damit auch in den Studentenwerken künftig eine effektivere Interessensvertretung möglich ist.

Mit freundlichen Grüßen

Wasiliki Papatheodorou
Sprecherin der ver.di-Landesarbeitsgruppe Studentenwerke

Nachrichtlich zur Information:

- Ver.di Landesbezirk
- DGB Stuttgart

BBW
Beamtenbund
Tarifunion

Der Vorsitzende

Am Hohengeren 12
70188 Stuttgart
Telefon 0711/168 76-0
Telefax 0711/168 76-76
Internet: http://www.bbw.dbb.de
e-mail: bbw@bbw.dbb.de

4. September 2013
Lei/ie/3514c/13

BBW – Beamtenbund Tarifunion Postfach 10 06 13 70005 Stuttgart

Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor
Dr. Herbert O. Zinell
Postfach 10 34 65

70029 Stuttgart

Betr.: Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Bezug: Ihr Schreiben vom 23.7.2013; Az.: 1-0307/314

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Dr. Zinell,
sehr geehrte Damen und Herren,

beigefügt erhalten Sie die Stellungnahme des BBW - Beamtenbund Tarifunion (BBW) zum Gesetzentwurf zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften (Anhörungsentwurf Stand: 23.7.2013).

Da uns Ihr Anhörungsentwurf zu Beginn der Sommerferien erreicht hat, war es uns nur bedingt möglich, die Fachorganisationen des BBW in gewohnter Weise mit einzubinden. Daher behalten wir uns weitere Ergänzungen vor und bitten Sie, unsere Positionen im weiteren Verfahren entsprechend zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

V. Stich

Ha/ie

Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG)

Stellungnahme des BBW – Beamtenbund Tarifunion (BBW) zum Anhörungsentwurf Stand 23.07.2013

- Stand: 04.09.2013 -

A) Allgemein

Der BBW begrüßt, dass mit dem vorliegenden Gesetzentwurf nun - auf der Basis der Eckpunkte - eine Modernisierung des Landespersonalvertretungsgesetzes umgesetzt werden soll.

Zum Verfahren ist vorab folgendes anzumerken:

Der Prozess zur Novellierung des Landespersonalgesetzes auf der Grundlage des Koalitionsvertrags wurde vom Innenministerium bereits im Jahr 2011 gestartet, was der BBW als positiv bewertet. In dessen Rahmen hat der BBW Forderungen zur Novellierung des LPVG vom 21.12.2011 erarbeitet, die nach rund einem Jahr Ende des Jahres 2012 in die Eckpunkte zur Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes eingeflossen sind. Das Eckpunktepapier wurde im Januar 2013 mit einer Vielzahl von Beteiligten erörtert; der BBW hat eine schriftliche Stellungnahme zu den Eckpunkten des Innenministeriums am 31.1.2013 abgegeben.

Hingegen wurde der Gesetzentwurf erst im formellen Beteiligungsverfahren - ohne die ansonsten übliche frühzeitige Beteiligung am Referentenentwurf - am 23.7.2013 vorgelegt und die Anhörungsphase läuft in den Sommerferien. Der BBW hält es für mehr als bedauerlich, dass dieser Beteiligungsprozess nun dadurch überschattet wird, dass das förmliche Beteiligungsverfahren zum Wortlaut des Gesetzentwurfs in die Hauptferienzeit fällt. Auf diese Weise wird eine sachgerechte verbandsinterne Prüfung des umfangreichen Gesetzesvorhabens mehr als erschwert. Der BBW sieht darin eine undemokratische Missachtung der gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligungspflicht. Dies steht im klaren Gegensatz zu dem von der Landesregierung immer wieder verbreiteten eigenen Anspruch einer „Politik des Gehörtwerdens“. Der BBW verweist ergänzend auf seine o. g. Stellungnahmen vom 21.12.2011 und 31.1.2013 und behält sich eine weitere Stellungnahme nach den Sommerferien vor.

Zum Inhalt:

Die im Anhörungsentwurf zum Ausdruck gebrachte Zielsetzung für eine grundlegende Novellierung des LPVG zur Anpassung an die modernen Erfordernisse der Verwaltung und die berechtigten Interessen der Beschäftigten nach aktiver Teilhabe an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen ist uneingeschränkt zu begrüßen. Wir erwarten, dass die neue Beteiligungskultur auch für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Land mit Leben gefüllt wird.

Im Koalitionsvertrag wurde das politische Ziel formuliert, „im Personalvertretungsrecht die vorgenommenen Einschränkungen zurückzuführen und die Rechte der Interessenvertretungen mit Blick auf ihre verantwortungsvolle Aufgabenwahrnehmung auszubauen und zu stärken." Der BBW ist enttäuscht, dass der Gesetzentwurf - wie auch die Eckpunkte - hinter diesen Ankündigungen zurück bleibt, ebenso hinter den Änderungen des LPVG NRW, die am 16.7.2011 in Kraft getreten sind.

Während der Koalitionsvertrag vorsieht, die Rechte der Interessenvertretungen mit Blick auf ihre verantwortungsvolle Aufgabenwahrnehmung auszubauen und zu stärken, verweist die allgemeine Begründung darauf, dass die Dienststellen im Hinblick auf die Konsolidierung des Haushalts gehalten sind, einen entsprechenden Mehraufwand mit den vorhandenen personellen und sachlichen Mitteln zu tragen.

Für den BBW steht der Mehrwert, der durch die Stärkung der Personalvertretung für die Verwaltung und die Aufgabenerledigung zugunsten der Bürgerinnen und Bürger gewonnen wird, im Mittelpunkt.

Die Landesregierung vergibt hier eine historische Chance, den im gesellschaftlichen Bereich angekündigten neuen Politikstil auch in den öffentlichen Verwaltungen einzuführen. Dieser Wechsel erfordert eine neue Beteiligungskultur in den staatlichen und kommunalen Dienststellen. Notwendig ist dazu eine Personalpolitik, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als das größte Vermögen in den Mittelpunkt stellt, sich um sie kümmert, ihre Entwicklung fördert und sich auf ihre Bedürfnisse einstellt. Zahlreiche arbeitswissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass ein hoher Leistungsstand in den Verwaltungen nur mit einer ausgeprägt partizipativen Beteiligungs- und Führungskultur zu erreichen ist. Der Wunsch der Mitarbeiter, dass sie und ihre Vertretungen an der Gestaltung und Entscheidung von Geschäfts- und Veränderungsprozessen aktiv und konstruktiv beteiligt werden, hat sich zu einem zentralen Motivationsfaktor entwickelt. Diese Veränderung folgt den aktuellen gesellschaftspolitischen Entwicklungen. Daraus folgt, dass in den öffentlichen Verwaltungen eine neue Beteiligungskultur notwendig ist. Dieser Ansatz ist in dem vorgelegten Gesetzentwurf nicht ausreichend erkennbar.

Ein neues Personalvertretungsrecht braucht eine starke Personalvertretung:

- Eine starke Personalvertretung ist zwingende Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung und die Wahrnehmung der Aufgaben im öffentlichen Dienst.
- Eine starke Personalvertretung arbeitet als gleichberechtigter Partner mit der Dienststelle auf Augenhöhe vertrauensvoll zusammen und garantiert damit die Bündelung der Interessen der Beschäftigten in der Dienststelle.
- Eine starke Personalvertretung leistet einen zentralen Beitrag zu einer Beteiligungs- und Führungskultur und trägt wesentlich zu einer höheren Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten bei.
- Eine starke Personalvertretung ist unabdingbar in einer Zeit zunehmender Arbeitsverdichtung am Arbeitsplatz. Aufgaben nehmen zu, nicht zuletzt durch Regelungen auf europäischer Ebene, und stellen höhere fachliche Anforderungen an die Beschäftigten. Gleichzeitig werden zur Sanierung des Haushalts pauschale Stelleneinsparprogramme durchgesetzt, ohne gleichzeitig Aufgabenkritik und Aufgabenabbau zu betreiben.

Der BBW bedauert, dass eine umfassende Novellierung hin zu einer vollen Mitbestimmung für sämtliche Beteiligungstatbestände – wie vom BBW gefordert – nicht erfolgen soll.

Der BBW hatte vorrangig gefordert, die bisherige Struktur des LPVG umfassend zu novellieren und sämtliche Beteiligungstatbestände der Anhörung, Mitwirkung und eingeschränkten Mitbestimmung in die volle Mitbestimmung zu überführen. Eine echte Beteiligung mit dem Zwang zum Gespräch und zum Kompromiss kann nur dort erreicht werden, wo im Konfliktfall eine Einigungsstelle zu Lasten beider Partner verbindlich entscheiden kann.

Die vom Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 24.5.1995 (BVerfGE 93, 37) geforderte Sicherstellung der demokratischen Legitimation könnte durch ein Aufhebungsrecht, wonach die Landesregierung in im Einzelnen aufgeführten Fällen und unter bestimmen verfahrensrechtlichen Voraussetzungen die Entscheidung der Einigungsstelle ganz oder teilweise aufheben und anders entscheiden kann, erfolgen.

Vor dem Hintergrund der Beibehaltung der bisherigen Systematik ist zwar zu begrüßen, dass die Zuständigkeit für die Ausübung des Evokationsrechts von der bisher aufhebungsbefugten obersten Dienstbehörde auf die Landesregierung, bei Kommunen u. ä. auf das Hauptorgan übertragen werden soll**.** Der BBW begrüßt weiter, dass das fristlose einseitige Kündigungsrecht – bisherige Evokationskündigung – durch ein allgemeines beidseitiges Kündigungsrecht ersetzt werden soll. Allerdings sollte der Evokationsvorbehalt auch in Fällen der Nachwirkung gestrichen werden, mindestens aber ebenfalls in die Zuständigkeit der Landesregierung gestellt werden.

Außerdem umfasst der Gesetzentwurf nicht die – vom BBW geforderte und im Koalitionsvertrag zugesagte – Zurückstufung der durch das DRG herabgestuften Beteiligungstatbestände von der eingeschränkten in die volle Mitbestimmung. Der BBW ist nach wie vor der Auffassung, dass die Herabstufung der Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer (§ 75 LPVG-alt), der Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (§ 79 Abs. 3 Nr. 15 LPVG-alt, § 71 Abs. 3 Nr. 14 LPVG-neu) und der Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden (§ 79 Abs. 3 Nr. 16 LPVG-alt, § 71 Abs. 3 Nr. 15 LPVG-neu) nicht erforderlich war. Der BBW fordert weiterhin, bei Kündigungen während der Probezeit (§ 77 Abs. 3 LPVG-alt, § 82 Nr. 9 LPVG-neu) von der Anhörung zur Mitwirkung zurückzukehren.

Der BBW begrüßt, dass zentrale Forderungen des BBW aufgegriffen worden sind:

- Zeitgemäßer Beschäftigungsbegriff (§ 4)
- Wahlrecht interessengerecht gestalten (§§ 11, 12)
- Amtszeit sachgerecht verlängern (§ 26)
- Rechtsstellung der Personalräte verbessern (§§ 47, 47a, 48)
- Wirtschaftsausschuss einrichten (§ 68b)
- Informationsrechte ausbauen (§ 68a)
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit stärken (§ 68)
- Zustimmungsverweigerungsgründe entfallen (§ 72 Abs. 9)
- Mehr Dienstvereinbarungen ermöglichen (§ 80)
- Initiativrecht verbreitern (§ 79)
- Personalversammlung als Aussprachеforum stärken (§§ 49, 52, 53)

Folgende zentrale Punkte werden grundsätzlich begrüßt, bleiben jedoch hinter den Forderungen des BBW zurück oder bedürfen der Ergänzung bzw. Änderung:

- Angemessene Personalratsgrößen (§§ 9, 14)
- Geschäftsführung effektiver gestalten (§§ 36, 38, 39, 39a, 43)
- Arbeitsgemeinschaften ermöglichen (§§ 55a, 55b)
- Freistellungen angemessen ausgestalten (§ 47b)
- Neue Beteiligungsrechte einräumen (§§ 70, 71, 76, 82)

Der BBW lehnt folgende zentrale Punkte ab und fordert, davon Abstand zu nehmen:

- Abschaffung des besonderen Personalrats der Beschäftigten des Landes bei den Landratsämtern (§§ 9 Abs. 4, 18)
- Geschlechtergerechtigkeit verbessern (§§ 15, 17, 20)
- Gemeinsame Beschlussfassung stärken (§ 38)
- Fristen flexibler gestalten (§ 72)

B) Zum Gesetzentwurf im Einzelnen

Artikel 1 Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Zu § 4 Beschäftigte, Gruppen

Der BBW begrüßt die Erweiterung des Beschäftigtenbegriffs, wonach grundsätzlich alle Personen, die in der Dienststelle tatsächlich beschäftigt sind oder ausgebildet werden, unabhängig vom formalen Bestehen eines Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis, Beschäftigte sind; ebenso Personen, deren Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Dienststelle besteht, sie aber durch Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung außerhalb der Dienststelle eingesetzt werden.

Nach wie vor sollte klargestellt werden, dass Schülerinnen und Schüler, die in der Hausaufgabenbetreuung tätig sind oder Jugendbegleiter nicht unter den erweiterten Beschäftigtenbegriff fallen. Schülerinnen und Schüler haben mit der SMV eine im Schulgesetz verankerte Interessenvertretung gegenüber Schulleitung und Lehrerkollegium. Sie stehen als Schülerinnen und Schüler in der Unterrichtssituation in einem Abhängigkeitsverhältnis zu Lehrkräften, sodass sie als Wähler oder gar gewählte Personalräte unauflösbare Rollenkonflikte hätten. Auch sollte klargestellt werden, dass Hausmeister und Sekretärinnen als Beschäftigte des Schulträgers von der kommunalen Personalvertretung vertreten werden. Müssten diese Personengruppen auch vom schulischen Personalrat vertreten werden, so wäre es für diesen sehr schwer, die divergierenden Interessen angemessen zu vertreten.

Zu § 9 Dienststellen

Der BBW begrüßt die Einfügung in **§ 9 Abs. 1a LPVG-neu**, wonach Eigenbetriebe mit in der Regel nicht mehr als 50 Beschäftigten nicht als selbstständige personalvertretungs-

rechtliche Dienststelle gelten sollen. Damit wird ein Beitrag zur Entbürokratisierung geleistet und einer Zersplitterung von Personalräten insbesondere bei Gemeinden mit kleinen Eigenbetrieben entgegengewirkt.

Der BBW fordert jedoch nach wie vor die Wiedereinführung des Rechts der Beschäftigten in **§ 9 Abs. 2 LPVG**, sich als selbstständige Dienststelle zu erklären mit der Folge von örtlichen Personalräten und einem Gesamtpersonalrat. Mit der Wiederherstellung des bis Ende 2004 geltenden Rechts, dass die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten die Verselbstständigung beschließen kann, würde die Personalvertretung vor Ort gestärkt.

Die geplante Abschaffung des besonderen Personalrats der Beschäftigten des Landes bei den Landratsämtern in **§ 9 Abs. 4 LPVG-neu** lehnt der BBW ab.

Der besondere Personalrat der Beschäftigten des Landes stellt ein notwendiges Verbindungsglied zu den Stufenvertretungen dar. Durch ihn ist sichergestellt, dass der Kreis der Beschäftigten des Landes bei den kommunalen Dienststellen in personalrechtlichen Fragen vertreten ist. Der besondere Personalrat ist dabei der adäquate Ansprechpartner für die Stufenvertretung. Auch ist durch das Wahlverfahren nicht sichergestellt, dass ein Beschäftigter des Landes im „allgemeinen“ Personalrat vertreten ist.

Zu § 11 Wahlberechtigung

Der BBW begrüßt, dass die Wahlberechtigung grundsätzlich allen Beschäftigten zuerkannt wird und damit im Falle der Personalgestellung ein Wahlrecht in der Herkunftsdienststelle eingeräumt oder für Beschäftigte in Jobcentern ein Doppelwahlrecht eingeführt wird.

Zu § 12 Wählbarkeit

Der BBW begrüßt, dass Ausschlussgründe von der Wählbarkeit in **§ 12 Abs. 2 LPVG-neu** enger gefasst werden sollen.

Beschäftigte, die nicht ständig selbstständige Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen oder vorbereiten, sollen von der Wählbarkeit nicht ausgeschlossen sein, wenn nur zu einem untergeordneten Teil der Gesamtaufgaben des Beschäftigten Personalangelegenheiten entschieden oder vorbereitet werden. Damit sollen Beschäftigte, die z. B. gelegentliche Entscheidungen im Rahmen dezentraler Budgetierung bzw. Einstellung von Saisonkräften treffen oder vorbereiten, nicht mehr ausgeschlossen werden.

Zu § 14 Bildung von Personalräten, Zahl der Mitglieder

Der BBW begrüßt, dass die Mitgliederzahl der Personalräte in Dienststellen ab 1.500 Beschäftigten in **§ 14 Abs. 3 LPVG-neu** erhöht werden soll. Sie bleibt jedoch hinter der BBW-Forderung zurück.

Die vorgesehene Regelung in **§ 14 Abs. 3 S. 2 LPVG-neu**, wonach in der Regel beschäftigt ist, wer voraussichtlich in mehr als der Hälfte der Amtszeit des Personalrats in der Dienststelle tatsächlich eingegliedert sein wird, lehnen wir ab. Diese Prognoseentscheidung halten wir in der Praxis nur für schwer handhabbar, z. B. im Hinblick auf befristete Stellen im Haushalt oder einer zunehmenden Zahl von Teilzeitbeschäftigungen. Hier sollten Streitigkeiten und Wahlanfechtungen wegen der Überprüfung der Prognoseentscheidung dadurch vermieden werden, dass auf die Zahl der Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag vor der Wahl abgestellt wird.

Der BBW begrüßt das mit **§ 14 Abs. 4 LPVG-neu** verfolgte Ziel, die Außenstellenvertretung zu stärken. Liegen in Dienststellen mit in der Regel 601 und mehr Beschäftigten Außenstel-

len, Nebenstellen oder Teile von Dienststellen räumlich vom Dienstort der Hauptdienststelle entfernt, soll sich die Anzahl der Personalratsmitglieder in größeren Dienststellen um zwei Mitglieder erhöhen, wenn der Anteil der außerhalb des Hauptorts Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl mindestens ein Drittel, oder um vier Mitglieder erhöhen, wenn dieser Anteil mindestens die Hälfte beträgt. Dies kann im Einzelfall die Personalvertretung vor Ort in Außenstellen, Nebenstellen und Teilen einer Dienststelle stärken.

Der BBW fordert jedoch nach wie vor die Wiedereinführung des Rechts der Beschäftigten, sich als selbständige Dienststelle zu erklären mit der Folge von örtlichen Personalräten und einem Gesamtpersonalrat (§ 9 Abs. 2 LPVG).

Redaktionell sollte in § 14 Abs. 4 LPVG-neu statt auf Absatz 1 auf Absatz 3 verwiesen werden.

Zu § 15 Vertretung nach Gruppen und Geschlechtern, § 17 Wahl des Personalrats

Der BBW lehnt die Einführung einer verpflichtenden Geschlechterquote für die Einreichung von Wahlvorschlägen ab.

Woraus sich bei den Personalvertretungen ein Bedarf ergeben soll, ist nicht ersichtlich. Die Personalvertretungen bestehen in der Regel durchgängig aus Männern und Frauen. Auch hat ausweislich der Gesetzesbegründung bereits die Sollregelung zu einem Anstieg der weiblichen Personalratsmitglieder geführt, sodass kein Änderungsbedarf besteht. Eine Verpflichtung würde nicht zu einer höheren Bereitschaft, sich für das Personalratsamt zur Verfügung zu stellen, führen. In der Praxis wird es immer schwieriger, Kolleginnen und Kollegen für eine Kandidatur bzw. Mitarbeit im Personalrat zu gewinnen. Daher sollten die Hürden für ein Engagement im Personalrat im Vorfeld so niedrig als möglich gehalten werden. Natürlich ist es evident, dass Frauen und Männer auch im Personalrat adäquat vertreten sind, diese Zielvorgabe kann wie bisher durch eine „Sollregelung“ normiert werden. Außer einem Mehr an Bürokratie würde sich auch durch die vorgesehene verpflichtende Regelung mit Begründungszwang für den Fall des Abweichens nichts zum Positiven verändern. Im Ergebnis dürfte eher eine abschreckende Wirkung eintreten.

Überdies hätte der BBW erwartet, dass nicht zu allererst die Gewerkschaften durch gesetzgeberische Maßnahmen zur Einführung spezifischer Geschlechterquoten bei Personalratswahlen verpflichtet werden, sondern dass eben dieser Gesetzgeber mit gutem und praktikablem Beispiel vorangeht und den politischen Parteien bei der Aufstellung der Wahllisten entsprechend gesetzliche Auflagen macht.

Für den Fall, dass die Landesregierung dennoch an der Einführung einer Geschlechterquote für die Einreichung von Wahlvorschlägen festhalten sollte, bedürfen die Regelungen in § 15 und § 17 Abs. 4a LPVG-neu dringend der Klarstellung. Der Wortlaut der Regelungen gibt bereits jetzt - wie vielfältige Rückmeldungen zeigen - Anlass für unterschiedliche Auslegungen und Ansichten.

Gestützt werden diese Befürchtungen auch durch einen Beschluss des OVG Lüneburg vom 17.4.2013 - 18 LP 7/11 -, das von einer zwingenden paritätischen Besetzung des Personalrats nach dem Wortlaut der §§ 10 Abs. 3, 15 NPersVG ausgeht. § 10 Abs. 3 NPersVG lautet wie folgt: „Frauen und Männer sind bei der Bildung des Personalrates entsprechend ihrem Anteil.....zu berücksichtigen.“ Gemäß § 17 Abs. 2 S. 2 NPersVG müssen die Wahlvorschläge „mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten, wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat auf Frauen und Männer zu erreichen.“ Um entsprechende Streitigkeiten zu vermeiden, ist im Gesetzentwurf dringend klarzustellen, dass eine paritätische Besetzung des Personalrats nicht zwingend vorgeschrieben wird.

So ist in der Begründung ausgeführt, dass Frauen und Männer bei der Bildung des Personalrats grundsätzlich entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle sowie in jeder Gruppe (Arbeitnehmer/Beamte) zu berücksichtigen seien. „Die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit setzt dabei an der Einreichung der Wahlvorschläge an, nicht an der Wahlentscheidung der Wahlberechtigten." „Es soll den Wahlberechtigten unbenommen von einer Geschlechterquote freistehen, welchen Frauen und Männern sie bei der Wahl ihr Vertrauen schenken wollen." Dies muss sich nach Auffassung des BBW auch ohne Auslegungsschwierigkeiten aus dem Gesetzestext selbst entnehmen lassen, da dieser in erster Linie Auslegungsgrundlage bei Streitigkeiten vor den Verwaltungsgerichten sein würde.

In **§ 15 Abs. 1 LPVG-neu** müsste der erste Satz „bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil ... zu berücksichtigen" klargestellt werden, z. B. wie folgt: „Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person sollen bei der Einreichung der Wahlvorschläge mindestens so viele weibliche Bewerberinnen und mindestens so viele männliche Bewerber enthalten sein, wie sich entsprechend den Anteilen an den in der Regel Beschäftigten der Dienststelle bei einer fiktiven Verteilung der Sitze ergeben würde." In **§ 15 Abs. 2 LPVG-neu** müsste in Nr. 2 und Nr. 3 zu Beginn jeweils eingefügt werden „für die Erstellung von Wahlvorschlägen".

Unklarheiten ergeben sich weiterhin bezüglich der Anforderungen an die Wahlvorschläge. In der Begründung zu **§ 17 Abs. 4a LPVG-neu** ist ausgeführt, dass Wahlvorschläge mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten müssen, wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze auf Frauen und Männer im Personalrat zu erreichen. „Dabei soll es ausreichend sein, wenn auf dem Wahlvorschlag so viele Bewerberinnen und Bewerber aufgeführt werden, dass die vom Wahlvorstand ermittelten Sitzzahlen für jedes Geschlecht erreicht werden. Werden auf einem Wahlvorschlag mehr Bewerberinnen und Bewerber aufgeführt, als Mitglieder zu wählen sind, greift die Geschlechterquote für die über der Sitzzahl liegenden Kandidaten auf dem Wahlvorschlag nicht verbindlich, gleichwohl sollte es dem Wahlvorschlagsträger anempfohlen sein, sich für den kompletten Wahlvorschlag nach der Geschlechterverteilung in der Dienststelle zu richten. Dies soll jedoch nicht Aufgabe des Wahlvorstands sein, darauf hinzuwirken." Aus Sicht des BBW bedeutet dies, dass für den Beispielsfall einer Gruppe der Beamten mit 7 Personalratssitzen und einem rechnerischen Anteil von Frauen und Männer in Höhe von 4 zu 3, der Wahlvorschlag mindestens 4 weibliche Bewerberinnen und 3 männliche Bewerber enthalten muss. Darüber hinaus könnte er jedoch noch unbeschränkt zusätzliche weibliche Bewerberinnen und oder unbeschränkt zusätzliche männliche Bewerber enthalten, ohne dass der Wahlvorschlag insgesamt die Quote 3 zu 4 erfüllen muss.

Für den Fall, dass die Landesregierung an der Einführung einer Geschlechterquote für die Einreichung von Wahlvorschlägen festhalten sollte, halten wir die in der Begründung zum Ausdruck kommende Gestaltung, dass die Geschlechterquote für die über der Sitzzahl liegenden Kandidaten auf dem Wahlvorschlag nicht verbindlich ist, für sachgerecht. Ansonsten wird eine Beschränkung von interessierten Wahlbewerberinnen und -bewerbern aufgrund des Geschlechts keine Akzeptanz unter den Beschäftigten finden. Eine Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes wird nur dann Erfolg haben, wenn sie die Personalvertretungen stärkt, nicht wenn sie diejenigen, die sich zugunsten der Beschäftigten und zum Wohl der Dienststelle engagieren wollen, von vornherein ausbremst.

Unklarheiten ergeben sich hingegen aus dem vorgesehenen Wortlaut des § 17 Abs. 4a LPVG-neu, da dort „die anteilige Verteilung der Sitze" genannt ist. Auch hier schlagen wir vor, zur Klarstellung „die für die Erstellung von Wahlvorschlägen ermittelte anteilige Verteilung der Sitze" aufzunehmen. Auch regen wir an, die Ausführungen in der Begründung zu § 15 Abs. 2 LPVG-neu („Die Einreicher von Wahlvorschlägen sollen grundsätzlich verpflichtet sein, Frauen und Männer entsprechend der vom Wahlvorstand ermittelten Geschlechterquote in den Wahlvorschlag aufzunehmen.") entsprechend der Begründung zu § 17 Abs.

4a LPVG-neu, wonach die Geschlechterquote für den kompletten Wahlvorschlag nicht verbindlich ist, klarzustellen.

Fraglich ist auch, welche Voraussetzungen an den Nachweis zu stellen sind, dass die Angehörigen eines Geschlechts (§ 15 Abs. 1 S. 3 LPVG-neu) oder eine Gruppe (§ 15 Abs. 1a S. 3 LPVG-neu) von der Möglichkeit bzw. ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch macht.

Gemäß § 17 Abs. 4a S. 2 LPVG-neu hat der Wahlvorstand Wahlvorschläge nach näherer Maßgabe der Wahlordnung als gültig zuzulassen, wenn die Abweichung schriftlich begründet wird.

Hier werden weiterhin Streitigkeiten vorprogrammiert, zumal nach der Begründung zu § 17 Abs. 4a LPVG-neu begründete Abweichungen von der Geschlechterquote vom Wahlvorstand anerkannt werden müssen. Die Anforderungen an die Begründung Ausführungsbestimmungen in der Wahlordnung und der Beurteilung des Wahlvorstands zu überlassen, halten wir nicht für sachgerecht und auch für zu unbestimmt. Es ergeben sich viele noch offene Fragen, beispielsweise:

- Wie können Einreicher von Wahlvorschlägen ausreichend begründen, dass auf ihrer Liste Frauen und Männer nicht entsprechend der vom Wahlvorstand ermittelten Geschlechterquote repräsentiert sind? Reicht z. B. der Hinweis, dass sich trotz intensiver Suche nicht genügend Frauen bzw. Männer bereit erklärt haben, auf der Liste zu kandidieren?
- Welche negativen Konsequenzen hätte ein Verstoß gegen die beabsichtigte verpflichtende Geschlechterquote für die betroffene Gewerkschaft?
- Kann eine Gewerkschaft in der kurzen Zeit zwischen Nichtgenehmigung ihres Wahlvorschlags und Wahltermin sachgerecht eine Änderung der Liste durchführen, d. h. unter demokratischer Beteiligung ihrer satzungsgemäßen Gremien?
- Kann die Beanstandung des Wahlvorschlags durch den Wahlvorstand im Extremfall bedeuten, dass eine Gewerkschaft aufgrund der Beanstandung ihrer Liste von der Wahl ausgeschlossen bleibt?

In der Praxis wird damit einer Vielzahl von Streitfällen Tür und Tor geöffnet, was der Forderung des BBW, von der Einführung einer Geschlechterquote für die Einreichung von Wahlvorschlägen Abstand zu nehmen, Nachdruck verleiht.

Die in **§ 15 Abs. 3 LPVG-neu** vorgesehene Anpassung des Minderheitenschutzes an die Reduzierung auf zwei Gruppen (Beamte und Arbeitnehmer) durch eine entsprechende Erhöhung der für die mindestens zugestandene Zahl von Sitzen maßgeblichen Zahl der Gruppenangehörigen lehnt der BBW ab.

Die vorgesehene Regelung verschlechtert den Minderheitenschutz. In Personalkörpern mit stark dominierenden Gruppen war bisher die jeweils andere Gruppe ab 51 Gruppenangehörigen mit zwei Vertretern vertreten. Bei einer Reduzierung auf einen Vertreter wird der Minderheitenschutz erheblich verschlechtert.

Zu § 18 Zusammensetzung des Personalrats nach Beschäftigungsarten und Dienststellenteilen

Bezüglich der in **§ 18 Abs. 2 LPVG-neu** vorgesehenen Regelung, dass die Beschäftigten des Landkreises und des Landes entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten dem Personalrat beim Landratsamt angehören sollen, wird auf die obigen Ausführungen zu § 9 Abs. 4 LPVG-neu verwiesen.

Zu § 20 Wahlvorstand

Die vorgesehene Regelung in **§ 20 Abs. 1 S. 3 LPVG-neu**, wonach beide Geschlechter im Wahlvorstand vertreten sein müssen, lehnt der BBW ab.

Hier sollte es bei der bisherigen Soll-Regelung bleiben, da eine zwingende Anforderung in Behörden mit stark dominierenden Anteilen eines Geschlechts, z. B. in den Sozialgerichten, in der Praxis nicht sinnvoll erfüllbar ist. Damit würde die Bestellung eines Wahlvorstands unmöglich oder die Arbeit des Wahlvorstands geschwächt, was nicht im Sinne der Landesregierung sein kann.

Für den Fall, dass die Landesregierung dennoch an der zwingenden Regelung bezüglich der Vertretung beider Geschlechter im Wahlvorstand festhalten sollte, fordert der BBW eine Übergangsregelung für bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits bestellte Wahlvorschläge dahingehend, dass § 20 LPVG in der am Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes geltenden Fassung (§ 20 LPVG-alt) gilt.

Eine Übergangsregelung ist erforderlich, weil insbesondere im Schulbereich teilweise, so z. B. in allen Stufenvertretungen des beruflichen Schulwesens, bereits aufgrund des derzeit geltenden § 20 LPVG Wahlvorstände für die Personalratswahlen 2014 bestellt wurden. Die Bestellung der Wahlvorstände (z. B. Haupt- und Bezirkswahlvorstände) erfolgt vor Beginn des Schuljahres, in dem die Personalratswahlen stattfinden. Dies ist notwendig und erforderlich, da die Mitglieder in den Wahlvorständen für ihre Tätigkeit zum Ausgleich der bedingten Mehrbelastung Anrechnungen auf das Regelstundenmaß erhalten. Diese Anrechnungen müssen rechtzeitig vor Schuljahresbeginn bekannt sein, damit sie bei der Unterrichtsverpflichtung berücksichtigt werden können. Das Kultusministerium hat bereits mit Schreiben vom 22. April 2013 (AZ.: 14-0307.1/137) die Regierungspräsidien über die Höhe der Anrechnungen der Wahlvorstände für die Wahlen im Frühjahr 2014 informiert. Um das Risiko einer Wahlanfechtung hinsichtlich der Bestellung oder Zusammensetzung des Wahlvorstands auszuschließen, halten wir eine Übergangsregelung für dringend erforderlich.

Zu § 26 Amtszeit, regelmäßiger Wahlzeitraum

Der BBW begrüßt, dass die regelmäßige Amtszeit der Personalvertretungen in **§ 26 Abs. 1 S. 1 LPVG-neu** von 4 auf 5 Jahre verlängert wird. Damit wurde die BBW-Forderung vollständig übernommen.

Die in **§ 26 Abs. 2 LPVG-neu** beabsichtigte Verschiebung des Wahlzeitraums um einen Monat und Verlängerung um einen Monat auf den Zeitraum vom 1. April bis 31. Juli soll einen einheitlichen Wahlzeitraum mit den Wahlen im Schulbereich ermöglichen. Der Wahlzeitraum kann - auch im Hinblick auf anfallende Ferien und Feiertage - allerdings nur dann besser ausgenutzt werden, wenn eine Lücke zwischen dem Ablauf der Amtszeit des Personalrats und dem Wahltag der Neuwahl mit der Folge des Weiterführens der Geschäfte durch den alten Personalrat gemäß § 26 Abs. 1a LPVG mit eingeschränkter Legitimation in Kauf genommen wird. So sieht Art. 13 § 1 Abs. 3 eine Verlängerung der Amtszeiten der vorhandenen Personalräte nur für diejenigen vor, deren Amtszeit im März 2014 enden würde um maximal einen Monat.

Zu § 27 Vorzeitige Neuwahl

Gemäß **§ 27 Abs. 1 Nr. 1 LPVG-neu** soll der Personalrat vorzeitig neu wählen, wenn mit Ablauf von 20 Monaten oder 40 Monaten, vom Tag der Wahl gerechnet, die Zahl der in der Regel Beschäftigten um ein Drittel, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist. Im Hinblick auf die Verlängerung der Amtszeit des Personalrats soll die Festlegung von zwei Stichtagen den Bedarf an Übergangsregelungen gemäß § 106 LPVG verringern. Auch soll

die Herabsenkung des Quorums von der Hälfte auf ein Drittel schneller zu Neuwahlen, insbesondere bei größeren Umgliederungen von Dienststellen, führen.

Der BBW erkennt an, dass der Neuwahl des Personalrats durch die Beschäftigten der Vorrang vor Übergangslösungen, wie der Bildung eines Übergangspersonalrats aufgrund einer Entscheidung des Verordnungsgebers, grundsätzlich Vorrang zukommt.

Wir halten es jedoch nach wie vor für unerlässlich, in jedem Einzelfall von Umbildungen von Behörden und Verwaltungsreformmaßnahmen zu prüfen, ob mit einem Übergangspersonalrat oder einer Rechtsverordnung gemäß § 106 LPVG passgenaue Lösungen bei Reformmaßnahmen gefunden werden können. Insbesondere ist bei Verwaltungsreformmaßnahmen ein gegenseitiges Kennenlernen des Personals notwendig, bevor Neuwahlen erfolgen. Dabei ist es auch wichtig, dass der jeweilige Beschäftigtenkreis (alt wie neu) für eine gewisse Zeit durch Personalräte aus den jeweiligen Reihen vertreten wird. Hierzu verweisen wir ergänzend auf unsere Ausführungen zu § 106 LPVG-neu.

Zu § 29 Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat

Der BBW begrüßt, dass in **§ 29 Abs. 1 Nr. 2a LPVG-neu** der Tatbestand des Rücktritts des gesamten Personalrats eingeführt werden soll.

Weiter soll in **§ 29 Abs. 1 Nr. 4a LPVG-neu** als Erlöschenstatbestand eine „Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt, wenn diese länger als sechs Monate gedauert hat; bei Mitgliedern, die bereits bei Beginn der Amtszeit beurlaubt sind, beginnt die Frist ab diesem Zeitpunkt," aufgenommen werden.

Der BBW ist der Auffassung, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Wahltag nach wie vor nicht zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat führen darf. Die beabsichtigte Neuregelung wäre ein schlechtes Signal im Hinblick auf die Demographie sowie auf das Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und insbesondere auf die mit der Änderung des § 15 verfolgten Ziels, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern.

Zu § 32 Vorstand

Der BBW begrüßt, dass in **§ 32 Abs. 1 LPVG-neu** die bisherigen Regelungen des Gruppenprinzips und der Vorstandsbildung beibehalten werden.

Der BBW begrüßt weiter, dass in **§ 32 Abs. 2 LPVG-neu** die Zuwahl von zwei weiteren Mitgliedern nicht mehr von einer bestimmten Größe des Personalrats abhängig gemacht werden (bisher ab 11 Mitgliedern) und somit auch für kleinere Personalräte ermöglicht werden soll. Die zwingende Zuwahl bei 11 oder mehr Mitgliedern entfällt.

Zu begrüßen ist weiter, dass in **§ 32 Abs. 4 S. 2 LPVG-neu** klargestellt wird, dass es dem Vorstand möglich ist, andere Mitglieder des Personalrats zur Erledigung laufender Geschäfte heranzuziehen.

Zu § 34 Anberaumung der Sitzungen

Gemäß **§ 34 Abs. 5 LPVG-neu** kann der Personalrat von Fall zu Fall beschließen, dass Beauftragte von Stufenvertretungen und Beauftragte des Gesamtpersonalrats berechtigt sind, mit beratender Stimme an einer Sitzung teilzunehmen.

Hier ist nach Auffassung des BBW zu prüfen, ob dies aus systematischen Gründen nicht bei den Teilnahmerechten in § 36 LPVG-neu aufgenommen werden sollte.

Zu § 36 Durchführung der Sitzungen, Teilnahmerechte

In **§ 36 Abs. 2 LPVG-neu** soll dem Personalrat künftig ermöglicht werden, soweit ihm im Rahmen des Erforderlichen Büropersonal zur Verfügung steht, die Niederschrift durch eine Assistenzkraft aufnehmen zu lassen. Die hinzugezogene Assistenzkraft unterliegt dabei der Verschwiegenheitspflicht nach § 10 LPVG.

Der BBW sieht in dieser Öffnung, insbesondere im Hinblick auf den Gang der Beratung, eine Durchbrechung des Grundsatzes der Nichtöffentlichkeit. Die Möglichkeit sollte daher allenfalls mit Bedacht genutzt werden.

Von der in **§ 36 Abs. 8 LPVG-neu** vorgesehenen Möglichkeit, dass der Personalrat betroffene Beschäftigte in deren eigenen personellen Angelegenheiten anhören kann, sollte auf enge Ausnahmefälle, z. B. bei einer Entfernung aus dem Dienst, begrenzt sein, um erhöhtem Erwartungsdruck der Beschäftigten, ihre Individualinteressen unmittelbar in Personalratssitzungen vertreten zu können, vorzubeugen.

Zu § 37 Befangenheit

Im Hinblick auf die in § 12 Abs. 2 S. 2 LPVG-neu beabsichtigte Zulassung der Wählbarkeit von Beschäftigten, die nicht ständig selbstständige Entscheidungen in Personalangelegenheiten treffen oder vorbereiten, wenn nur zu einem untergeordneten Teil der Gesamtaufgaben des Beschäftigten Personalangelegenheiten entschieden oder vorbereitet werden, ist die Erweiterung der Befangenheitsregelung in § 37 Abs. 2 LPVG-neu richtig. Neu ist weiter, dass der Ausschluss wegen Befangenheit eines Mitglieds des Personalrats, das die zur Beschlussfassung heranstehende Maßnahme als Beschäftigter der Dienststelle vorbereitet oder daran verantwortlich gewirkt hat, nicht nur in Personalsachen gelten soll, sondern auch in anderen Angelegenheiten, welche die Dienststelle in den Personalrat einbringt.

Zu korrigieren sind allerdings die Ausführungen in der Begründung hierzu, wovon „in Personalsachen von nicht umfassender Bedeutung entscheidungsbefugten Personen“ gesprochen wird. In § 12 Abs. 2 S. 2 LPVG-neu geht es nicht um die geringere Bedeutung von einzelnen Personalsachen sondern um die Frage, ob Personalentscheidungen nur einen untergeordneten Teil der Gesamtaufgaben ausmachen.

Zu § 38 Beschlussfassung

In **§ 38 Abs. 3 LPVG-neu** soll in Anlehnung an die bereits bestehende Möglichkeit für Stufenvertretungen auch der örtliche Personalrat künftig in einfach gelagerten Angelegenheiten, die durch die Geschäftsordnung nicht anderweitig übertragen sind, im schriftlichen Umlaufverfahren beschließen können, wenn kein Mitglied des Personalrats diesem Verfahren widerspricht.

Der BBW hält die Beratung in Personalratssitzungen insbesondere auf örtlicher Ebene für unabdingbar. Die Bestimmung einfach gelagerter Angelegenheiten sollte daher eng gefasst werden. Das Widerspruchsrecht sollte gemäß der bisher bestehenden Regelung in § 55 Abs. 3 Nr. 6 LPVG an ein Drittel der Mitglieder geknüpft werden. Ein Widerspruchsrecht eines einzelnen Mitglied des Personalrats dürfte in der Praxis zu (vermeidbaren) zusätzlichen Kosten führen.

Gemäß **§ 38 Abs. 4 LPVG-neu** sollen nicht nur gemeinsame, sondern auch Angelegenheiten die nur eine Gruppe betreffen, generell gemeinsam beschlossen werden. Zur Wahrung des Gruppenprinzips soll eine Gruppe jedoch dem ungeachtet die Möglichkeit haben, sich das alleinige Beschlussrecht entweder generell durch Geschäftsordnungsregelung oder im Einzelfall zurückzuholen.

Die Einführung einer gemeinsamen Beschlussfassung in Gruppenangelegenheiten lehnt der BBW ab. Der BBW fordert die Beibehaltung der getrennten Beschlussfassung nach gemeinsamer Beratung in Gruppenangelegenheiten. Mit Blick auf die Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigungsgruppen der Beamten und der Arbeitnehmer ist es geboten, eine sachgerechte Interessenvertretung durch die grundsätzliche Berücksichtigung des Gruppenprinzips bei entsprechenden Entscheidungen zu gewährleisten. In Angelegenheiten, die ausschließlich eine Gruppe betreffen, sollte grundsätzlich nur durch die jeweiligen Gruppenvertreter eine Beschlussfassung erfolgen. Insbesondere wenn Beamten- oder Tarifrecht tangiert ist, muss davon ausgegangen werden, dass die spezifischen Kenntnisse bei Vertretern der anderen Beschäftigungsgruppe nicht immer im notwendigen Umfang vorhanden sind. Die vorgesehene Regelung hebelt das Gruppenprinzip aus. Nach Auffassung des BBW muss die getrennte Beschlussfassung die Regel bleiben.

Zu § 39 Ausschüsse des Personalrats

Durch **§ 39 LPVG-neu** soll die Bildung von beratenden und beschließenden Ausschüssen ermöglicht werden.

Gemäß **§ 39 Abs. 1 LPVG-neu** sollen Personalräte mit 11 und mehr Mitgliedern künftig generell Ausschüsse zur Vorberatung bilden können, in denen jeweils beide Gruppen und Geschlechter vertreten sein müssen. Hier sollte nach Auffassung des BBW der Minderheitenschutz verbessert werden. Des Weiteren halten wir hier im Hinblick auf die Gruppen- und Geschlechtervertretung die Ausgestaltung als Soll- und nicht als Muss-Bestimmung für sachgerecht.

Gemäß **§ 39 Abs. 4 LPVG-neu** soll der Personalrat seine Befugnisse in einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten und in Mitwirkungsangelegenheiten, mit Ausnahme der Fälle des § 76 Abs. 2, durch entsprechende Geschäftsordnungsregelung auf Ausschüsse übertragen können.

Der BBW lehnt die Übertragung von Befugnissen des Personalrats auf Ausschüsse ab, da damit das Kernrecht des Personalrats, selbst entscheiden zu können, ausgehöhlt wird - unabhängig von der zwingenden Rückübertragung vom beschließenden Ausschuss auf den Personalrat, wenn der Ausschuss die Zustimmung verweigern oder Einwendungen erheben will oder ein Ausschussmitglied einen Beschluss des Ausschusses als eine erhebliche Beeinträchtigung der Interessen der durch das Mitglied vertretenen Gruppe erachtet. Die vorgesehene Regelung birgt insgesamt die Gefahr einer Untergrabung der Rechte des demokratisch gewählten Gremiums. Ausschüssen sollte nach Auffassung des BBW nur beratende Befugnisse bekommen.

Im Übrigen sollte in **§ 39 Abs. 5 Nr. 3 LPVG-neu** das Wort „Schwerbehinderten“ durch die Worte „schwerbehinderten Menschen“ ersetzt werden.

Zu § 39a Übertragung von Befugnissen auf den Vorstand des Personalrats

Der BBW lehnt die in **§ 39a LPVG-neu** vorgesehene Option zur Übertragung von Entscheidungsbefugnissen des Personalrats auf den Vorstand in - über den § 72 Abs. 8 und 9 LPVG-alt hinausgehenden - einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten im Rahmen der Geschäftsordnung ebenfalls ab. Dies widerspricht dem Grundsatz der gemeinsamen Beratung und Beschlussfassung und stellt wichtige Prinzipien des Personalvertretungsrechts auf den Kopf.

Des Weiteren ist - anders als bei der Übertragung von Befugnissen auf Ausschüsse in § 39 Abs. 3 LPVG-neu - kein Teilnahmerecht für die Schwerbehindertenvertretung sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung vorgesehen.

Dies sehen wir äußerst kritisch, da hierdurch § 95 Abs. 4 SGB IX (Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung an allen Sitzungen des Personalrats inklusive Vetorecht) unterlaufen werden könnte.

Prof. Dr. Knittel (SGB IX Kommentar, Luchterhand, Köln, 4. Auflage 2010, S. 1116 f.) führt in diesem Zusammenhang aus: „Das Recht der Schwerbehindertenvertretung zur beratenden Teilnahme an Sitzungen der genannten Gremien darf nicht dadurch faktisch entwertet werden, dass wesentliche Beteiligungsrechte eines solchen Gremiums einem Teilorgan übertragen werden und die Schwerbehindertenvertretung das ihr zustehende Rederecht dort nicht ausüben kann. Das gilt beispielsweise für die Entscheidungsdelegation nach Art. 32 Abs. 4 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG). Soweit der Personalrat an Maßnahmen beteiligt ist, kann durch einstimmigen Beschluss dem Vorsitzenden die Entscheidung im Einvernehmen mit den übrigen Vorstandsmitgliedern übertragen werden. ... Soweit die Ansicht vertreten wird, dass bei einer solchen aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung ermöglichten Kompetenzverlagerung auf den Vorstand insoweit keinerlei Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung mehr bestünden, also das beratende Teilnahmerecht komplett entfallen würde ..., verstößt dies gegen den Regelungszweck des § 95 Abs. 4 SGB IX. Da die Schwerbehindertenvertretung ungeachtet ihrer Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte kein eigenständiges Mitbestimmungsrecht hat und deshalb auf die Zusammenarbeit mit Betriebs- bzw. Personalrat angewiesen ist ..., muss ihr auch die beratende Mitwirkung an der Beschlussfassung dieser Gremien gewährleistet sein. Überträgt das Gremium in zulässiger Weise die Beschlussfassung an ein Organ wie den Vorstand, kann eine folgerichtige Anwendung des in § 95 Abs. 4 Satz 1 geregelten Grundsatzes nur bedeuten, dass die Schwerbehindertenvertretung das Recht zur beratenden Teilnahme an einschlägigen Vorstandssitzungen hat. Das gilt umso mehr, als eine landesrechtliche Regelung - und sei es auch nur mittelbar im Wege einer Auslegung - nicht die zwingende bundesrechtliche Norm unterlaufen kann."

Für den Fall, dass die Landesregierung an der Übertragung von Befugnissen auf den Vorstand des Personalrats festhalten sollte, schlagen wir vor, in § 39a LPVG-neu insbesondere für die Schwerbehindertenvertretungen ein Teilnahmerecht an den Sitzungen des Vorstands und ein Rückübertragungsrecht entsprechend der in § 39 LPVG-neu für Ausschüsse getroffenen Regelungen zu verankern.

Zu § 40 Einspruch der Vertreter einer Gruppe der Beschäftigten im Sinne von § 57 oder der Schwerbehinderten

In **§ 40 Abs. 1 S. 1 LPVG-neu** soll die Aussetzungsfrist aufgrund der allgemeinen Neufestsetzung der Beteiligungsfristen von sechs Arbeitstagen auf eine Woche geändert werden.

Zu § 43 Geschäftsordnung

Der BBW lehnt die in **§ 43 Abs. 2 LPVG-neu** vorgesehene Verpflichtung des Personalrats, dass er an allen regelmäßigen Arbeitstagen der für Personalratsbeteiligungen zuständigen Verwaltung der Dienststelle, bei der er eingerichtet ist, für die Einleitung förmlicher Beteiligungsverfahren erreichbar ist, ab. Dies ist in der Praxis nicht praktikabel und in kleineren Dienststellen unmöglich. So würde es insbesondere für örtliche Personalräte im Schulbereich eine unzumutbare Präsenzpflicht während der Schulferien bedeuten.

Zu § 44 Sprechstunden

Der BBW begrüßt, dass durch die Klarstellung des schon bisher gegebenen Rechts der Beschäftigten auf Besuch der Sprechstunden des Personalrats ohne Verlust von Arbeitszeit oder Gehalt eventuell bestehende Hemmschwellen abgebaut werden sollen.

Zu § 45 Kosten

Der BBW begrüßt, dass über die beabsichtigten Klarstellungen, dass die üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik als Geschäftsbedarf anerkannt und deren Nutzung, wie z. B. durch E-Mails oder Intranets, als Kommunikationsmittel neben Bekanntmachungen am Schwarzen Brett ermöglicht werden sollen.

Zu § 47 Allgemeines (Rechtsstellung der Personalratsmitglieder)

Der BBW begrüßt die beabsichtigte Klarstellung in **§ 47 Abs. 2 S. 2 LPVG-neu**, dass bei der Frage der Beanspruchung über die Arbeitszeit hinaus auf die individuelle Arbeitszeit des jeweiligen Mitglieds abzustellen ist und so insbesondere für teilzeitbeschäftigte Mitglieder des Personalrats die Rechtssicherheit verbessert wird.

Zu § 47a Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

Der BBW begrüßt, dass die persönliche Rechtsstellung von Personalratsmitgliedern durch die Änderung des § 47a LPVG-neu gestärkt werden soll.

So soll in **§ 47a Abs. 1 LPVG-neu** klargestellt werden, dass der Schulungsanspruch von Personalratsmitgliedern auch auf diejenigen Ersatzmitglieder erstreckt ist, bei denen mit hoher Sicherheit zu erwarten ist, dass sie in absehbarer Zeit dauerhaft nachrücken oder zumindest regelmäßig als Vertreter in den Personalrat eintreten werden. Ferner soll klargestellt werden, dass über die individuelle Arbeitszeit hinausgehende Schulungszeiten durch Dienstbefreiung ausgeglichen werden, wodurch für teilzeitbeschäftigte Schulungsteilnehmer die Rechtssicherheit verbessert wird.

Der BBW begrüßt weiter, dass beim Anspruch auf die Teilnahme in Personalrätekonferenzen in **§ 47a Abs. 2 LPVG-neu** die strikte Bindung an das Kalendervierteljahr aufgegeben wird.

Zu § 47b Freistellung

Der BBW begrüßt, dass die Freistellungsstaffel in **§ 47b Abs. 1 LPVG-neu** verbessert werden soll, wenngleich sie teilweise hinter den Regelungen im LPVG NRW und den BBW-Forderungen zurückbleibt.

Ein in **§ 47b Abs. 2 LPVG-neu** vorgesehenes Abweichen von der Freistellungsstaffel im Einvernehmen nach unten lehnen wir ab, da dadurch Streit vorprogrammiert ist.

Bei der Frage, welche Mitgliederzahl des Personalrats für die Freistellung maßgebend sein soll, soll zum einen auf die Zahl der tatsächlich zu wählenden Mitglieder des Personalrats und zum anderen auf den Zeitpunkt der Antragsstellung abgestellt werden. Die Umstellung auf die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats wird in der Begründung zu § 47b Abs. 1 LPVG-neu damit begründet, dass gesetzlich die Möglichkeit eröffnet werden soll, dass in Dienststellen mit Außenstellen bei gleicher Beschäftigtenzahl andere Größenklassen für die Personalratsbesetzung maßgebend sein können.

Hingegen fehlt in **§ 47b Abs. 3 S. 1 LPVG-neu** der Hinweis auf § 14 Abs. 4, sodass § 47b Abs. 3 LPVG-neu entsprechend zu ergänzen ist. Statt der Festlegung auf eine zum Zeitpunkt der Antragstellung durchzuführende Wahl bzw. eine fiktive Neuwahl sollte nach Auffassung des BBW auf die gesetzliche Soll-Zahl der Mitglieder des gewählten Personalrats abgestellt werden.

Im Übrigen müsste **§ 47b Abs. 3 S. 2 LPVG-neu** bezüglich der Verringerung von Freistellungen auch für die Erhöhung von Freistellungen gelten, wenn sich die Zahl der Mitglieder des Personalrats im Falle einer Neuwahl um mehr als zwei Mitglieder erhöhen würde.

Eine Verbesserung der Freistellung ist angesichts der Zunahme der Aufgaben des Personalrats in quantitativer und qualitativer Hinsicht sowie der Details der Fragestellungen, die eine vertiefte Beschäftigung mit der Materie erfordern, dringend erforderlich. Sofern mit dem Hinweis in dem allgemeinen Teil der Begründung unter Nr. 5, wonach in der Praxis erfahrungsgemäß nicht immer Freistellungen in Anspruch genommen oder nur teilweise beansprucht werden, die Erwartung verbunden sein sollte, dass die Personalräte auf Freistellungen verzichten sollen, weist dies der BBW entschieden zurück. Dies gilt ebenfalls in Bezug darauf, dass die Dienststellen im Hinblick auf die Konsolidierung des Haushalts gehalten sind, einen entstehenden Mehraufwand mit den vorhandenen personellen und sächlichen Mitteln zu tragen. Es kann nicht angehen, dass eine beabsichtigte Stärkung der Personalvertretung auf dem Rücken der Personalräte und deren Kolleginnen und Kollegen in der Praxis leer läuft. Im Übrigen wird auf die obigen Ausführungen zu A) verwiesen.

Der BBW fordert eine entsprechende Erhöhung der Freistellungen für Personalvertretungen der Lehrerinnen und Lehrer. Für die örtlichen Personalräte der Gymnasien und der beruflichen Schulen, der Gesamtschulen und der Heimsonderschulen wird eine Verdoppelung der in der VwV Arbeitszeit der Lehrer an öffentlichen Schulen unter F. geregelten Freistellungen, mindestens jedoch für jedes Personalratsmitglied eine Wochenstunde und für den/die Personalratsvorsitzende(n) zwei Wochenstunden, gefordert.

Für die Stufenvertretungen - BPR und HPR - ist es für den BBW ebenfalls unerlässlich, dass durch eine Erhöhung der Freistellungen den gestiegenen Anforderungen (Zunahme von Zuständigkeiten, neue Aufgabenbereiche etc.) entsprochen wird.

Insbesondere muss die vorgesehene Erhöhung der Mitgliederzahl in den Hauptpersonalräten mit einer Erhöhung der Freistellungen einhergehen. Eine bloße Verteilung der anfallenden Aufgaben "auf mehrere Schultern", bei gleichzeitiger Ausweitung hoch differenzierter und komplexer Sachverhalte, übergreifender konzeptioneller Angelegenheiten etc. würde den Bedürfnissen der Personalratsarbeit in der Praxis nicht gerecht werden. Der Gesetzgeber muss dafür Sorge tragen, dass die zu treffenden Einzelentscheidungen über den Freistellungsumfang der Hauptpersonalräte in den jeweiligen Ressorts (die z. B. im Schulbereich bisher in der o. g. Verwaltungsvorschrift festgelegt sind) dies berücksichtigen.

Zu § 48 Schutz des Arbeitsplatzes

Der BBW begrüßt, dass die persönliche Rechtsstellung von Personalratsmitgliedern durch die Verbesserung des Schutzes des Arbeitsplatzes dadurch erfolgen soll, dass **in § 48 LPVG-neu** die Fälle der Zuweisung, der Personalgestellung und der Umsetzung innerhalb der Dienststelle, auch wenn sie nicht mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist, aufgenommen werden sollen.

Der BBW begrüßt weiter, dass in **§ 48 Abs. 5 LPVG-neu** klargestellt werden soll, dass der Arbeitsplatzschutz auch für Ersatzmitglieder gilt, solange sie in den Personalrat eingetreten sind.

Zu § 49 Allgemeines (Personalversammlung)

Der BBW begrüßt, dass durch **§ 49 Abs. 4 LPVG-neu** gemeinsame Personalversammlungen mehrerer Dienststellen zur Behandlung gemeinsamer Angelegenheiten zugelassen werden können, wenn für sie ein Gesamtpersonalrat gebildet ist. In der Praxis wird dies - insbesondere bei großen Behörden - bei der Raumsituation an Grenzen stoßen.

Zu § 51 Durchführung der Personalversammlung

Der BBW begrüßt, dass die Personalversammlung als Aussprachеforum dadurch gestärkt werden soll, dass alle Personalversammlungen grundsätzlich während der Arbeitszeit stattfinden sollen. Erstrecken sich Personalversammlungen - insbesondere für Teilzeitbeschäftigte - über die Arbeitszeit hinaus, oder finden sie gänzlich außerhalb der Arbeitszeit statt, ist den Teilnehmern entsprechend Dienstbefreiung zu gewähren.

Zu § 52 Angelegenheiten der Personalversammlung

Der BBW begrüßt, dass in **§ 52 Abs. 2 LPVG-neu** wirtschaftliche Angelegenheiten ausdrücklich in den Themenkatalog, der in der Personalversammlung behandelt werden kann, aufgenommen werden. Auch ist zu begrüßen, dass gemäß **§ 52 Abs. 4 LPVG-neu** Rechte und das Informationsbedürfnis der Beschäftigten dadurch gestärkt werden soll, dass eine Pflicht des Personalrats zur Unterrichtung der Beschäftigten über die Behandlung der Anträge und den Fortgang der in der Personalversammlung behandelten Angelegenheiten vorgesehen wird.

Hinsichtlich der Erstattung eines Tätigkeitsberichts sollte es nach Auffassung des BBW jedoch bei der Pflicht zur jährlichen Erstattung des Tätigkeitsberichtes bleiben, da wir hierin eine ureigene Aufgabe des Personalrats sehen.

Zu § 53 Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung, Teilnahmerechte

Der BBW begrüßt, dass gemäß **§ 53 Abs. 2 LPVG-neu** die Einberufung der Personalversammlung den Teilnahmeberechtigten - und damit auch den Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften - stets mitzuteilen ist.

Die Änderung, wonach der Personalrat der Personalversammlung vorschlagen kann, dass je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften an der Personalversammlung nicht teilnehmen soll und die Personalversammlung dann mit der Mehrheit der Stimmen über den Ausschluss entscheidet (**§ 53 Abs. 3 LPVG-neu**) lehnt der BBW ab. Wir halten die Regelung für praxisfremd; sie würde einen erhöhten und ggf. vergeblichen Zeit- und Reiseaufwand mit sich bringen.

Zu § 54 Gesamtpersonalrat

Der BBW begrüßt die Erhöhung der Mitgliederzahl des Gesamtpersonalrats, die wir aufgrund der zu bearbeitenden Aufgaben für dringend erforderlich halten (**§ 54 Abs. 2 LPVG-neu**).

Hinsichtlich des Teilnahmerechts einer beauftragten Person des Personalrats, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die Beschäftigte der Dienststelle betreffen, bei welcher der Personalrat gebildet ist, sollte nach Auffassung des BBW ebenso wie in § 34 Abs. 5 LPVG-neu für Beauftragte von Stufenvertretungen oder des Gesamtpersonalrats die Teilnahme an Personalratssitzungen an einen Beschluss des Gesamtpersonalrats und darauf folgender Einladung gekoppelt sein.

Zu § 55 Bezirkspersonalrat und Hauptpersonalrat (Stufenvertretungen)

Der BBW begrüßt, dass die Mitgliederzahl des Hauptpersonalrats in **§ 55 Abs. 2 S.3 LPVG-neu** von 7 auf 11 Mitglieder bei bis zu 3.000 Beschäftigten gestaffelt auf bis zu 19 Mitglieder bei mehr als 20.000 Beschäftigten erhöht werden soll. Das Vorschalten einer Größenstaffel bei bis zu 500 Beschäftigten von 5 Mitgliedern wird jedoch abgelehnt, da bei der Beschäftigung mit übergreifenden konzeptionellen Angelegenheiten der Gesamtdienststelle bei geringeren Beschäftigtenzahlen nicht weniger Arbeit anfällt.

Hingegen soll nach **§ 55 Abs. 2 S. 2 LPVG-neu** die Mitgliederzahl des Bezirkspersonalrats im oberen Bereich nicht verändert werden, lediglich für kleine Geschäftsbereiche sollen neue Größenstaffeln mit 3 und 5 Mitglieder vorgeschaltet werden. Der BBW hält jedoch auch bei Bezirkspersonalräten eine entsprechende Anhebung wie bei Hauptpersonalräten für erforderlich, da diese z. B. in der Steuerverwaltung Tausende von Fällen zu behandeln haben. Im Übrigen halten wir die vorgeschaltenen Staffelungen mit 3 und 5 Mitgliedern nicht für zielführend, da der Grundaufwand bei dem Arbeitsanfall bei grundsätzlichen Fragen auch bei geringeren Beschäftigtenzahlen in gleicher Weise anfällt.

Hinsichtlich des Teilnahmerechts einer beauftragten Person des Personalrats an den Sitzungen der Stufenvertretungen gemäß **§ 55 Abs. 3 Nr. 7 LPVG-neu** gelten die obigen Ausführungen zu § 54 Abs. 3 Nr. 3 LPVG-neu entsprechend.

Zu § 55a Arbeitsgemeinschaften von Personalvertretungen

Der BBW begrüßt, dass durch **§ 55a LPVG-neu** Arbeitsgemeinschaften von Personalvertretungen eingeführt werden sollen. Dadurch wird der Austausch in gemeinsam betreffenden Angelegenheiten zum Wohl der Beschäftigten gestärkt.

Zu § 55b Arbeitsgemeinschaft der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte

Der BBW begrüßt weiter, dass seine Forderung nach gesetzlicher Verankerung der Arbeitsgemeinschaft der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte (ARGE-HPR) in **§ 55 b LPVG-neu** aufgegriffen wurde.

Wir wenden uns jedoch nach wie vor gegen den in **§ 55b Abs. 3 S. 2 LPVG-neu** vorgesehenen Ausschluss der Anhörung der ARGE-HPR, wenn nach beamtenrechtlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen sind. Die in **§ 55b Abs. 5 LPVG-neu** eingeräumte Möglichkeit, grundsätzliche Angelegenheiten zu beraten, die für die Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind und hierzu Vorschläge und Stellungnahmen abzugeben, auch dann wenn nach beamtenrechtlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen sind, halten wir nicht für ausreichend. So repräsentiert die ARGE-HPR die Beschäftigten unabhängig von ihrer jeweiligen Gewerkschaftsangehörigkeit. Auch sollte der immer mehr zunehmenden Zentralisierung z. B. auf dem Gebiet der EDV -, mehr Bedeutung zugemessen werden.

Daher lehnen wir auch die Beschränkung in **§ 55b Abs. 3 Nr. 1 LPVG-neu** auf „unmittelbar belastende“ Regelungen für die Beschäftigten des Landes in den Geschäftsbereichen der obersten Dienstbehörde ab.

Im Übrigen besteht nach wie vor eine Lücke, wonach die Mitbestimmung beim federführenden Ressort unterbleibt, wenn mehrere Ressorts betroffen sind. Diese sollte dadurch geschlossen werden, dass der ARGE-HPR ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt wird. Ansonsten müsste die Mitbestimmung in jedem betroffenen Ressort durchgeführt werden.

Zu § 60 Wahlgrundsätze (Jugend- und Auszubildendenvertretungen)

Hinsichtlich der Verweisungen in **§ 60 Abs. 1 LPVG-neu** auf die §§ 15 Abs. 1 und 17 Abs. 4a LPVG-neu bezüglich der Einführung von Geschlechterquoten für die Wahlvorschläge verweisen wir auf unsere o. g. Ausführungen hierzu. Wegen der Amtsperiode verweisen wir auf die nachstehenden Ausführungen zu § 64.

Zu § 64 Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretung

Der BBW begrüßt, dass mit **§ 64 Abs. 4 LPVG-neu** die BBW-Forderung nach Einführung einer Stufenvertretung bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch auf BPR- und HPR-Ebene aufgegriffen wurde. Die Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollten jedoch nicht wie im Gesetzentwurf vorgesehen durch Entsendungen besetzt werden, sondern wie z. B. auf Bundesebene oder in Nordrhein-Westfalen durch Wahl erfolgen (vgl. § 64 BPersVG, § 60 LPVG NRW).

Um hier den Aufwand einer zusätzlichen Wahl zu vermeiden, könnte die Amtsperiode an die des Personalrats gekoppelt werden. In **§ 60 Abs. 1b LPVG-neu** wäre die Bezeichnung „Nr. 1“ zu streichen und Nr. 2 aufzuheben, der Wortlaut lautet dann:

§ 60 Abs. 1b LPVG-neu: „Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden zusammen mit den regelmäßigen Wahlen des Personalrats statt.“

Entsprechend wäre Abs. 2 zu ändern:

§ 60 Abs. 2 LPVG-neu: „Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt fünf Jahre. Sie endet spätestens mit Ablauf des letzten Tages des Zeitraums, in dem die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden ...“.

Zu § 66 Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung

Die in **§ 66 Abs. 2 LPVG-neu** vorgesehene Möglichkeit, bei Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses von zwei Vierteljahresgesprächen zwischen dem Leiter der Dienststelle und der Personalvertretung abzusehen, lehnen wir ab. Aus Sicht des BBW sollte es bei den Vierteljahresgesprächen mit der Dienststellenleitung bleiben, da auch andere, d. h. nicht wirtschaftliche, Themen regelmäßig zu behandeln sind.

Zu § 68 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung

Der BBW begrüßt die in **§ 68 Abs. 2 LPVG-neu** vorgesehene Präzisierung der vertrauensvollen Zusammenarbeit durch die Verpflichtung des Dienststellenleiters, zu schriftlichen Anträgen und Vorschlägen des Personalrats innerhalb von drei Wochen schriftlich Stellung zu nehmen oder einen schriftlichen Zwischenbescheid zu erteilen.

Ergänzend verweisen wir nach wie vor auf unsere Forderung nach Sanktionsmöglichkeiten bei erheblichen Verstößen des Dienststellenleiters entsprechend der Regelung im LPVG NRW. Dort wurde in § 79 Abs. 3 die Möglichkeit eröffnet, ein Beschlussverfahren zu führen, das auf die Unterlassung oder Durchführung einer Maßnahme gerichtet sein kann.

Zu § 68a Unterrichtungs- und Teilnahmerechte der Personalvertretung; Arbeitsplatzschutzangelegenheiten

Der BBW begrüßt, dass in **§ 68a LPVG-neu** die Unterrichtungs- und Teilnahmerechte des Personalrats klargestellt und gestärkt sowie im Sinne prozessbegleitender Informationsrechte und Beteiligungen ausgebaut werden.

Gemäß **§ 68a Abs. 1 S. 4 LPVG-neu** ist die Personalvertretung vor Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, frühzeitig und fortlaufend zu unterrichten. Dies bedeutet, dass vor Organisationsentscheidungen, wie beispielsweise der Umstrukturierung von Behörden oder der Einführung neuer Führungsmechanismen, die Information des Personalrats entsprechend frühzeitig erfolgen soll, um die kollektiven Interessen der Gesamtheit der Beschäftigten sicherstellen zu können. Daher soll die prozessbegleitende Mitbestimmung vorgesehen werden.

Nicht außer Acht zu lassen ist, dass eine solch umfassende Beteiligung die Personalvertretungen auch vor große Herausforderungen stellt. Außerdem erfordert eine Beteiligung im wirtschaftlichen Bereich und auch bei Organisationsentscheidungen tiefgreifende Kenntnisse. Der BBW hält daher entsprechende Schulungsmaßnahmen für unerlässlich.

Der BBW fordert weiter, in **§ 68a Abs. 5 LPVG-neu** die überkommene Anforderung der vorherigen Unterrichtung des Leiters der Dienststelle bei Begehung der Dienststelle zu streichen.

Zu § 68b Wirtschaftsausschuss

Der BBW begrüßt die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses als neues Instrument der Beteiligung wie im LPVG NRW. Hintergrund ist die Tatsache, dass es bisher in Baden-Württemberg keine wirksamen Regelungen gab, die sicherstellten, dass der Personalrat umfassend über wirtschaftliche Vorgänge informiert wurde und sich auch bei der Erstellung von wirtschaftlichen bzw. finanziellen Informationen beteiligen konnte.

Da solche Informationen z.B. aus der Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) als Grundlage für Organisations- und Personalentscheidungen herangezogen werden, ist es für die Akzeptanz der Entscheidungen wichtig, dass die Personalvertretungen im Wirtschaftsausschuss über die finanziellen Fakten informiert werden und an deren Zusammenstellung beteiligt werden. Die Konzepte zur Neuen Steuerung sehen vor, dass zu den Produktbereichen laufend Kennzahlen ermittelt werden, auf deren Basis dann Kennzahlenvergleiche (Benchmarking) erfolgen. Es ist notwendig, dass diese Controllingprozesse ausgeprägt partizipativ erfolgen und die Personalräte aktiv eingebunden werden. Viele Einzelfälle haben gezeigt, dass ohne Einbindung der Personalräte die notwendige Rückkoppelung auf Plausibilität, Sinnhaftigkeit und mögliche Auswirkungen nicht erfolgt ist und dann auch die Qualität der Kennzahlen und der darauf basierenden Organisations- und Personalentscheidungen gelitten hat. Hier ist es notwendig, durch die Gestaltung der Controllingprozesse sicherzustellen, dass die betroffenen Beschäftigten frühzeitig zu Beteiligten werden. Die herrschende Meinung der organisations- und arbeitswissenschaftlichen Forschung vertritt die Auffassung, dass dies für die Akzeptanz und damit für den Erfolg von Entscheidungen eine zwingende Voraussetzung ist. Für diese Beteiligung ist der Wirtschaftsausschuss die richtige Plattform.

Bei der Definition der zu beratenden wirtschaftlichen Angelegenheiten fordert der BBW nach wie vor, dass der Wirtschaftsausschuss ein umfassendes Informationsrecht bekommt und die Einbindung in die Controllingprozesse gewährleistet wird. Dazu gehört z.B. die Beteiligung beim Benchmarking, bei Balanced Scorecard, bei der Berechnung und Bewirtschaftung von Personalausgabenbudgets usw. **§ 68b Abs. 3 LPVG-neu** ist um eine Nr. „die Controllingprozesse“ zu ergänzen.

Um die Beteiligung auf allen Verwaltungsebenen sicherzustellen, sollte es möglich sein, einen Wirtschaftsausschuss für die Stufenvertretungen, z.B. für die Hauptpersonalräte für den Ressortbereich zu bilden.

Zum Abschnitt „Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung“

Der BBW begrüßt die Zusammenführung des zweiten und dritten Abschnitts des achten Teils und die systematische Neugliederung. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und der besseren Rechtsanwendung wird insbesondere die Zusammenfassung aller Beteiligungsangelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung in § 70 LPVG-neu sowie der eingeschränkten Mitbestimmung in § 71 LPVG-neu begrüßt.

Der BBW kritisiert jedoch, wie bereits in seiner Stellungnahme vom 31.1.2013 zu den Eckpunkten, dass in dem vorliegenden Gesetzentwurf zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes nicht die - vom BBW geforderte - Zurückstufung der durch das DRG herabgestuften Beteiligungstatbestände von der eingeschränkten in die volle Mitbestimmung vorgenommen wird. Der BBW ist nach wie vor der Auffassung, dass die Herabstufung der Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer (§ 75 LPVG-alt), der Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (§ 79 Abs. 3 Nr. 15 LPVG-alt, § 71 Abs. 3 Nr. 14 LPVG-neu) und der Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden (§ 79 Abs. 3 Nr. 16 LPVG-alt, § 71 Abs. 3 Nr. 15 LPVG-neu) nicht erforderlich war. Der BBW fordert weiterhin, bei Kündigungen während der Probezeit (§ 77 Abs. 3 LPVG-alt, § 82 Nr. 9 LPVG-neu) von der Anhörung zur Mitwirkung zurückzukehren.

Von der Wichtigkeit hervorzuheben sind für uns ebenfalls die Tatbestände in § 71 Abs. 3 Nr. 12 LPVG-neu (Gestaltung der Arbeitsplätze), § 71 Abs. 3 Nr. 13 LPVG-neu (Einführung, Anwendung oder wesentliche Erweiterung technischer Einrichtungen und Verfahren der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten...) sowie § 71 Abs. 3 Nr. 17 LPVG-neu (Einführung grundsätzlich neuer Formen der Arbeitsorganisation und wesentlicher Änderung der Arbeitsorganisation). In diesen Fällen geht es auch um die körperliche und seelische Gesundheit der Beschäftigten sowie um Datenschutz. Für die Personalvertretung muss der Mensch im Vordergrund stehen. Wir halten daher in diesen Fällen die Überführung der Tatbestände in die uneingeschränkte Mitbestimmung für besonders notwendig.

Nicht weniger wichtig sind aus unserer Sicht die Tatbestände des § 71 Abs. 2 Nr. 4 LPVG-neu (Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit oder auf Einrichtung eines Arbeitsplatzes außerhalb der Dienststelle, sofern diese Arbeitsform tarifvertraglich oder durch Dienstvereinbarung besteht) und § 71 Abs. 2 Nr. 7 LPVG-neu (Ablehnung eines Antrags auf Altersteilzeit) einzuordnen. Diese beiden Faktoren werden im Hinblick auf den demographischen Wandel und in Anbetracht der zunehmenden Problematik, qualifiziertes Personal zu gewinnen in Zukunft ein immer wichtigerer Faktor werden. Telearbeit ist darüber hinaus ein essenzieller Baustein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Daher halten wir auch in diesen Fällen die Überführung in die uneingeschränkte Mitbestimmung für besonders wichtig.

Ebenfalls besonders hervorzuheben sind die Tatbestände des § 71 Abs. 3 Nr. 3 LPVG-neu (Inhalt von Personalfragebogen, mit Ausnahme von solchen im Rahmen der Rechnungsprüfung, Inhalt von Fragebogen für Mitarbeiterbefragungen) und § 71 Abs. 3 Nr. 4 LPVG-neu (Beurteilungsrichtlinien). In diesen Fällen geht es nicht nur um Datenschutz im Allgemeinen, sondern auch um das Vertrauen der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber. Eine Mitarbeiterbefragung, die die Personalvertretung nicht mitträgt, dürfte insgesamt kaum Resonanz bei den Beschäftigten hervorrufen. Wenn die Personalvertretung eine Befragung aber mittragen soll, muss sie auch in vollem Umfang mitbestimmen können. Daher ist auch

in diesen Fällen die Überführung in die uneingeschränkte Mitbestimmung besonders geboten.

Auch bei § 71 Abs. 3 Nr. 7 LPVG-neu (Erlass von Richtlinien über Ausnahmen von der Ausschreibung von Dienstposten für Beamte und Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen über die Durchführung von Stellenausschreibungen für Arbeitnehmer einschließlich Inhalt, Ort und Dauer) sowie § 71 Abs. 3 Nr. 8 LPVG-neu (Absehen von der Ausschreibung eines Dienstpostens für Beamte, der nach gesetzlichen Vorschriften, einer Richtlinie nach Nr. 7 oder einer Dienstvereinbarung auszuschreiben wäre) halten wir die Überführung in die uneingeschränkte Mitbestimmung für besonders angezeigt. Auch hier geht es um vertrauensbildende Maßnahmen. Die Überführung in die uneingeschränkte Mitbestimmung könnte des Weiteren dazu beitragen, einem Anschein des Zugrundelegens von sachfremden Erwägungen bei der Entscheidung entgegenzuwirken.

Zu § 69 Mitbestimmung

Der BBW begrüßt, dass der Maßnahmenbegriff in **§ 69 Abs. 1 S. 2 LPVG-neu** im Hinblick auf eine prozessbegleitende Mitbestimmung klargestellt werden soll. Eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme liegt danach bereits dann vor, wenn durch eine Handlung eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorweggenommen oder festgelegt wird. Auf die obigen Ausführungen zu § 68a Abs. 1 LPVG-neu wird verwiesen.

Die in **§ 69 Abs. 2 LPVG-neu** vorgesehene Möglichkeit einer pauschalen Vorabzustimmung zu Maßnahmen in zuvor festgelegten Einzelfällen oder für zuvor festgelegte Fallgruppen von Maßnahmen sehen wir insbesondere auch vor der in der Begründung angesprochenen gewissen Rechtsunsicherheit für kritisch.

Es besteht hier weiter die Gefahr, dass aufgrund der geplanten allgemeinen Rahmenbedingungen (Fristverkürzung, Erreichbarkeitspflicht an allen Arbeitstagen) Druck auf das Gremium entsteht, Zustimmungen in unsachgemäßer und undemokratischer Weise vorab zu erteilen.

Es besteht weiter die Gefahr, dass die Fallgruppen nicht genau genug bestimmt werden oder Maßnahmen aufgrund der individuellen Verhältnisse sich ohnehin nicht verlässlich bestimmten Fallgruppen zuordnen lassen, sodass die Dienststelle, die wohl die Zuordnung zu Fallgruppen vornehmen wird, in einer Reihe von Fällen fälschlicher Weise von einer Zustimmung der Personalvertretung ausgehen und eine Maßnahme durchführen wird, der die Personalvertretung bei sachgerechter Behandlung nicht zugestimmt hätte.

Vorabzustimmungen könnten darüber hinaus von der Dienststelle als „Blankoscheck“ missverstanden werden und dazu führen, dass die Dienststelle in dem Bewusstsein, dass die beabsichtigten Maßnahmen nicht mehr eingehend vom Personalrat geprüft werden, vorschnell oder ohne die notwendige Sorgfalt Entscheidungen trifft.

Von einer Vorabzustimmung sollte daher Abstand genommen werden.

Zu § 70 Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung

Zu § 70 Abs. 2 Nr. 3

Der BBW begrüßt die Einführung eines neuen Tatbestandes uneingeschränkter Mitbestimmung des Personalrats, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei „Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen.“ Wie in der Begründung entsprechend ausgeführt, soll hier entsprechend einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis zur Klarstellung beigetragen werden, dass nicht

nur feste Arbeitszeitgrenzen von dem Tatbestand erfasst werden, sondern auch flexible Arbeitszeiträume, insbesondere die der gleitenden Arbeitszeit und ähnlicher Arbeitszeitmodelle. Damit werden Teile von § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW und der BBW-Forderungen übernommen.

Zu § 70 Abs. 2 Nr. 4

Der BBW begrüßt, dass ein neuer Mitbestimmungstatbestand, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, für den Fall der Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft aufgenommen wird. Wie bereits in unserer Stellungnahme vom 31.1.2013 zu den Eckpunkten entsprechend ausgeführt, werden durch § 70 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 4 LPVG-neu Teile von § 72 Abs. 4 Nr. 1 und 2 LPVG NRW und der BBW-Forderungen übernommen.

Es fehlt jedoch nach wie vor die Mitbestimmung im Falle der erstmaligen Einführung grundlegend neuer Formen der Arbeitsorganisation (vgl. § 72 Abs. 4 Nr. 21 LPVG NRW). Wie bereits in unserer Stellungnahme vom 31.1.2013 zu den Eckpunkten ausgeführt, sollte diese nach Auffassung des BBW auch der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegen.

Zu § 70 Abs. 2 Nr. 8

Der BBW begrüßt, dass Maßnahmen des behördlichen oder betrieblichen Gesundheitsmanagements einschließlich vorbereitender und präventiver Maßnahmen, allgemeine Fragen des behördlichen oder betrieblichen Eingliederungsmanagements, Maßnahmen aufgrund von Feststellungen aus Gefährdungsanalysen als neue Mitbestimmungstatbestände eingeführt werden. Damit wird einer der wesentlichen Forderungen des BBW Rechnung getragen.

Zu § 71 Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung

Der BBW begrüßt, dass in § 71 LPVG-neu nun alle Beteiligungsangelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung zusammengefasst werden. Dies dient der Übersichtlichkeit und erleichtert die Rechtsanwendung. In Abs. 1 setzt das Mitbestimmungsrecht des Personalrats in Personalangelegenheiten der Beschäftigten neu voraus, dass die Beschäftigung voraussichtlich länger als zwei Monate erfolgen soll. Dies war bisher nur bei vereinzelten Mitbestimmungstatbeständen (wie z. B. § 75 Abs. 1 Nr. 2 LPVG-alt, bei Bestehen des Arbeitsverhältnisses voraussichtlich länger als drei Monate) der Fall.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 2

Der BBW begrüßt, dass hier neu auch ein (eingeschränktes) Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Nebenabreden zum Arbeitsvertrag aufgenommen wird. Hiermit wird eine BBW-Forderung umgesetzt.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 3

Der BBW begrüßt grundsätzlich, dass ein neuer Mitbestimmungstatbestand (sofern tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist) bei Ein-, Höher-, Um- oder Rückgruppierung einschließlich Stufenzuordnung geschaffen wird, und dass die bisher in § 80 Abs. 3 Nr. 1 LPVG-alt enthaltene Regelung von der Anhörung in die eingeschränkte Mitbestimmung hochgestuft wurde. Hiermit wird im Wesentlichen die BBW-Forderung, eine entsprechende Regelung zu § 72 Abs. 1 Nr. 4 LPVG NRW zu schaffen, umgesetzt.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 5

Der BBW begrüßt, dass die bisher in § 80 Abs. 1 Nr. 4 LPVG-alt enthaltene Regelung zur Zulassung zum Aufstieg (einschließlich Zulassung zur Eignungsfeststellung) nun von der Mitwirkung in die eingeschränkte Mitbestimmung hochgestuft wird.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 6 und 7

Hier werden die bisher in § 75 Abs. 1 Nr. 5 und Nr. 6 LPVG-alt enthaltenen Regelungen dahingehend abgeändert, dass der bisher enthaltene Begriff des „nicht nur vorübergehenden Zeitraums“ neu „durch die Dauer von zwei Monaten“ ersetzt wird. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings stellt sich die Frage, ob das Abstellen auf eine Dauer von zwei Monaten insbesondere in Fällen sinnvoll ist, in denen dies ohne weiteres gegeben ist, so z. B. bei der Nr. 1 (Begründung des Beamtenverhältnisses), Nr. 2 (Ein-, Höher-, Um- oder Rückgruppierung), Nr. 4 (Beförderung), Nr. 5 (Zulassung zum Aufstieg).

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 7b

Der BBW begrüßt, dass die bisher in § 80 Abs. 1 Nr. 8b LPVG-alt enthaltene Regelung von der Mitwirkung in die eingeschränkte Mitbestimmung überführt wird. Es stellt sich jedoch die Frage, wie diese Regelung in Konkurrenz zum neuen Mitbestimmungstatbestand in § 71 Abs. 3 Nr. 6f zu sehen ist. Hier stellt sich unserer Auffassung nach ein Abgrenzungsproblem der Tatbestände, was in der Praxis zu Schwierigkeiten führen dürfte und der Klarstellung bedarf.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 9

Der BBW begrüßt die Schaffung eines neuen Mitbestimmungstatbestandes für Arbeitnehmer und Beamte bei „erneuter Übertragung von Dienstaufgaben eines Amtes oder der auszuübenden Tätigkeit nach Rückkehr aus der Beurlaubung von längerer Dauer“. Hiermit wurde der Tatbestand des § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NRW übernommen.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 10

Der BBW begrüßt, dass ein neuer Mitbestimmungstatbestand bei einer wesentlichen Änderung des Arbeitsvertrages aufgenommen wird. Hiermit wird eine BBW-Forderung umgesetzt.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 11

Diese Regelung entspricht § 75 Abs. 1 Nr. 8 LPVG-alt. Der BBW erneuert daher seine Forderung, die Mitbestimmung auf Umsetzungen innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als drei Monaten (vgl. § 72 Abs. 1 Nr. 5 LPVG NRW) auszuweiten.

Zu § 71 Abs. 1 Nr. 12

Der BBW begrüßt, dass im Falle einer ordentlichen Kündigung nunmehr ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats (bisher gemäß § 77 Abs. 1 LPVG-alt Mitwirkungsrecht) vorgesehen ist. Damit wurde eine BBW-Forderung umgesetzt.

Zu § 71 Abs. 1a

Der BBW begrüßt grundsätzlich, dass in diesem neuen Absatz die Personalangelegenheiten, die eine Befassung der Personalräte sowohl der die Maßnahme treffenden (abgebende) Dienststelle, als auch der aufnehmenden Dienststelle auslösen, zusammengefasst werden. Grundsätzlich begrüßt wird auch die Neuerung gegenüber der bisherigen Regelung, dass die Befassung des Personalrats der abgebenden Dienststelle regelmäßig und nicht nur auf Antrag des Beschäftigten stattfinden muss.

Zu § 71 Abs. 1a Nr. 4

Der BBW begrüßt grundsätzlich, dass ein neuer Mitbestimmungstatbestand für das Personalveränderungsinstrument der Personalgestellung eingeführt wird. Im Gegensatz zu den Eckpunkten ist dies jedoch nur bei einer Personalgestellung für die Dauer von mehr als zwei Monaten der Fall.

Zu § 71 Abs. 1a Nr. 5

Der BBW begrüßt, dass im Falle von sogenannten Kettenabordnungen (entsprechend für wiederholte Zuweisungen und Personalgestellungen) ein neuer Mitbestimmungstatbestand eingeführt wird.

Der BBW fordert jedoch weiterhin, auch den Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen in die Mitbestimmung zu überführen. Hier besteht wie bisher in § 80 Abs. 3 Nr. 10 LPVG-alt in § 82 Nr. 8 LPVG-neu lediglich ein Anhörungsrecht des Personalrats (s. unten). Nicht recht verständlich ist in diesem Zusammenhang, dass hier in der Begründung zu § 82 Nr. 8 ausgeführt ist, dass bei der Personalgestellung oder Arbeitnehmerüberlassung im Einzelfall hingegen das stärkere Mitbestimmungsrecht einschlägig ist. Fraglich ist hier, in welchem Fall bei Arbeitnehmerüberlassung dann ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht bestehen soll. Wir bitten, eine entsprechende klarstellende Formulierung aufzunehmen. Der BBW hatte hier insgesamt eine entsprechende Regelung zu § 72 Abs. 4 Nr. 20 LPVG NRW gefordert.

Zu § 71 Abs. 2

Der BBW hält das grundsätzliche Erfordernis eines Antrags des Beschäftigten bei Personalangelegenheiten für kritisch, da dies zu Verfahrensverlängerungen führen dürfte. Auch ist zu gewährleisten, dass der Personalrat einen Überblick über Maßnahmen in der Dienststelle behält, auch zur Sicherstellung der Gleichbehandlung, z. B. bei Entlassung aus dem Beamtenverhältnis (s. hierzu auch die Ausführungen in unserer Stellungnahme vom 31.1.2013).

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 1

Der BBW begrüßt, dass die Verlängerung der Probezeit bei Beamten und Arbeitnehmern von der Mitwirkung (§ 80 Abs. 1 Nr. 3 LPVG-alt) in die (eingeschränkte) Mitbestimmung übernommen wurde.

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 2

Der BBW kritisiert, dass der bisherige Mitbestimmungstatbestand des § 75 Abs. 1 Nr. LPVG-alt dahingehend eingeschränkt wird, dass die Mitbestimmung nur eingreift, wenn die

Arbeitszeitänderung länger als für eine Dauer von zwei Monaten gelten soll. Darüber hinaus wird im Gegensatz zur bisherigen Regelung ein Antragserfordernis des Beschäftigten eingeführt, was das Mitbestimmungsrecht des Personalrats noch zusätzlich einschränkt.

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 4

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Aufnahme eines neuen Mitbestimmungstatbestandes bei Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit oder Einrichtung eines Arbeitsplatzes außerhalb der Dienststelle, kritisiert jedoch die Einschränkung „sofern diese Arbeitsform tarifvertraglich oder durch Dienstvereinbarung besteht“. Der BBW fordert hier eine Regelung ohne Einschränkung entsprechend § 72 Abs. 1 Nr. 14 LPVG NRW. Darüber hinaus wurde hier auch im Gegensatz zu den Eckpunkten noch eine zusätzliche Einschränkung durch das Antragserfordernis des Beschäftigten eingeführt.

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 5

Durch die Aufnahme eines Mitbestimmungstatbestandes im Falle einer Versagung und Widerruf von einer Nebentätigkeit, Erteilung von Auflagen zu Nebentätigkeitsgenehmigungen, Untersagung einer Nebentätigkeit wird der bisherige Tatbestand des § 75 Abs. 1 Nr. 13 LPVG-alt ausgeweitet. Jedoch wird das Mitbestimmungsrecht des Personalrats durch das Antragserfordernis des Beschäftigten wiederum eingeschränkt (s. hierzu auch unsere Ausführungen in unserer Stellungnahme vom 31.1.2013).

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 6 und 7

Entsprechendes gilt bei dem Widerruf der Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung oder eines Urlaubs ohne Dienstbezüge oder Arbeitsentgelt. Hier erfolgt eine Ausweitung dahingehend, dass auch unbezahlte Beurlaubungen aufgrund anderer statusrechtlichen Rechtsgrundlagen sowie der Widerruf der Bewilligung einbezogen werden sollen. Dieser Tatbestand befindet sich derzeit in § 75 Abs. 1 Nr. 14 LPVG-alt bereits in der eingeschränkten Mitbestimmung und wird durch das Antragserfordernis des Beschäftigten im Gegensatz zur bisherigen Fassung eingeschränkt.

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 8

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Einführung eines Mitbestimmungstatbestandes bei Herabsetzung der Anwärterbezüge und Unterhaltsbeihilfe. Jedoch wird dieser Tatbestand durch das Antragserfordernis wiederum eingeschränkt. Der BBW fordert hier eine entsprechende Regelung zu § 72 Abs. 1 Nr. 7 LPVG NRW.

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 10

Der BBW begrüßt, dass im Fall einer Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht selbst beantragt haben, ein neuer Mitbestimmungstatbestand geschaffen wird. Bisher bestand hier gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 6 LPVG-alt lediglich ein Mitwirkungsrecht des Personalrats. Damit wird eine BBW-Forderung teilweise umgesetzt. Jedoch wird im Gegensatz zu den Eckpunkten die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis (auf Lebenszeit) nicht mehr umfasst. Wie bereits im BBW-Forderungspapier vom 21.12.2011 entsprechend ausgeführt, ist zumindest eine Beteiligung des Personalrats in den Fällen des § 23 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BeamtStG zu fordern (vgl. Rooschütz/Amend/Bader, Landespersonalvertretungsgesetz für Baden-Württemberg, § 80 Rn. 25).

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 11

Der BBW begrüßt, dass in Anlehnung an Nr. 10 auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmern und Beschäftigten in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen als wesentliche Personalmaßnahme der Mitbestimmung unterliegen soll, wenn die Entlassung nicht vom Beschäftigten selbst ausgeht. Hiermit wird ebenfalls eine BBW-Forderung, eine entsprechende Regelung zu § 72 Abs. 1 Nr. 8 LPVG NRW zu schaffen, teilweise umgesetzt.

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 12

Der BBW begrüßt grundsätzlich, dass im Falle der Ablehnung des Antrags auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, wenn der Beamte die Versetzung nicht selbst beantragt hat, nun ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats besteht (bisher gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 7 LPVG-alt ein Mitwirkungsrecht).

Zu § 71 Abs. 2 Nr. 13

Der BBW begrüßt weiter, dass bei Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit, wenn der Beamte die Feststellung nicht selbst beantragt hat, ein neuer Mitbestimmungstatbestand geschaffen wird. Der BBW begrüßt weiter, dass hier im Gegensatz noch zu den Eckpunkten, die Polizeidienstunfähigkeit nicht mehr ausdrücklich ausgenommen wird. Der Ausschluss bezieht sich nach der Begründung lediglich auf die Fälle des § 43 Abs. 2 S. 2 LBG. Damit wird im Wesentlichen eine BBW-Forderung nach einer zu § 72 Abs. 1 Nr. 9 LPVG NRW entsprechenden Regelung umgesetzt.

Darüber erneuern wir unsere Forderung (s. hierzu Forderungskatalog des BBW vom 21.12.2011 sowie Stellungnahme zu den Eckpunkten vom 31.1.2013) nach einer Mitbestimmung des Personalrats bei der Anordnung von amts- und vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit, wenn der Betroffene es beantragt (vgl. § 75 Abs. 1 Nr. 4 LPVG NRW).

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 1d und e

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Schaffung eines neuen Mitbestimmungstatbestandes des Personalrats, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei der Bestellung und Abberufung von Hygienebeauftragten (d) und Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen (e). Wir erneuern jedoch unsere Forderung, den Tatbestand in § 71 Abs. 3 Nr. 1 LPVG-neu insgesamt durch „einschließlich der Ermittlung und Aufteilung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuungsleistungen, sowie der Festlegung von Betreuungsklassen“ zu ergänzen (s. hierzu Forderungskatalog des BBW vom 21.12.2011).

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 3

Der BBW begrüßt die Aufnahme eines Mitbestimmungstatbestandes bei Inhalten von Fragebogen für Mitarbeiterbefragungen. Bisher bestand bereits nach § 79 Abs. 3 Nr. 4 LPVG-alt ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht beim Inhalt von Personalfragebogen, mit Ausnahme von solchen im Rahmen der Rechnungsprüfung.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 6e

Der BBW begrüßt, dass die bisher im Rahmen der Mitwirkung in § 80 Abs. 1 Nr. 10a LPVG-alt enthaltene Regelung beim Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl für Beförderungen und horizontalen Laufbahnwechsel nach Abs. 1 Nr. 4 nun in die (eingeschränkte) Mitbestimmung überführt wird.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 6f

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Schaffung eines neuen Mitbestimmungstatbestandes beim Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Übertragungen anderer Tätigkeiten und Übertragungen von Tätigkeiten, die einen Anspruch auf Zahlung eine Zulage auslösen. Es stellt sich jedoch hier die Frage der Abgrenzung zu der Vorschrift des § 71 Abs. 1 Nr. 7b. Dies könnte in der Praxis zu Anwendungsschwierigkeiten und damit zu Streitigkeiten führen.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 6g

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Hochstufung von der Mitwirkung beim Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl für die Zulassung zum Aufstieg einschließlich Zulassung zur Eignungsfeststellung für den Aufstieg (bisher § 80 Abs. 1 Nr. 10b LPVG-alt) in die (eingeschränkte) Mitbestimmung.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 8

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Einführung eines Mitbestimmungsrechts beim Absehen von der Ausschreibung eines Dienstpostens für Beamte. Der Tatbestand bleibt jedoch hinter der BBW-Forderung nach einer Ausweitung des Tatbestandes auf die Mitbestimmung bei Stellenausschreibungen im Allgemeinen zurück.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 9c

Der BBW begrüßt hier die Schaffung eines neuen Mitbestimmungstatbestandes bei allgemeinen Fragen zur Durchführung der beruflichen Ausbildung (mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen) von Studierenden der Dualen Hochschule, von Studierenden, die nach einer Studienordnung vorgeschriebenes Praktikum leisten, oder von Volontären.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 10

Der BBW begrüßt grundsätzlich, dass die bisher in § 79 Abs. 3 Nr. 11 LPVG-alt vorgesehene Regelung dahingehend ergänzt wird, dass bei allgemeinen Fortbildungsfragen auch Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen unter die Mitbestimmung fallen.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 11

Der BBW begrüßt die zu § 79 Abs. 1 Nr. 12 LPVG-alt vorgenommene Ergänzung, bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen „die dazu geeignet sind das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen“. Hier soll es nicht weiter allein auf den Bestimmungszweck, sondern auf die Wirkung der Maßnahme ankommen.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 13

Diese Regelung entspricht § 79 Abs. 3 Nr. 14 LPVG-alt. Der BBW erneuert in diesem Zusammenhang seine Forderung nach Einführung der uneingeschränkten Mitbestimmung für Tatbestände der neuen Steuerung und Verwaltungsmodernisierung bei Einführung und Ausgestaltung von betriebswirtschaftlichen Instrumenten (z. B. Kosten-Leistungsrechnung, Controlling, Zielvereinbarungen zwischen Dienststellen, dezentrale Budgetierung). Hierzu verweisen wir ergänzend auf unseren Forderungskatalog vom 21.12.2011.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 14 und 15

Der BBW begrüßt, dass die bisher in § 79 Abs. 3 Nr. 15 und § 79 Abs. 3 Nr. 16 LPVG-alt enthaltenen Tatbestände auch jeweils bei Maßnahmen zur wesentlichen Änderung oder wesentlichen Ausweitung der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen. Damit wird die Regelung in § 72 Abs. 3 Nr. 4 LPVG NRW entsprechend umgesetzt. Der BBW fordert jedoch nach wie vor die Rückkehr zur uneingeschränkten Mitbestimmung (vgl. hierzu Forderungskatalog des BBW vom 21.12.2011).

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 16

Der BBW begrüßt die Einführung eines Tatbestandes entsprechend § 72 Abs. 3 Nr. 5 LPVG NRW bei Einführung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung der Informations- und Kommunikationsnetze. Hiermit wurde eine BBW-Forderung übernommen.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 17

Entsprechend der Begründung soll hier der vergleichbare bisherige Mitwirkungstatbestand in § 80 Abs. 1 Nr. 11 LPVG-alt ersetzt werden. Der BBW begrüßt grundsätzlich die Schaffung eines neuen Mitbestimmungstatbestandes. Wir kritisieren jedoch nach wie vor, dass grundlegend neue Formen der Arbeitsorganisation und wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation nicht in die uneingeschränkte Mitbestimmung übernommen werden (vgl. § 72 Abs. 4 Nr. 21 LPVG NRW). Auch stellt sich nach wie vor die Frage, wie entsprechend in unserer Stellungnahme zu den Eckpunkten vom 31.1.2013 ausgeführt, wann die Begriffe „grundlegend“ und „wesentlich“ erfüllt sind, um die eingeschränkte Mitbestimmung zu erreichen. Auch kritisieren wir die in der Begründung aufgeführte Ausnahme aller weiteren Maßnahmen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsinhalte, der Arbeitsgestaltung, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsbedingungen.

Zu § 71 Abs. 3 Nr. 18

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Einführung eines neuen Mitbestimmungstatbestandes bei der Anordnung von Urlaubssperren aus arbeitsorganisatorischen Gründen.

Dieser Mitbestimmungstatbestand war in den Eckpunkten noch nicht explizit aufgeführt.

Zu § 71 Abs. 4 Nr. 1a

Der BBW begrüßt, dass bei den obersten Landesbehörden eine Ausweitung des Geltungsbereichs der Mitbestimmung auf Beschäftigte bis zur Besoldungsgruppe B 2 und vergleichbare Arbeitnehmer erfolgt ist. Bei anderen Dienststellen verbleibt es jedoch bei der bisherigen Beteiligungsgrenze bei Besoldungsgruppe A 16. Der Tatbestand bleibt damit hinter der BBW-Forderung, eine entsprechende Regelung zu § 72 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 LPVG NRW zu

schaffen, zurück. Der BBW fordert hier auch weiterhin eine entsprechende Ausweitung auch bei anderen Dienststellen.

Zu § 71 Abs. 4 Nr. 2 und 3

Der BBW fordert die Streichung der aus § 92 LPVG-alt übernommenen besonderen Vorschriften für Lehrer an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Der Ausschluss der eingeschränkten Mitbestimmung bei Begründung des Beamtenverhältnisses (§ 71 Abs. 1 Nr. 1 LPVG-neu) und bei nicht beamteten Lehrern (§ 71 Abs. 1 Nr. 11 und Abs. 1a LPVG-neu) widerspricht der Zielsetzung der LPVG-Novellierung, die u. a. darauf abzielt, dass die Beschäftigten aktiver an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen teilhaben sollen, Mitbestimmungsrechte zeitgemäß ausgestaltet werden und das Personalvertretungsrecht sachgerecht fortentwickelt werden soll. Durch entsprechende effektive und effiziente Verfahrensregeln können sowohl Entscheidungen über die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern rasch und kurzfristig getroffen werden, sowie auch eine termingerechte Stundenplanerstellung sichergestellt werden. Somit kann unter Beteiligung der Personalvertretung diese Aufgabenerfüllung der öffentlichen Verwaltung gewahrt bleiben.

Für den Ausschluss der eingeschränkten Mitbestimmung bei der Begründung des Beamtenverhältnisses bei Polizeimeistern und Polizeikommissaren gelten die Ausführungen entsprechend.

Zu § 71 Abs. 4a

Der BBW begrüßt grundsätzlich die systematische Zusammenführung aller Ausnahmefälle, in denen an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung tritt (ohne die schwerpunktmäßigen Sonderbereiche der Hochschulen und des Rundfunks). Jedoch kritisiert der BBW nach wie vor, dass in den dort aufgezählten Fällen bei Polizeibeamten, Beamten des allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes bei den Justizvollzugseinrichtungen und bei den Lehrern lediglich ein Mitwirkungsrecht, anstatt eines Mitbestimmungsrechts des Personalrats besteht. Aus Sicht des BBW ist diese Regelung überholt, Gründe für die Einschränkung sind nicht ersichtlich. Hier ist die Landesregierung in der Darlegungspflicht.

Zu § 72 Einleitung, Verfahren der Mitbestimmung

Die in **§ 72 Abs. 6 LPVG-neu** vorgesehene Kürzung der Beteiligungsfristen von 18 Arbeitstagen auf 3 Wochen bzw. von 6 Arbeitstagen auf eine Woche lehnt der BBW nach wie vor ab, da hierfür weder eine rechtliche noch eine tatsächliche Notwendigkeit besteht.

Die Beteiligungsfristen haben sich bewährt. Schließlich besteht nach geltendem Recht gemäß § 69 Abs. 2 S. 4 LPVG-alt bereits jetzt in dringenden Fällen die Möglichkeit der Fristverkürzung auf 6 Arbeitstage, von denen bisher kaum Gebrauch gemacht wurde. Eine generelle Verkürzung der Beteiligungsfristen würde überdies zu einer höheren Sitzungsfrequenz des Personalrats und somit zu einem höheren Zeit- und Personalaufwand für Sitzungen und Reisen sowie zu höheren Reisekosten führen. Im Übrigen halten wir die Frist von 3 Wochen im Hinblick auf Feiertage, z. B. über Weihnachten/Jahreswechsel für nicht praktikabel, sodass mindestens 15 Arbeitstage vorzusehen sind. Im Schulbereich kommt hinzu, dass eine kontinuierliche Arbeit der Stufenvertretungen in den Schulferien nur schwer aufrechtzuerhalten ist.

Eine Vereinbarung von kürzeren Fristen für die Dauer der Amtszeit des Personalrats lehnt der BBW ab. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb dies zusätzlich zur Möglichkeit der Verkürzung der Frist in dringenden Fällen überhaupt erforderlich sein sollte.

Dagegen sprechen des Weiteren folgende Gründe:

- Es ist ohnehin seit längerem ein steigender Druck der Dienststellen auf die Personalvertretungen zu beobachten, rasche Zustimmungen auszusprechen. Dieser wird sich durch die Schaffung einer gesetzlichen Möglichkeit zur einvernehmlichen Fristverkürzung absehbar erhöhen.
- Bei Personalangelegenheiten ist es häufig so, dass sich die Betroffenen erst nach einer gewissen Zeit mit der Bitte um Unterstützung an die Personalvertretung wenden bzw. dann auch noch Zeit brauchen, um ihr Anliegen samt Begründung gegenüber dem Personalrat vorzutragen. Es kann daher fatale Folgen für die Betroffenen haben, wenn die Personalvertretung durch die entsprechende gesetzliche Möglichkeit in Versuchung gebracht wird, eine von der Dienststelle beantragte vorzeitige Zustimmung auszusprechen.

Der BBW begrüßt, dass in **§ 72 Abs. 9 LPVG-neu** die im bisherigen § 82 LPVG-alt enthaltenen Zustimmungsverweigerungsgründe entfallen sind. Die Zustimmung darf entsprechend der Rechtsprechung nicht willkürlich verweigert werden, sondern nur aus Gründen, die im Rahmen des Mitbestimmungsrechts liegen. Statt der Formulierung „offenkundig keinen unmittelbaren Bezug zu den Mitbestimmungsangelegenheiten“ sollte konsequenter Weise dann auch die Formulierung der Rechtsprechung „offensichtlich außerhalb des Mitbestimmungstatbestands liegen“ gewählt werden.

Der BBW kritisiert, dass nach **§ 72 Abs. 10 LPVG-neu** im Falle einer Ablehnung eines Antrags auf Verringerung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (§ 71 Abs. 2 Nr. 2 LPVG-neu) oder auf Teilzeitbeschäftigung (§ 71 Abs. 2 Nr. 6 LPVG-neu) im Falle der Nichteinigung die oberste Dienstbehörde ohne Einigungsstellenverfahren endgültig entscheidet, sofern die Entscheidung über den Antrag ansonsten nicht rechtzeitig im Sinne von § 8 TzBfrG (mind. 1 Monat vor dem beantragten Termin die Arbeitszeitverringerung/Teilzeitbeschäftigung) ergeht. Hierdurch wird die (eingeschränkte) Mitbestimmung neben dem Antragserfordernis noch zusätzlich eingeschränkt (vgl. hierzu auch die Ausführungen in unserer Stellungnahme vom 31.1.2013).

Zu § 74 Einigungsstellenverfahren

Der BBW begrüßt - vor dem Hintergrund der Beibehaltung der bisherigen Systematik -, dass die Zuständigkeit für die Ausübung des Evokationsrechts von der bisher aufhebungsbefugten obersten Dienstbehörde in **§ 74 Abs. 2 LPVG-neu** auf die Landesregierung übertragen werden soll.

Zu § 76 Angelegenheiten der Mitwirkung

Zu § 76 Abs. 1 Nr. 3

Der BBW kritisiert, wie bereits in seiner Stellungnahme vom 31.1.2013, dass bei der Privatisierung lediglich ein Mitwirkungstatbestand vorgesehen ist. Der BBW fordert hier entsprechend § 72 Abs. 4 Nr. 22 LPVG NRW ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats.

Zu § 76 Abs. 1 Nr. 4

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Ausweitung des § 80 Abs. 3 Nr. 7 LPVG-alt (bisher Anhörungstatbestand) auf die Einrichtung von Telearbeitsplätzen sowie Hochstufung in die Mitwirkung.

Zu § 76 Abs. 1 Nr. 6

Der BBW begrüßt grundsätzlich die Schaffung eines neuen Mitwirkungstatbestandes bei Grundsätzen der Personalplanung. Jedoch verbleiben die konkreten Personalplanungen entsprechend § 80 Abs. 3 Nr. 2 LPVG-alt in § 82 Nr. 2 LPVG-neu nach wie vor in der Anhörung.

Zu § 76 Abs. 1 Nr. 7

Bezüglich der Ausnahme der Erstellung von Stundenplänen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen von der Mitwirkung wird auf die obigen Ausführungen zu § 71 Abs. 4 Nr. 2 und 3 verwiesen.

Zu § 76 Abs. 1 Nr. 8

Bei Grundsätzen der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung besteht hier nach wie vor entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 12 LPVG-alt ein Mitwirkungsrecht des Personalrats.

Der BBW fordert hier ergänzend weiterhin (wie in der BBW-Stellungnahme vom 31.1.2013 ausgeführt) einen Beteiligungstatbestand (mindestens Mitwirkung) des Personalrats bei der Vorbereitung der Entwürfe von Stellenplänen, Bewertungsplänen und Stellenbesetzungsplänen (vgl. § 75 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NRW).

Zu § 77 Einleitung, Verfahren der Mitwirkung

Der BBW fordert hier eine Ergänzung um eine entsprechende Regelung zu § 72 Abs. 5 LPVG-alt vorzunehmen. Nach dem vorliegenden Entwurf besteht somit keine Möglichkeit mehr, dem Gemeinderat bzw. Kreistag seine Anliegen direkt vorzutragen. Eine ernstzunehmende Mitwirkung benötigt aber diesen demokratischen Weg.

Zu § 78 Abs. 4 Stufenverfahren der Mitwirkung

Diese Regelung entspricht § 80 Abs. 2 S. 4 2. HS LPVG-alt. Diesbezüglich erneuern wir unsere Forderung nach der Wiedereinführung des Stufenverfahrens beim Erlass von Disziplinarverfügungen. Die Möglichkeit zur Anrufung der Stufenvertretung sollte insbesondere auch im Hinblick auf statusberührende Maßnahmen wieder eingeführt werden. Diese bedürfen der Zustimmung der höheren Disziplinarbehörde.

Zu § 79 Antrag des Personalrats

Der BBW begrüßt die Verbreiterung des förmlichen Initiativrechts auf grundsätzlich alle der Mitbestimmung und Mitwirkung unterliegenden Maßnahmen, welche die Dienststelle für ihre Beschäftigte treffen kann. In Baden-Württemberg sollen jedoch personelle Einzelmaßnehmen ausgenommen sein. Damit bleibt das Initiativrecht hinter der Regelung in § 66 Abs. 4 LPVG NRW zurück, sodass eine entsprechende Erweiterung in Baden-Württemberg angezeigt ist.

Zu § 80 Dienstvereinbarungen

Der BBW begrüßt, dass die Beteiligungsrechte gestärkt werden sollen, in dem alle nicht auf Einzelpersonen bezogene Beteiligungstatbestände für den Abschluss von Dienstvereinbarungen in **§ 80 Abs. 1 LPVG-neu** geöffnet werden sollen.

Der BBW begrüßt weiter, dass das fristlose einseitige Kündigungsrecht - bisherige Evokationskündigung - durch ein allgemeines beidseitiges Kündigungsrecht in § 80 Abs. 4 LPVG-neu ersetzt werden soll. Allerdings sollte der Evokationsvorbehalt auch in Fällen der Nachwirkung in **§ 80 Abs. 6 LPVG neu** gestrichen werden.

Zu § 82 Angelegenheiten der Anhörung

Zu § 82 Nr. 4

Der BBW begrüßt grundsätzlich den neuen Anhörungstatbestand des Personalrats vor Bauplanungsprojekten und Anmietungen. Der BBW fordert, ihn inhaltlich um die Präzisierung "unter besonderer Berücksichtigung der Barrierefreiheit" zu erweitern.

Zu § 82 Nr. 8

Hier wird eine entsprechende Regelung zu § 80 Abs. 3 Nr. 10 LPVG-alt normiert. Wie in der Begründung ausgeführt, ist bei der Personalgestellung oder Arbeitnehmerüberlassung im Einzelfall das stärkere Mitbestimmungsrecht einschlägig. Hier stellen sich unserer Auffassung nach, Abgrenzungsfragen zu den Mitbestimmungstatbeständen des § 71 Abs. 1a Nr. 4 und 5 (s. o.).

Zu § 83 Durchführung von Entscheidungen, vorläufige Regelungen

Der BBW begrüßt, dass der Inhalt der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Personalrat durch die Verpflichtung präzisiert werden soll, den Personalrat vom Unterlassen oder von der verzögerten Umsetzung einer bereits zugestimmten Maßnahme zu unterrichten wie vom BBW gefordert.

Zu § 83 a Zuständigkeit in nicht gestuften Verwaltungen

Der BBW begrüßt - vor dem Hintergrund der Beibehaltung der bisherigen Systematik -, dass bei Kommunen und anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unter Landesaufsicht, die Zuständigkeit für die Ausübung des Evokationsrechts in **§ 83 Abs. 1 LPVG-neu** auf das in ihrer Verfassung jeweils vorgesehene oberste Organ (Hauptorgan), übertragen werden soll.

Zu § 85 (Zuständigkeit des Personalrats, des Gesamtpersonalrats und der Stufenvertretungen)

Ist nach **§ 85 Abs. 2 LPVG-neu** die Stufenvertretung zuständig, so hat diese in Angelegenheiten, die nur einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, vor ihrer Entscheidung dem örtlichen Personalrat Gelegenheit zur Äußerung zu geben.

Bezüglich der Kürzung der Beteiligungsfrist auf 5 Wochen bzw. 1 Woche wird auf die obigen Ausführungen zu § 72 Abs. 6 LPVG-neu verwiesen.

Zu § 90 Polizei

Der BBW fordert, die in Artikel 12 des Polizeistrukturreformgesetzes beschlossenen Einschränkungen in **§ 90 Abs. 1 LPVG-alt** zur Anwendung von § 9 Abs. 2 auf Polizeidienststellen zurückzunehmen und eine grundsätzliche Bildung eines Gesamtpersonalrats nicht

nur beim Polizeipräsidium Einsatz, Präsidium Technik, Logistik, Service der Polizei und auf die Hochschule für Polizei Baden-Württemberg zuzulassen.

Es ist nicht nachvollziehbar, warum Polizeibeschäftigte gegenüber allen anderen Beschäftigtengruppen im öffentlichen Dienst Baden-Württembergs benachteiligt werden und damit eine wirkungsvolle Personalvertretung vor Ort verhindert wird. Ganz im Gegenteil: Im Bereich des Justizministeriums hat man bei recht kleinen Außenstellen sogar äußerst positive Erfahrungen gemacht, die insbesondere dem „gefühlten“ Interessensvertretungsanspruch Rechnung trägt und befriedet.

Das Bundesland Bayern, das eine räumlich vergleichbare Reform durchgeführt, aber im Bereich der Personalvertretungsgremien abschwächende Maßnahmen getroffen hatte, hat in seiner aktuellen Evaluation (Ziffer 2.2.3 Erfahrungen, Seite 109) dokumentiert, dass eine deutliche Schwächung der Personalvertretung festzustellen sei, keine ausreichende Betreuung der Polizeibasis mehr gegeben sei und Ansprechpartner für die Beschäftigten nicht mehr bei allen Dienststellen vorhanden seien.

Dem gilt es entgegenzuwirken und zumindest die rechtlichen Möglichkeiten zu schaffen. Überdies sehen wir die Möglichkeiten der Schaffung eines Gesamtpersonalrats als Alternative zu der Erhöhung der Personalratssitze gemäß § 14 Abs. 4 LPVG-neu, deren Auswahl/Inanspruchnahme sich in der Praxis zeigen wird. Wir sehen es als große Chance zur Integration in die neue Behördenstruktur, wenn die Beschäftigten selbst wählen können, welche Alternative sie vorziehen.

Der BBW begrüßt die durch Artikel 12 des Polizeistrukturreformgesetzes in **§ 90 Abs. 5 LPVG-alt** eingefügte Regelung, wonach der HPR Polizei beim Innenministerium bei dienststellenübergreifenden Maßnahmen anstelle mehrerer örtlicher Personalräte zu beteiligen ist. Dabei gehen wir davon aus, dass die zugrunde liegenden Maßnahmen grundsätzlich auch vom Innenministerium und nicht von den nachgeordneten Dienststellen getroffen werden. Diese Regelung muss auch in der Novellierung des LPVG erhalten bleiben.

Zu § 100 Beschäftigte (Südwestrundfunk)

Der BBW begrüßt, dass weitere bislang von der Beschäftigteneigenschaft ausgenommene Personen in den persönlichen Geltungsbereich des LPVG einbezogen werden sollen. Es handelt sich dabei um die auf Basis des § 12a TVG als sogenannte „feste Freie“ beim SWR tätige Personen sowie Personen, die nur auf Produktionsdauer beschäftigt sind. Die Einschränkung „soweit sie nicht maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind“ lehnt der BBW ab.

Die Ausgrenzung von programmgestaltenden Mitarbeitern steht im Gegensatz zum Ziel der Etablierung eines zeitgemäßen Beschäftigungsbegriffs, wonach grundsätzlich alle Personen, die in der Dienststelle tatsächlich eingesetzt werden, Beschäftigte sein sollen (vgl. § 4 LPVG-neu). Im Übrigen ist die Ausgrenzung von programmgestaltenden Mitarbeitern - auch vor dem Hintergrund der Rundfunkfreiheit - im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht nachvollziehbar.

Dies zeigt sich in der Praxis wie folgt:

Redakteur X arbeitet als freier Mitarbeiter (die Mehrheit der Redakteure sind „§ 12a-Freie“) selbstständig an Beiträgen und gestaltet diese allein verantwortlich. Er produziert Beiträge für den Hörfunk, das SWR Fernsehen und auch für das Erste und wäre „maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt“. Sein vorgesetzter Abteilungsleiter bzw. der verantwortliche Redakteur (Führungskräfte sind durchweg festangestellt) fallen hingegen unter den Beschäftigtenbegriff des § 100 Abs. 1 LPVG. Im Resultat würden operativ tätige (feste freie) Mitarbeiter nicht durch den Personalrat vertreten werden, während

ihre hauptsächlich administrativ tätigen Vorgesetzten durch den Personalrat vertreten werden würden.

Über dies sind nicht alle Redakteure „§12a-Freie“, ein Teil ist auch festangestellt. Die „Festen“ würden durch den Personalrat vertreten, während „Freie“ – obwohl sie die gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz unter den gleichen Voraussetzungen und Gegebenheiten leisten – weiter ohne Interessenvertretung durch den Personalrat blieben.

Der BBW und seine Mitgliedsgewerkschaft VRFF die Mediengewerkschaft fordern deshalb die Aufhebung dieses unzeitgemäßen Beschäftigtenbegriffs und die Gleichstellung aller Mitarbeiter, unabhängig davon, ob diese „programmgestaltend“ oder „nicht programmgestaltend“ arbeiten.

Zu § 106 Übergangspersonalrat, Regelungen für Umbildungen von Dienststellen

Der BBW begrüßt, dass - entsprechend einer Anregung des BBW - durch die in **§ 106 Abs. 2a LPVG-neu** vorgesehene Regelung eine personalratslose Zeit bei der Neubildung eines Ministeriums im Rahmen einer Regierungsumbildung vermieden werden kann.

In **§ 106 Abs. 4 LPVG-neu** besteht wie bisher eine Ermächtigung zum Erlass entsprechender Übergangsregelungen in Form von Rechtsverordnungen zur Sicherstellung der Personalvertretung bei Neubildung, Eingliederung und Auflösung von Dienststellen, wenn andere als die in Abs. 1 genannten Umbildungen vorgenommen und zugleich Übergangsbestimmungen für Stufenvertretungen in demselben Geschäftsbereich getroffen werden. Neu wurde die Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen zur Sicherstellung der Personalvertretung vom Innenministerium auf die jeweiligen Ministerien übertragen. Diese Ermächtigung wird grundsätzlich begrüßt. Es stellt sich jedoch die Frage, ob eine solche Verordnungsermächtigung insgesamt ausreichend ist. Wir regen daher an zu prüfen, ob nicht insbesondere für den kommunalen Bereich eine explizite Regelung sachgerechter wäre. Dies gilt auch insbesondere zur Regelung eines rechtlich belastbaren Übergangsmandats bei der Umgliederung vorhandener Organisationsstrukturen (etwa durch Teilung oder Zusammenlegung von Dienststellen und Dienststellenteilen). Ergänzend verweisen wir hierzu auf die Darstellung der Problematik in: Dr. Andreas Gronimus, „Personalvertretung bei umfassender Neugliederung von Geschäftsbereichen“, PersV 4/2013, S. 124 f.).

Zu § 107 Wahlordnung, Verwaltungsvorschriften

Durch **§ 107 Abs. 1 Nr. 8 LPVG-neu** soll die Ermächtigung zum Erlass der Wahlordnung um die Zulassung elektronischer Formen der Information der Beschäftigten und der Kommunikation von Wahlorganen erweitert werden. Im Hinblick auf die erforderliche Rechtssicherheit von Wahlen ist eingehend zu prüfen, ob die zur Verfügung stehenden elektronischen Medien hinreichend zuverlässig sind. Auch ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten Zugang zu den elektronischen Medien haben. Dies sind zwingende Voraussetzungen, ansonsten müsste von der Änderung Abstand genommen werden.

Artikel 13 Übergangsvorschriften

Zu § 1 Amtszeiten

Zur Vermeidung von Missverständnissen im Hinblick auf die Verlängerung der Amtszeit der vorhandenen Personalräte, deren Amtszeit jeweils im März 2014 enden würde, „um einen

Monat längstens bis zum Tag der Neuwahl der entsprechenden Vertretung“ in § 1 Abs. 3 sollte wenigstens in der Begründung klargestellt werden, dass eine Verlängerung der Amtszeit über einen Monat hinaus nicht gemeint ist, etwa durch die Formulierung „höchstens“ bis zum Tag der Neuwahl.

Zu § 4 Aufzulösende Personalräte

Im Hinblick auf die Auflösung der bei den Landratsämtern bestehenden besonderen Personalräte der Beschäftigten des Landes verweisen wir auf die obigen Ausführungen zu § 9 Abs. 4 LPVG-neu.

Übergangsregelung für Wahlvorstände

Hierzu wird auf die Ausführungen zu Artikel 1 § 20 verwiesen.

Zu § 7 Notariats- und Grundbuchamtsreform

Der BBW begrüßt die mit der in § 7 Abs. 1 vorgesehenen Übergangsvorschrift verfolgten Ziele, die Interessen der von der Notariatsreform betroffenen Beschäftigten im Hinblick auf ihre Zuordnung in die Bereiche der ordentlichen Justiz besser zu berücksichtigen. Nach der vorgesehenen Übergangsvorschrift bilden die Notariate jeweils mit den Amtsgerichten, in deren Zuständigkeitsbereich für Familiensachen sie liegen, eine Dienststelle im Sinne des LPVG.

Jedoch hält der BBW die beabsichtigte Regelung, insbesondere im Bezirk des Oberlandesgerichts Karlsruhe für nicht praxistauglich.

In Baden gibt es 52 Amtsgerichte, von denen 28 über eine Familienabteilung verfügen. In Württemberg gibt es in 43 der 58 Amtsgerichte Familienabteilungen. In Baden müssen lediglich die Nachlassabteilungen in die Amtsgerichte integriert werden. Betreuungsabteilungen gibt es bereits bei allen 52 Amtsgerichten. Die beabsichtigte Eingliederung der Personalräte der Notariate in die Personalräte der Amtsgerichte bringt also in Baden eine deutlich größere Konzentration als in Württemberg mit sich. Bislang sind in Baden in erster Linie die Notare als Entscheider in Nachlasssachen tätig. Rechtspfleger sind nur in wenigen Fällen (3) eingesetzt. Betroffen von der Regelung ist in erster Linie der Servicebereich. Hier beträgt der errechnete Bedarf für alle 28 Nachlassgerichte in Baden ca. 70 AKA. Im Rechtspflegerbereich sollen ca. 40 AKA zum Einsatz kommen.

Da es sich bei den 28 Amtsgerichten mit Familienabteilung aber in der Regel um mittlere und große Gerichte handelt, steht die Zahl der in den Nachlassabteilungen zu übernehmenden Beschäftigten in keiner Relation zu den dort bereits jetzt beschäftigten Personen. Es kann dort nur ein Bruchteil der in den Notariaten Beschäftigten (454 AKA) Verwendung finden. Auch die Landgerichte, Staatsanwaltschaften und Amtsgerichte ohne Familienabteilung müssen als künftige Verwendungsorte mit einbezogen werden. Die vorgeschlagene Regelung würde also nur ca. 15 % der Beschäftigten helfen und allen anderen Kolleginnen und Kollegen nicht gerecht werden und zu einer Ungleichbehandlung führen.

Ferner würden durch die geplante Übergangsregelung weitere Probleme geschaffen. Als räumliches Beispiel sei das Amtsgericht Freiburg genannt. Es ist kaum vorstellbar, dass der Personalrat des Amtsgerichts Freiburg gegenüber dem Notariatsdirektor des Notariats Titisee-Neustadt (Entfernung ca. 40 km) Anliegen der dortigen Beschäftigten durchsetzen soll.

Die denkbare Konstellation, dass der Personalrat eines Amtsgerichts Termine bei einzelnen Notariaten vor Ort abhalten und Gespräche führen müsste, erscheint ebenfalls nicht erstre-

benswert. Es ist schwierig genug, Kandidatinnen und Kandidaten für die Personalratswahlen zu gewinnen. Dies wird kaum zu einer gesteigerten Attraktivität führen. Erst recht dürfte das Wahlverfahren, das in dieser Form nur ein einziges Mal durchzuführen wäre, bei der Vielzahl der einzubeziehenden Behörden sehr aufwändig und fehleranfällig sein, ganz zu schweigen von den möglichen Geschlechterquoten.

Auch muss bezweifelt werden, ob die beabsichtigte Vertretung der betroffenen Beschäftigten der Notariate mit der Zusammenlegung erreicht werden kann. Die räumliche Distanz zwischen den Amtsgerichten mit Familiengericht und den Notariaten ist zum Teil erheblich. Ferner ist bei den bevorstehenden Wahlen und dem Verhältnis der Wahlberechtigten der Amtsgerichte und der betroffenen Notariate nicht davon auszugehen, dass sich die Notariatsbeschäftigten auch in einem künftigen Personalrat wieder finden. Gerade aber deren sachgerechte Interessenvertretung sollte erreicht werden. Insgesamt ist nicht ersichtlich, dass die Übergangsregelung gegenüber dem „status quo“, zumindest in Baden, eine Verbesserung bringen würde.

Hinsichtlich der Übertragung der Zuständigkeiten des Nachlass- und Betreuungsgerichts sind wir generell der Auffassung, dass durch eine Übertragung auf alle Amtsgerichte die größtmögliche örtliche Nähe der Gerichte zu den bedürftigen und ortsgebundenen Menschen vor allem in den Pflege- und Betreuungseinrichtungen erhalten werden und auch für die betroffenen Beschäftigten eine sozialverträglichere Lösung ermöglicht würde.

DHV - Die Berufsgewerkschaft
e. V.
**LANDESVERBAND
BADEN-WÜRTTEMBERG**

Jahnstr. 12, 70597 Stuttgart
Tel: 0711 232919
Fax: 0711 2360830
www.dhv-cgb.de
DHV.Stuttgart@dhv-cgb.de

zuständig:
Hans Hebeisen
Tel: 07621 9391-50
H.Hebeisen@dhv-cgb.de

DHV, Postfach 70 02 45, 70572 Stuttgart

Innenministerium
Baden-Württemberg
Herrn Herbert O. Zinell
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

Innenministerium Baden-Württemberg
26. Aug. 2013

Innenministerium BW
Der Ministerialdirektor
19. Aug. 2013
MD-EB-Nr. .....
1 2 3 4 5 MD-Schr.

Lö., 14. August 2013

CGB/DHV-Stellungnahme zum Gesetzesentwurf zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Sehr geehrter Herr Zinell,

wir bedanken uns für die Übersendung des Entwurfes eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes.

Anbei überlassen wir Ihnen unsere Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen

- Hans Hebeisen -
DHV-Landesvorsitzender

VR Hamburg Nr. 4697
Mitglied im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB)

DHV - Die Berufsgewerkschaft
e. V.
**LANDESVERBAND
BADEN-WÜRTTEMBERG**

Jahnstr. 12, 70597 Stuttgart
Tel: 0711 / 232919
Fax: 0711 / 2360830
www.dhv-cgb.de
DHV.Stuttgart@dhv-cgb.de

CGB/DHV-Stellungnahme zum Gesetzesentwurf zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Vorbemerkung

Dem Anhörungsschreiben des Innenministeriums vom 23.07.2013 ist zu entnehmen, dass der Gesetzentwurf im Wesentlichen eine Umsetzung der bekannten Eckpunkte darstellt, die bereits im Detail erörtert wurden. Wir verweisen deshalb auf unsere Stellungnahme zu den Eckpunkten, die wir vollinhaltlich aufrechterhalten, und nehmen im Folgenden nur noch zu einigen Details Stellung, deren Auswirkungen erst jetzt, mit Vorliegen des Entwurfstextes, in vollem Umfang abgeschätzt werden können.

Geschlechtergerechtigkeit verbessern

Die in den §§ 15 ff. und § 60 vorgesehenen Regelungen, die darauf abzielen, das Verhältnis der Geschlechter gemäß ihrer Verteilung in den Dienststellen in den Personalräten und den Jugend- und Auszubildendenvertretungen abzubilden, halten wir unverändert für ein ehrenvolles Ansinnen, das aber in der Praxis zu erheblichen Erschwernissen führen wird. Unseren verfassungsmäßigen Bedenken sehen wir allerdings mit dem neu in § 17 eingefügten Absatz 4a Rechnung getragen, weil damit die Zulassung von Wahlvorschlägen möglich wird, die in ihrer Geschlechterverteilung von den Verhältnissen in der Dienststelle abweichen. Dennoch plädieren wir unverändert dafür, die bewährte Regelung beizubehalten, auf ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter hinzuwirken, es aber nicht zu erzwingen.

Freistellungen angemessen ausgestalten

Die in § 47b Abs. 2 vorgesehene Möglichkeit, „einvernehmlich" von dem gemäß Staffel vorgesehenen Freistellungsanspruch abzuweichen, halten wir unverändert für riskant und lehnen diese Regelung daher ab. Wir sehen darin das Risiko, dass sich Personalräte - aufgrund des de facto vorhandenen Machtgefälles - in der Praxis ihre Freistellungsansprüche auf Druck der Dienststellenleitungen ganz oder in Teilen abhandeln lassen würden.

Den Übergang auf eine Freistellungsstaffel, die auf die tatsächliche Anzahl der Personalratsmitglieder abhebt, sehen wir unverändert kritisch. Warum - unseres Erachtens ohne Not oder erkennbaren Sachzwang - von der Anbindung der Freistellungsstaffel an die Anzahl der Beschäftigten der Dienststelle, wie sie im Betriebsverfassungsgesetz und allen anderen Personalvertretungsgesetzen üblich ist, abgegangen werden soll, erschließt sich uns nicht.

VR Hamburg Nr. 4697
Mitglied im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB)

Dass aber, wie mit der Regelung in § 47b Abs. 3 Satz 1 vorgesehen, bei dezentral strukturierten Dienststellen mit entsprechend vergrößerten Personalräten sich der Freistellungsanspruch nicht nach der tatsächlichen Größe des Gremiums, sondern nun doch wieder nach der Mitarbeiterstaffel richten soll, halten wir bestenfalls für inkonsequent, wenn nicht sogar für einen Kniefall vor den Arbeitgeberinteressen. In Flächendienststellen bestehen, schon allein wegen der erhöhten Anforderungen an Wegezeiten, in der Betreuung der Mitarbeiter für den Personalrat ganz andere Beanspruchungen als in lokal begrenzten Einrichtungen. Unseres Erachtens sollte daher die optionale Vergrößerung der Personalräte eben nicht nur dem Zweck dienen, die Vertretung der Beschäftigten „in der Fläche" in den Gremien zu begünstigen, sondern die Personalvertretungen auch in den Stand versetzen, den besonderen Anforderungen von Dienststellen, die sich auf große Gebiete erstrecken, gerecht zu werden. Diese Anforderung sehen wir mit der Beschränkung der Freistellungsstaffel auf die „Standardgrößen" der Personalräte als nicht erfüllt an.

Arbeitsgemeinschaften gesetzlich verankern

So erfreulich die gesetzliche Verankerung der Arbeitsgemeinschaften in § 55a ist, so unglücklich ist die Beschränkung auf grundsätzlich ein einziges zu diesen zu entsendendes Personalratsmitglied. Unseres Erachtens sollte zumindest klarer formuliert werden, was ein „begründeter Fall" ist, der zur Entsendung eines weiteren Mitglieds oder weiterer Mitglieder berechtigen würde.

Gesamtwürdigung des Gesetzesvorhabens

Ungeachtet unserer im Vorstehenden dargelegten Kritikpunkte und Anregungen wird die Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes im Ergebnis dem im Vorfeld formulierten Anspruch, das Personalvertretungsrecht fit für die Zukunft zu machen, sehr weitgehend gerecht. Durch die Ausweitung der Mitbestimmung, die Möglichkeit der Einrichtung von Wirtschaftsausschüssen, die stärkere Einbeziehung der Personalräte etwa an Personalauswahlgesprächen und eine höhere Arbeitsbefreiung für die Aufgaben im Personalrat werden die Beteiligungsrechte der Personalräte und die Rechtsstellung ihrer Mitglieder deutlich gestärkt. Wenn auch aus unserer Sicht der „ganz große Wurf" verfehlt wird, verspricht das novellierte Landespersonalvertretungsgesetz, den Boden für eine zeitgemäße und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Dienststellenleitungen und der Personalräte zu bereiten.

VR Hamburg Nr. 4697
Mitglied im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB)

VEREIN DER VERWALTUNGSRICHTERINNEN UND
VERWALTUNGSRICHTER BADEN-WÜRTTEMBERG

- Der 1. Vorsitzende -

Innenministerium
11. Sep. 201

An das
Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor Dr. Herbert O. Zinell
Postfach 103465
70029 Stuttgart

Innenministerium BW
Der Ministerialdirektor
11./ 03. Sep. 2013
MD-EB-Nr. .....
1 2 3 4 5 MD-Schr.

vorab per E-Mail: poststelle@im.bwl.de

Karlsruhe, den 1. September 2013

Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes; Ihr Schreiben vom 23. Juli 2013 (Az. 1-0307/314)

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor Dr. Zinell,

der Verein der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter Baden-Württemberg bedankt sich für die Gelegenheit, zur geplanten Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes Stellung nehmen zu dürfen.

Die - aufgrund der Kürze und Lage der zur Verfügung stehenden Zeit einerseits und des enormen Umfangs des Gesetzgebungsvorhabens andererseits - lediglich summarische Prüfung des Gesetzentwurfs hat ergeben, dass dieser die beruflichen Belange der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter nicht in besonderer Weise berührt. Insbesondere geht der Verein davon aus, dass die Stellung der örtlichen Richterräte durch die Neufassung der §§ 20 und 21 des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes durch Art. 2 des Entwurfs in keiner Weise geschwächt wird und das Gesetzgebungsvorhaben nicht das Ergebnis der vom Justizministerium Baden-Württemberg eingeleiteten Prüfung von Stufenvertretungen vorwegnimmt.

Verein der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter Baden-Württemberg
c/o Dr. Wolfgang Schenk – Weltzienstr. 10 – 76135 Karlsruhe
Telefon: 0721 / 1825152 – wolfgang-hd@web.de
www.vrv-bw.de

Mit freundlichen Grüßen

W. Schenk

Dr. Wolfgang Schenk
Richter am Verwaltungsgericht

marburger bund
Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands
Landesverband Baden-Württemberg e.V.

Stuttgarter Str. 72 73230 Kirchheim/Teck
Tel. 07021 9239-0 Fax 07021 9239-23
info@marburger-bund-BW.de

Innenministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 24 43
70020 Stuttgart

28. August 2013

Entwurf des Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Marburger Bund nimmt zu dem oben genannten Gesetzesvorhaben wir folgt Stellung:

I) Der Landesverband unterstützt die Zielsetzung, das Landespersonalvertretungsgesetz aufgrund von Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte grundlegend zu erneuern und an die Erfordernisse einer modernen Verwaltung anzupassen und die berechtigten Interessen der Beschäftigten nach aktiver Teilhabe an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen besser zur Geltung kommen zu lassen sowie die Mitbestimmungsrechte der Personalräte zeitgemäß auszugestalten. Der Entwurf enthält einige wichtige Schritte in diese Richtung.

Zu begrüßen ist insbesondere die strukturelle Überarbeitung des Gesetzes. Bisher unübersichtlich verteilte Regelungen werden sinnvoll zusammengeführt und erleichtern dem Anwender dadurch die Arbeit mit dem Gesetz und seinem Verständnis.

Inhaltlich begrüßt der Marburger Bund insbesondere die Verkürzung der für die Wählbarkeit erforderlichen Zugehörigkeit zur Dienststelle auf zwei Monate, die Anhebung der Zahl der Mitglieder im Personalrat und der Freistellungen sowie hierbei insbesondere den Umstand, dass die Zahl der freigestellten Personalratsmitglieder zukünftig nicht mehr personenbezogen erfolgt, sondern jeweils auf volle Stellen berechnet wird. Auch die verbesserten Schulungsansprüche für Ersatzmitglieder verbessern die Funktionsfähigkeit der Personalräte. Die Einrichtung von Wirtschaftsausschüssen spiegelt die gestiegene Bedeutung wirtschaftlicher Fragen auch im Bereich der Verwaltung wieder.

Positiv ist aus Sicht des Marburger Bundes auch die Einführung der neuen Mitbestimmungstatbestände, hier insbesondere die Mitbestimmung bei Einführung, Anwendung, wesentlicher Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen, bei der Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie dem betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagement.

II) Im Hinblick auf die noch verbesserungswürdigen Punkte könnte man selbstverständlich an vielen Punkten die Frage stellen, warum keine weitergehende Angleichung an die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) erfolgt ist. So ist es für den Marburger Bund beispielsweise nicht nachvollziehbar, warum die Größe der Personalräte anders als die der Betriebsräte gedeckelt sein soll?

In der weiteren Stellungnahme möchte sich der Marburger Bund jedoch auf folgende, aus seiner Sicht wesentliche, Punkte beschränken:

1) Bei der Umsetzung eines zeitgemäßen Beschäftigtenbegriffs wurde aus Sicht des Marburger Bundes ein wesentlicher Aspekt nicht berücksichtigt, der insbesondere die an den Universitätsklinika beschäftigten Ärztinnen und Ärzte betrifft. Die Beibehaltung der Sonderreglungen in den §§ 94 ff. LPVG für das akademische, wissenschaftliche und künstlerische Personal an Hochschulen führt zu einem Ausschluss bzw. Einschränkung der Mitbestimmung, die weder zeitgemäß ist, noch der Lebenswirklichkeit eines Großteils der Betroffenen entspricht.

Der Marburger Bund hält es daher für zwingend erforderlich, die Überarbeitung des Gesetzes zum Anlass zu nehmen, diese Sonderreglung in der Weise zu überarbeiten, dass in § 94 Abs.1 Nr. 1 die Beschäftigtengruppe „Akademische Mitarbeiter“ aus der Norm gestrichen wird. Außerdem müssten die Regelungen der § 94 Abs. 2 Nr. 1 und § 94 Abs. 3 gestrichen werden.

Es ist nicht ersichtlich, warum die an den Universitätsklinika tätigen und beim Land angestellten Ärztinnen und Ärzte, mitbestimmungsrechtlich schlechter gestellt sein sollen, als das dort tätige nicht ärztliche Personal.

Die grundgesetzlich garantierte Freiheit von Forschung und Lehre rechtfertigt aus Sicht des Marburger Bundes keine personalvertretungsrechtliche Benachteiligung dieser Beschäftigten, zumal in der Praxis die Patientenversorgung oft den überwiegenden Teil der Tätigkeit ausmacht.

Ein besonderes Problem stellen in diesem Zusammenhang die beim Land angestellten Ärztinnen und Ärzte der Universitätsmedizin Mannheim dar. Diese haben nach wie vor keine personalrechtliche Vertretung. Der Verweis auf die Universität Heidelberg geht ins Leere, da diese keine Durchgriffsmöglichkeiten auf die Stadt Mannheim als Träger der Klinikum Mannheim GmbH hat. Hier sollte das LPVG dringend Abhilfe schaffen.

2) Amtszeit sachgerecht verlängern

Der Marburger Bund sieht die Argumente, die für eine Verlängerung der Amtszeit sprechen. Aus Sicht der Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des LPVG ist jedoch zu berücksichtigen, dass viele von ihnen nach wie vor nur befristet beschäftigt werden, so dass diese Gruppe nach wie vor einer starken Fluktuation unterliegt. Eine Verlängerung der Amtszeit birgt daher die Gefahr, diese Gruppe von einer Mitarbeit im Personalrat von vorn herein abzuhalten. Im Falle einer Wahl besteht die Gefahr, dass die Zahl der Ersatzmitglieder noch während der Amtszeit erschöpft ist.

3) Zahl der Mitglieder des Personalrats / Erhöhung der Freistellungen / Schulungsmöglichkeiten

Die Vergrößerung der Gremien sowie der Anzahl der Freistellungen und die Schaffung des Wirtschaftsausschusses sind gut und wichtig. Der hierdurch entstehende Personalmehrbedarf muss jedoch auch bei der Festlegung der Personalzahlen berücksichtigt werden. Erfolgt dies nicht und besteht keine Verpflichtung der Dienststelle, die durch die Personalratsarbeit ganz oder teilweise frei werdenden Stellen nach zu besetzen, besteht das Risiko, dass die Mitglieder ihre Aufgaben nicht ausreichend wahrnehmen können oder dass die Kolleginnen und Kollegen den Arbeitsausfall durch Überstunden kompensieren müssen. Beides birgt die Gefahr, dass die Mitarbeit im Personalrat erschwert wird und nicht den Stellenwert bekommt, den sie verdient. Das gleiche gilt für die Refinanzierung der erweiterten Schulungsmöglichkeiten auch für Ersatzmitglieder.

4) Beibehaltung des Evokationsrechts

Aus Sicht des Marburger Bundes gibt es keinen Anlass, das Evokationsrecht beizubehalten. Gerade in der heutigen Zeit müssen sich auch in der Landesverwaltung die Betriebspartner auf gleicher Augenhöhe gegenüber stehen, um die betrieblichen Probleme gemeinsam lösen zu können.

Der Marburger Bund bittet darum, seine Anregungen aufzugreifen und in das Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften einzuarbeiten.

Abschließend möchten wir Sie bitten, bei zukünftigen Anhörungsverfahren den Marburger Bund in die Liste der anzuhörenden Gewerkschaften bzw. Berufsverbände aufzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen

RAin Bigge
Geschäftsführerin

BADEN-WÜRTTEMBERG

Stellungnahme des Deutschen Journalisten-Verbandes Landesverband Baden-Württemberg zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und –staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften

Nach seiner Stellungnahme zu den Eckpunkten zur Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 30.01.2013, welche wir nochmals beigefügt haben, nimmt der DJV Baden-Württemberg nunmehr auch zum vorgelegten Gesetzentwurf Stellung.

Wie bereits bezüglich der Eckpunkte festgestellt, löst der vorgelegte Entwurf die Zusagen, die Rechte der Interessenvertretungen mit Blick auf ihre verantwortungsvolle Aufgabenwahrnehmung auszubauen und zu stärken, nur teilweise ein.

Die in unserer Stellungnahme zu den Eckpunkten vorgeschlagenen Änderungen, die für die Belange der Journalistinnen und Journalisten entscheidend sind, wurden leider nur teilweise berücksichtigt.

Im folgenden konzentriert sich die Stellungnahme zuerst auf die spezifische Situation beim Südwestrundfunk und danach noch auf andere, allgemeinere Aspekte des vorgelegten Entwurfs.

Sechzehnter Teil
Südwestrundfunk

zu § 100 Beschäftigte

Der DJV Baden-Württemberg begrüßt ausdrücklich die grundsätzliche Entscheidung arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12a Tarifgesetzes in den Beschäftigtenbegriff des Landespersonalvertretungsgesetzes aufzunehmen.

Auf entschiedene Ablehnung unsererseits stößt jedoch die Einschränkung des Anwendungsbereiches des § 4 LPVG-Entwurf durch § 100 LPVG-Entwurf. Nach diesem sind die arbeitnehmerähnlichen oder auf Produktionsdauer beschäftigten Personen nur erfasst, "*soweit sie nicht maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind.*"

Die Begründung nimmt Bezug auf die sogenannten „festen Freien" beim Südwestrundfunk ohne zu erläutern wer denn „maßgeblich und verantwortlich" an der Programmgestaltung beteiligt ist. Als Argument für die gewählte Formulierung dient die Rundfunkfreiheit.

BADEN-WÜRTTEMBERG

Die Formulierung „maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt", die offensichtlich aus § 100 Absatz 3 LPVG herrührt, passt nicht auf den hier vorliegenden Anwendungsfall der arbeitnehmerähnlichen Personen.

In § 100 Absatz 3 bezieht sich die Vorschrift bislang ausschließlich auf Angestellte und dient dazu in bestimmten Situationen, die Mitbestimmungsrechte des Personalrates nur auf Antrag der Betroffenen zuzugestehen. Verfehlt ist die Anwendung dieser Formulierung auf die 12a Beschäftigten, da diese im Regelfall nicht maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind. Gerade dies untersagt die einschlägige Dienstanweisung zur Beschäftigung freier Mitarbeiter:

„Freien Mitarbeitern darf die Befugnis zur inhaltlichen Verantwortung von Sendungen und zur Abnahme von Beiträgen anderer nur im Ausnahmefall und nur auf Grund ausdrücklicher Absprache mit dem jeweils zuständigen Hauptabteilungsleiter erteilt werden."

Aus der personalvertretungsrechtlichen Praxis im SWR zeigt sich, dass dieses Merkmal bereits in den jetzigen Fällen des § 100 Absatz 3 LPVG zu erheblichen Abgrenzungsschwierigkeiten führt. Sollte dieses Merkmal nun zur Weichenstellung, ob eine Person Beschäftigte im Sinne des LPVG ist, werden, werden diese sehr deutlich zunehmen

Die gewählte Formulierung beseitigt auch nicht, die bereits in der Stellungnahme zu den Eckpunkten erkannte Ungleichbehandlung mit den Redakteuren beim SWR. Diese sind völlig unstreitig in den Beschäftigtenbegriff des LPVG einbezogen, ohne dass eine Einschränkung der Rundfunkfreiheit des SWR erkennbar wäre.

Eine nicht gerechtfertigte Einschränkung der Rundfunkfreiheit des SWR durch eine Einbeziehung aller 12a Beschäftigten in den Beschäftigtenbegriff des LPVG liegt nicht vor.

Das Bundesverfassungsgericht ist in ständiger Rechtsprechung der Auffassung, dass sich der Schutz der Freiheit des Rundfunks auf das Recht der Rundfunkanstalten, dem Gebot der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte auch bei der Auswahl, Einstellung und Beschäftigung derjenigen Rundfunkmitarbeiter Rechnung zu tragen, die bei der Gestaltung des Programms mitwirken, erstreckt. (u.a. BVerfG, Beschluss vom 28.6.1983, 1 BvR 525/82).

Allerdings stellen sich diese Fallkonstellationen nicht bei der Frage, ob jemand überhaupt in den Geltungsbereich des LPVG fallen kann. Dabei geht es primär um Fragen des aktiven und passiven Wahlrechts zum Personalrat und um die Frage, ob der Personalrat für diese Beschäftigtengruppe überhaupt zuständig ist. Die Einbeziehung der 12a-Mitarbeiter in den Geltungsbereich des Gesetzes beeinträchtigt den SWR nicht in seiner Rundfunkfreiheit, da er diese Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen der geltenden Tarifverträge immer noch beenden kann.

BADEN-WÜRTTEMBERG

Gegen die Annahme eines Verstoßes gegen die Rundfunkfreiheit durch die Einbeziehung der 12a –Beschäftigten in den Beschäftigtenkreis, spricht auch die Tatsache, dass in zahlreichen anderen Rundfunkanstalten diese Mitarbeiter dem Landespersonalvertretungsgesetz unterfallen. Dies gilt zum Beispiel für Radio Bremen, den Westdeutschen Rundfunk oder auch das Zweite Deutsche Fernsehen. So wäre ein Fall denkbar, dass der gleiche 12a Mitarbeiter zum Beispiel aus Rheinland-Pfalz beim ZDF vom Personalrat vertreten wird nicht aber beim SWR.

Wir schlagen daher vor § 100 Nr.2 LPVG-Entwurf wie folgt zu fassen:

2.

a) arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne von § 12 a des Tarifvertragsgesetzes,

b) Personen, die auf Produktionsdauer beschäftigt sind.

zu § 101 Wählbarkeit

Nicht verändert wurde §101 LPVG.

Der vorliegende Entwurf spricht in seiner Begründung zu § 12 Satz 1 (Seite 19) von einem schweren Eingriff in das Persönlichkeitsrecht bei Ausschluss von der Wählbarkeit. Dieser bedürfe „besonderer rechtfertigender Gründe". Den in § 12 niedergelegten Gründen vergleichbare, finden sich in § 101 LPVG gerade nicht.

Es handelt sich bei den dort genannten Leitern der Außenstudios und Korrespondentenbüros nicht um die Leiter der Dienststelle oder dessen ständige Vertreter. Auch selbständige Personalverantwortung ist diesen Personen nicht übertragen.

Wir schlagen daher vor § 101 LPVG zu streichen.

zu § 103 Besondere Gruppen von Beschäftigten

§ 103 soll nur redaktionell geändert werden.

In § 103 Absatz 1 wird bei Beschäftigten des SWR, deren Gehalt über der höchsten Gehaltsgruppe liegt, der Personalrat bei bestimmten Sachverhalten nicht beteiligt. Diese Ausschlüsse der Beteiligung sind teilweise weitergehender als die allgemeinen Regeln zum Beispiel in § 71 Absatz IV LPVG-Entwurf. Weshalb eine Mitbestimmung in den Fällen des § 70 LPVG-Entwurf bei Mitarbeitern des SWR ausgeschlossen sein soll, bei anderweitig Beschäftigten im Sinne von § 71 Absatz 4 aber möglich ist, erschließt sich nicht. Hier ist eine Harmonisierung erforderlich.

BADEN-WÜRTTEMBERG

Auf die Praxisschwierigkeiten des § 103 Absatz 3 bezüglich der Formulierung *„maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt"* wurde bereits oben hingewiesen. Sinnvoller wäre es hier konkrete Vergütungsgruppen, zum Beispiel die Programmmitarbeiter der Vergütungsgruppen 13 und 14, zu nennen.

zu §105 Gesamtpersonalrat

Zu § 105 LPVG sieht der vorgelegte Entwurf keine Veränderungen vor.

Der Entwurf sieht in § 54 LPVG-Entwurf höhere Mitgliederzahlen der Gesamtpersonalräte aufgrund der Bedürfnisse der personalvertretungsrechtlichen Praxis vor. Dabei solle auch berücksichtigt werden, dass der Gesamtpersonalrat häufig konzeptionell für die Gesamtdienststelle tätig wird.
Der Gesamtpersonalrat des SWR demgegenüber soll unverändert nur aus 11 Mitgliedern bestehen. Dies ist, nicht zuletzt aufgrund der großen Herausforderungen die der laufende Abbauprozess auch für die Personalratsarbeit mit sich bringt, nicht verständlich.

Würde man § 54 LPVG-Entwurf zur Anwendung bringen, müsste der SWR-Gesamtpersonalrat bei 3.800 Angestellten aus 13 Mitgliedern bestehen. Gar nicht einbezogen wurden offensichtlich die zukünftig einzubeziehenden arbeitnehmerähnlichen Personen. Geht man von einer Zahl von 1.800 in dieser Gruppe aus, müsst der SWR-Gesamtpersonalrat eine Größe von 15 Mitgliedern haben.

Eine Betreuung von rund 5.600 Beschäftigten durch einen nur elfköpfigen Gesamtpersonalrat erscheint undenkbar.

Wir schlagen daher vor, den Halbsatz „der aus elf Mitgliedern besteht" zu streichen.

BADEN-WÜRTTEMBERG

2.Teil Der Personalrat
4. Abschnitt Rechtsstellung der Personalratsmitglieder

zu § 47b Freistellung

Der DJV Baden-Württemberg begrüßt ausdrücklich die Erhöhung der Zahl der Freistellungen in den Personalräten. Damit ist zumindest eine Annäherung an die Zahlen des Betriebsverfassungsgesetzes und vor allem an die Erforderlichkeiten in der Praxis erreicht.

8.Teil Beteiligung des Personalrats
1. Abschnitt Allgemeines

zu § 66 Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung

Da die „Vierteljahresgespräche" ein bewährtes Mittel der Personalvertretungen sind sich mit dem Leiter der Dienststelle auszutauschen, begrüßen wir den weitgehenden Erhalt dieses Mittels. Diese sind auch ergänzend zu der notwendigen Arbeit und Funktion eines Wirtschaftsausschusses wertvoll.

zu § 68 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung

Die ausdrückliche Erstreckung der allgemeinen Aufgaben der Personalvertretungen auch auf Maßnahmen, die im Rahmen der Aufgabenerledigung der Förderung des Gemeinwohls dienen wird vom DJV Baden-Württemberg positiv aufgenommen.

2. Abschnitt Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung

Der DJV Baden-Württemberg begrüßt die Bemühungen des Gesetzgebers zur Stärkung der Beteiligungsrechte des Personalrates, hält diese aber nicht für weitgehend genug.
Die Einführung von neuen eingeschränkten Mitbestimmungsfällen nur auf Antrag des Beschäftigten halten wir für verfehlt. Es mag sich zwar in diesen Fällen um Angelegenheiten handeln, in denen das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten betroffen ist, jedoch besteht auch ein so gewichtiges Interesse der Personalvertretung, dass eine Mitbestimmung auch ohne die Zustimmung des Beschäftigten erfolgen sollte.

Positiv zu bewerten ist die Ausdehnung des Mittels der Dienstvereinbarung auf alle Mitbestimmungs- und Mitwirkungsfälle. Damit können unter Umständen aufwändige Einzelverfahren vermieden werden. Eine weitere positive Annäherung an das Recht der Betriebsverfassung ist die Neugestaltung des förmlichen Initiativrechts in § 79 LPVG-

BADEN-WÜRTTEMBERG

Entwurf. Dieses stärkt die Position des Personalrates und kann zu einer Steigerung der vertrauensvollen Zusammenarbeit führen.

Die bereits in den Eckpunkten beabsichtigte und vom DJV Baden-Württemberg kritisierte Verkürzung der Beteiligungsfristen der Personalvertretungen, wurde jetzt durch den vorliegenden Entwurf von 2 Wochen auf 3 Wochen im Regelfall abgemildert. Ob diese moderatere Verkürzung der Fristen trotzdem zu häufigeren Sitzungen der Personalräte führen wird, wird die Zukunft zeigen.

Ein Detail zum Abschluss: Das, seither in § 79 Absatz Nr. 2 normierte Mitbestimmungsrecht bezüglich „Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte", scheint im vorgelegten Entwurf nicht enthalten zu sein. Da diesseits nicht davon ausgegangen wird, dass der Gesetzgeber plant dieses Recht zu streichen, wird von einem Versehen ausgegangen.

Stuttgart, den 30.08.2013

Thomas Godawa
1. Landesvorsitzender

Marc Ecker
Landesgeschäftsführer

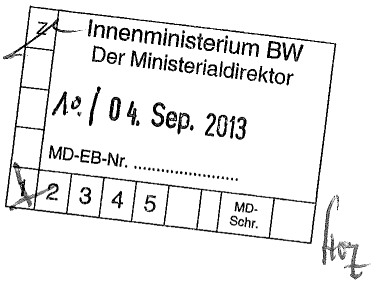
GEMEINDETAG
Baden-Württemberg
Panoramastr. 33
70174 Stuttgart

STÄDTETAG
Baden-Württemberg
Königstraße 2
70173 Stuttgart

LANDKREISTAG
Baden-Württemberg
Panoramastr. 37
70174 Stuttgart

Kommunaler
Arbeitgeberverband
Baden-Württemberg e.V.
Panoramastraße 27
70174 Stuttgart

Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor
Dr. Herbert O. Zinell
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart



Stuttgart, 3. September 2013

Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Ihr Brief vom 23.07.2013 - Az. 1-0307/314

Sehr geehrter Herr Ministerialdirektor,

wir vertreten gemeinsam etwa 1.500 Dienststellen mit rund 200.000 Beschäftigten. Während der Entstehung des jetzt vorgelegten Gesetzentwurfs hat es zahlreiche Fachgespräche mit dem Innenministerium gegeben. Zu den Eckpunkten des Innenministeriums haben wir am 29.01.2013 ausführlich Stellung genommen. Umso mehr muss es unsere Mitgliedskommunen enttäuschen, dass nur wenige unserer Forderungen und Hinweise aus der Kommunalpraxis berücksichtigt wurden und unseren Bedenken überwiegend nicht Rechnung getragen wurde. Auch hätten sich unsere Mitglieder gewünscht, dass zumindest die Anhörung zum Gesetzentwurf nicht über die Sommerferien erfolgt; bereits die Anhörung zu den Eckpunkten war auf die Zeit der Weihnachtsferien gelegt worden.

Das Verhältnis zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung ist in den von uns vertretenen kommunalen Dienststellen in der Regel konstruktiv und oft informell. Die Regelungen des LPVG sind hier von sekundärer Bedeutung. Wo diese positiven Voraussetzungen aber nicht gegeben sind, wird die Verschiebung der Gewichte zugunsten der Personalräte zurecht kritisch gesehen. Das LPVG muss in diesen Fällen adäquate Regeln für den Konfliktfall enthalten, die eine effiziente öffentliche Verwaltung sicherstellen. Von der vorliegenden Novelle ist das Gegenteil zu erwarten.

Die LPVG-Novelle wird dazu führen, dass die Zusammenarbeit mit wenig konstruktiven Personalräten wesentlich aufwendiger, schwieriger und kostspieliger wird. Die Zahl der Beteiligungsverfahren wird zunehmen. Im Fall der Nichteinigung innerhalb der Dienststelle wird wesentlich häufiger eine Entscheidung des Gemeinderats bzw. des Kreistags oder der entsprechenden Gremien notwendig werden, auch wenn diese in Organisations- und bestimmten Personalfragen kraft Kommunalverfassungsrechts nicht zuständig sind. Damit wird unproduktiver Verwaltungsaufwand verursacht und nicht sachgerechten Vereinbarungen der Weg bereitet.

Erforderlichkeit

Eine umfassende Novellierung des Personalvertretungsrechts ist nicht erforderlich. Zumindest sind die im allgemeinen Teil der Begründung genannten Änderungsanlässe nicht tragfähig. Die öffentliche Verwaltung ist seit Jahren stetigen Veränderungen unterworfen. Die Personalvertretungen wurden dabei stets angemessen einbezogen. Keinesfalls können bereits vollzogene Veränderungsprozesse eine künftige Ausweitung der Beteiligungsrechte rechtfertigen. In der Begründung wird ein Interesse der Beschäftigten an verstärkter Teilhabe an der Gestaltung von Arbeitsprozessen behauptet, dem das LPVG nicht gerecht werden kann. Die Beteiligung der Beschäftigten erfolgt bereits heute durch moderne, zeitgemäße Führungsinstrumente wie Mitarbeiterbefragungen, Organisationsentwicklung, Projektarbeit usw. Dagegen räumt das LPVG lediglich den Personalräten Beteiligungsrechte ein. Dass an einer solchen Beteiligung bei den Beschäftigten offenbar weniger Interesse besteht, belegen anhaltend große Probleme, Kandidaten für Personalratswahlen zu finden. In deutlichem Widerspruch zu dem angeblichen Gestaltungsinteresse der Beschäftigten stehen jedenfalls die neuen Einschränkungen der beiderseitigen Vertragsfreiheit, mit denen der gesamte Inhalt der Arbeitsverträge, sogar jede individuelle Nebenabrede, von der Zustimmung des Personalrats abhängig gemacht wird. Beteiligung setzt mündige Beschäftigte voraus, die durch solche Bestimmungen aber geradezu entmündigt werden.

Anlass zu einer umfassenden Novelle gäbe die für alle Anwender des LPVG wünschenswerte Rechtsvereinfachung. Eine solche wird durch den vorliegenden Entwurf aber nicht erreicht; er bewegt sich weitgehend in den bestehenden Strukturen. Insbesondere wird das von der Landesregierung postulierte Ziel des Bürokratieabbaus durch zusätzliche Beteiligungsverfahren, Erschwernisse, Gremien und Freistellungen konterkariert.

Kosten

Die durch die Novelle verursachten Kosten sind in der Begründung dem Grunde nach benannt. Die Mehrkosten sind jedoch nicht quantifiziert und vor allem nicht gegenfinanziert. In den Kommunalverwaltungen wurde ausweislich der Personalstandstatistik jahrelang Verwaltungspersonal durch Rationalisierungserfolge eingespart. Mehraufwendungen im Bereich der Personalvertretung, insbesondere größere und zusätzliche Gremien sowie eine Verdoppelung der Freistellungen können nicht aus vorhandenen Personalbudgets gedeckt werden.

Eine Umfrage, an welcher sich 29 Städte mit ca. 2,6 Mio. Einwohnern beteiligt haben, hat ergeben, dass durch die §§ 47 b und 54 Abs. 2 LPVG-E ca. 73 zusätzliche Freistellungen von Mitgliedern der Personal- und Gesamtpersonalräte möglich werden. Wir gehen von durchschnittlichen Personalkosten je Freistellung von 55.000 € p.a. aus. Das ergibt insgesamt Personalmehrkosten in Höhe von 1,54 € je Einwohner; eine Mehrbelastung der Gemeinden, Städte und Landkreise allein durch die neuen Freistellungsregelungen von über 16 Mio. € im Jahr. Dabei sind Sachkosten noch nicht berücksichtigt. Aufgrund dieser Hochrechnung ist davon auszugehen, dass sich die Mehraufwendungen für die Kommunen sicher im zweistelligen Millionenbereich bewegen.

Zudem entsteht ein Missverhältnis zwischen Freistellungen und Stellen in der Personalverwaltung. Unsere Mitgliedskommunen erwarten zurecht, dass in Zukunft die Zusammenarbeit mit den Personalräten eine deutliche Ausweitung der Personalverwaltung zur Folge haben wird. Mehrkosten sind z.B. zu erwarten durch die Vergrößerung der Gremien, die gesteigerte Zahl der Beteiligungssachverhalte, eine Verkomplizierung des Wahlverfahrens, einen erhöhten Sachaufwand und zusätzlichen Reisekosten.

Eine sachliche Begründung für die hohen Zusatzkosten fehlt. Die Anwendbarkeit des Konnexitätsprinzips wird mit der Begründung bestritten, es handle sich bei den Zusatzbelastungen nicht um „eine gegenüber der Bevölkerung oder für diese wahrzunehmende Aufgabe".

Gerade weil die Novelle nicht zu Verbesserungen für Bürger und Steuerzahler führt, sondern die Leistungsfähigkeit der Verwaltung schwächt und Kosten erhöht, sprechen wir uns nachdrücklich gegen die Änderung des LPVG aus. Die Aufgabe des öffentlichen Dienstes ist es, dem Wohl der Bürgerinnen und Bürger zu dienen und nicht, sich zunehmend mit sich selbst zu beschäftigen.

Der Hinweis des Landes, dass das Konnexitätsprinzip in diesem Fall nicht greife, trägt auch mit Blick auf die Höhe der Mehrbelastungen nicht. Das Land ist verfassungsrechtlich verpflichtet, den Kommunen das Recht der Selbstverwaltung zu gewährleisten und dafür zu sorgen, dass die Kommunen ihre Aufgaben erfüllen können. Das Konnexitätsprinzip ist Ausdruck des Grundsatzes, dass den Kommunen keine Mehrbelastungen ohne einen entsprechenden Ausgleich auferlegt werden dürfen und derjenige, der Kosten veranlasst, diese auch zu tragen hat. Wenn das Land der Auffassung ist, für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst durch die Novellierung des LPVG die Personalvertretung ausbauen zu müssen, dann ist das Land nach diesem Grundsatz auch verpflichtet, dies zu finanzieren. Wenn für die Übertragung von öffentlichen Aufgaben, die den Bürgerinnen und Bürgern einen Nutzen bringen, ein finanzieller Ersatz zu leisten ist, dann muss dies erst Recht für höhere Anforderungen im Bereich der internen Organisation von Verwaltungen gelten.

Zentrale Punkte

Aus diesem Grund ist es für uns besonders wichtig, dass mit einem neuen Landespersonalvertretungsrecht kein Sand ins Getriebe der Verwaltung gestreut wird. Verfahren sollten daher effizienter und nicht verkompliziert werden. Dazu sind die Beteiligungsfristen von vor 1996 wiederherzustellen und die Beteiligung der Personalvertretung auf organisatorisch und personalpolitisch wesentliche Maßnahmen zu konzentrieren. Sehr problematisch ist ein Mitbestimmungsrecht bei gebundenen Verwaltungsentscheidungen. Weiterhin sollte der Beschäftigtenbegriff rechtssicher und einfach definiert sein.

Zu einer effizienten Verwaltung gehören auch schlanke Gremienstrukturen. Daher sind vorhandene Gremien der Personalvertretung weder zu vergrößern noch sollten neue Gremien geschaffen werden. Auch eine Ausdehnung der Freistellungen ist nicht erforderlich und mit Blick auf die Mehrkosten und den größeren Verwaltungsaufwand, welchen die zusätzlich freigestellten Personalratsmitglieder in den Personalverwaltungen verursachen werden, kontraproduktiv.

Weiterhin sollte auch künftig das Zustimmungsverweigerungsrecht durch klar bestimmte Verweigerungsgründe definiert sein. Dringend sind auch kommunalverfassungsrechtliche Zuständigkeitsregelungen zu wahren. Das uneingeschränkte Initiativrecht der Personalvertretung ist daher höchst problematisch. Über dieses Instrument könnte dem Gemeinderat bzw. Kreistag die Entscheidung über Geschäfte der laufenden Verwaltung und Zuständigkeiten, die durch Hauptsatzung der obersten Dienstbehörde übertragen sind, zukommen; damit wird in das nach unserem Kommunalverfassungsrecht ausgewogene und erfolgreiche Zusammenwirken der Kommunalorgane massiv eingegriffen.

Zu Artikel 1

Nr. 3
§ 2 Bst. b - Zugangsrecht

Mit der vorgesehenen Zugangsregelung genügt es, wenn sich Gewerkschaftsvertreter beim Pförtner anmelden. Wir gehen davon aus, dass die in der Begründung dafür angeführte „Entlastung der Dienststellenleitung" nicht nötig ist, und bezweifeln, dass dies der wahre Grund ist. Es muss dabei bleiben, dass beiderseits mit offenen Karten gespielt wird und

heimliche Besuche von Gewerkschaftsvertretern in der Dienststelle durch das LPVG nicht gedeckt sind.

Nr. 4
§ 4 - Beschäftigtenbegriff

Eine Ausweitung des Beschäftigtenbegriffs lehnen wir ab. Sie führt durch die Erhöhung der Beschäftigtenzahl dazu, dass die Personalratsgremien größer, die Freistellungsquoten höher und die Zahl der Beteiligungsfälle zahlreicher werden. Vor allem aber entsteht mangels eindeutiger Abgrenzungskriterien Rechtsunsicherheit und Konfliktpotenzial bei Wahlen und Beteiligungsverfahren. Ist es in der arbeitsrechtlichen Praxis gelegentlich schon schwierig, die Arbeitnehmereigenschaft eindeutig festzustellen und abzugrenzen, ist das bei der vorliegenden Ausweitung des Beschäftigtenbegriffs noch schwieriger. Dagegen fehlt es bei den von der Ausweitung Betroffenen weitgehend an einem Vertretungsinteresse durch den Personalrat.

Der Beschäftigtenbegriff muss daher auf Personen beschränkt bleiben, die aufgrund eines Vertragsverhältnisses oder eines Hoheitsaktes dem Direktionsrecht der Dienststelle unterworfen, zu weisungsabhängiger Arbeit verpflichtet und in den Dienststellenbetrieb tatsächlich eingegliedert sind. In diesem Sinne sollten auch ehrenamtliche Ortsvorsteher (Ehrenbeamte) künftig nicht mehr unter den Beschäftigtenbegriff fallen.

Weiterhin sollten Beschäftigte, die kraft Gesetz einem Jobcenter zugewiesen sind, nicht zusätzlich als Beschäftigte der Dienststelle der Stadt bzw. des Landkreises gelten. Die Beschäftigten sind bei der Stadt bzw. beim Landkreis nicht mehr eingegliedert. In der gemeinsamen Einrichtung besteht bereits ein Personalrat nach den Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes, für welchen den Beschäftigten ein aktives und passives Wahlrecht zusteht. Hinzu kommt, dass weitere Rechtsunsicherheiten bezüglich der personalvertretungsrechtlichen Zuständigkeiten für die Beschäftigten der Jobcenter zu erwarten wären.

Klarzustellen wäre über § 4 Abs. 2 E-LPVG hinaus, dass nicht Beschäftigter ist, wer aufgrund eines Dienstvertrages selbständig tätig ist. Ausgenommen wären damit z.B. selbständige Lehrkräfte an kommunalen Musikschulen und Volkshochschulen, Beleghebammen an kommunalen Krankenhäusern, sozialpädagogische Familienhelfer und andere im Bereich der Jugendhilfe selbständig Tätige. Hierzu gehören unbedingt auch die arbeitnehmerähnlichen Personen im Sinne des § 12 a TVG. Anderenfalls führt dies zu erheblichen Abgrenzungsschwierigkeiten.

Gegenüber den Eckpunkten wurde der Beschäftigtenbegriff sogar noch um nur kurzfristig Beschäftigte ausgeweitet, da eine Mindestdauer der Beschäftigung im Gesetzentwurf nicht vorgesehen ist. Wir bitten darum, eine Grenze von drei Monaten in den Gesetzentwurf aufzunehmen. Eine solche Mindestbeschäftigungsdauer ist sachlich und aus Gründen der Abgrenzung sinnvoll, da es im kommunalen Bereich viele Praktikanten und Aushilfskräfte gibt, die oftmals nur wenige Wochen tätig sind. Eine volle Einbeziehung in die Geltung des LPVG würde zu völlig unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand führen.

Arbeitnehmerähnliche Personen

Bei der Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen im Sinne des § 12 a TVG in den Geltungsbereich des LPVG wird eine Fülle schwierigster, ungeklärter und von dem Gesetzesentwurf nicht beantworteter Rechtsfragen aufgeworfen.

Nach der Gesetzesbegründung sollen Personen im Sinne von § 12 a TVG vom Beschäftigtenbegriff erfasst werden, *„weil sie bei Erfüllung ihres Vertrages arbeitnehmerähnlich in der Dienststelle eingesetzt werden."* Schon das trifft nicht zu. Arbeitnehmerähnliche Personen

üben keine Tätigkeiten wie Arbeitnehmer, sondern selbständige Tätigkeiten aus. Im Gegensatz zu Arbeitnehmern sind sie nicht persönlich abhängig, vgl. Erfurter Kommentar - Franzen, § 12 a TVG, RN 4. Nach § 12 a Abs. 1 Nr. 1 1. Halbsatz TVG ist Voraussetzung für eine arbeitnehmerähnliche Person, dass sie aufgrund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen tätig ist, also gerade nicht auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses. Für sie können nach dieser Gesetzesvorschrift Tarifverträge abgeschlossen werden, wenn sie wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozialschutzbedürftig sind. Anknüpfungspunkt für die Rechtsfigur der arbeitnehmerähnlichen Person ist deshalb nicht eine arbeitnehmerähnliche Tätigkeit, da diese Personen selbständige Tätigkeiten ausüben, sondern ihre wirtschaftliche Abhängigkeit und soziale Schutzbedürftigkeit, die der eines Arbeitnehmers vergleichbar sein muss.

Weitere Voraussetzung ist, dass die geschuldeten Leistungen persönlich und im Wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbracht werden. Ferner müssen die arbeitnehmerähnlichen Personen

a) überwiegend für eine Person tätig sein oder

b) es müssen ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zustehen, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht; ist dies nicht voraussehbar, so sind für die Berechnung, soweit im Tarifvertrag nichts anderes vereinbart ist, jeweils die letzten 6 Monate, bei kürzerer Dauer der Tätigkeit dieser Zeitraum, maßgebend, § 12 a Abs. 1 Nr 1 TVG.

Damit wird die Frage der Beschäftigteneigenschaft von den individuellen Einkommensverhältnissen der arbeitnehmerähnlichen Person abhängig gemacht.

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 2. Oktober 1990 – 4 AZR 106/90 setzt der Status einer arbeitnehmerähnlichen Person voraus, dass diese vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig ist. Soziale Schutzbedürftigkeit ist danach anzunehmen, wenn das Maß der Abhängigkeit nach der Verkehrsanschauung einen solchen Grad erreicht, wie er im allgemeinen nur in einem Arbeitsverhältnis vorkommt und die geleisteten Dienste nach ihrer soziologischen Typik mit denen eines Arbeitnehmers vergleichbar sind. Der unbestimmte Rechtsbegriff der sozialen Schutzbedürftigkeit erfordert eine Bewertung aller Umstände des Einzelfalles. Zu diesen gehört notwendig neben der Höhe der Vergütung aus dem Rechtsverhältnis, das den arbeitnehmerähnlichen Status begründen soll, die Berücksichtigung anderweitiger Einkünfte. Diese können dazu führen, dass die für einen Arbeitnehmer typische Notwendigkeit, seine Arbeitskraft zur Sicherung seiner wirtschaftlichen Existenz zu verwerten, nicht besteht, BAG a.a.O.

Auch das OLG Köln geht in seinem Beschluss vom 13. August 1993 – 11 W 38/93 davon aus, dass eine wirtschaftliche Abhängigkeit im Sinne des § 12 a Abs. 1 Nr. 1 TVG erst dann vorliegt, wenn sich eine Person so an den Auftraggeber gebunden habe, dass ohne dessen Aufträge ihre wirtschaftliche Existenzgrundlage wegfiele. Eine Hausmeistertätigkeit im Rahmen eines Geschäftsbesorgungsvertrages führe nicht zu einer solchen wirtschaftlichen Abhängigkeit, wenn die betreffende Person aufgrund einer Altersversorgung zur Sicherung ihrer notwendigen Existenzgrundlage nicht darauf angewiesen sei.

Die Prüfung, ob eine Person, die im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrages selbständig für die Dienststelle tätig wird, als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, setzt deshalb zwingend umfassende Ermittlungen über die Anzahl weiterer Kunden und deren zeitlichen Umfang voraus sowie über die Höhe der Entgelte, welche sie aus ihren einzelnen Tätigkeiten im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit erzielen und dies im Zweifel während der letzten sechs Monate. Ferner müsste geprüft werden, ob nicht etwa aufgrund eines entsprechend gut dotierten Privatvermögens oder anderer sonstiger Einkünfte (z.B. Versorgungsbezüge) die fragliche Tätigkeit für die wirtschaftliche Existenz dieser Person unerheblich ist oder nicht.

Unklar ist ferner, ob die Abhängigkeit der wirtschaftlichen Existenz von einem Auftraggeber bedeutet, dass dieser eine Auftraggeber die Dienststelle sein muss.

Unklar ist weiter, welche Auswirkungen es auf die Beschäftigteneigenschaft hat, wenn sich die gesetzlichen Voraussetzungen hinsichtlich Anzahl und zeitlichem Ausmaß der Tätigkeit für verschiedene Auftraggeber oder die Verteilung des Entgelts auf die einzelnen Auftraggeber so verschieben, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für die Annahme einer arbeitnehmerähnlichen Person fortfallen oder erst entstehen.

Unklar ist das aktive und passive Wahlrecht der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten. Nach der Gesetzesbegründung zum neu gefassten § 11 Abs. 1 soll die Wahlberechtigung grundsätzlich allen Beschäftigten zukommen. Maßgebend werde auf die Eingliederung in oder dienstrechtlicher und arbeitsvertraglicher Bindung an die Dienststelle angeknüpft. Personen, welche am Wahltag nicht mehr oder noch nicht wieder in die Dienststelle tatsächlich eingegliedert sind, sollen wegen des gelockerten Dienstbezugs nicht wahlberechtigt sein. Arbeitnehmerähnliche Personen sind aber nicht in die Dienststelle eingegliedert. Wäre dies der Fall, so würde auf sie bereits der allgemeine Beschäftigtenbegriff zutreffen. Nach der Begründung hätten arbeitnehmerähnliche Personen weder das aktive noch das passive Wahlrecht, da bei ihnen gerade keine Eingliederung in die Dienststelle stattfindet, sondern ihnen lediglich aufgrund ihrer sozialen Schutzwürdigkeit dieser Status zuerkannt werden soll.

Nach § 4 Abs. 2 Nr. 5 gelten als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes u.a. nicht Personen, die in der Dienststelle auf der Grundlage von Werk-, Werklieferungs- oder Geschäftsbesorgungsverträgen tätig sind, wobei diese Ausnahme nicht für arbeitnehmerähnliche Personen gelten soll. Der (selbständige oder freie) Dienstvertrag ist ausgenommen. Ein freiberuflicher IT-Berater mit hohem Jahreseinkommen, der die Dienststelle berät oder regelmäßig Schulungen abhält, ist weder auf der Grundlage eines Werkvertrages, eines Werklieferungsvertrages oder eines Geschäftsbesorgungsvertrages tätig. An der fehlenden Beschäftigteneigenschaft kann deshalb kein Zweifel bestehen. Infolgedessen müsste an dieser Stelle noch zusätzlich der Dienstvertrag aufgenommen werden.

Nr. 6
§ 9 - Kleine Eigenbetriebe, Dienststellenstruktur

Die Regelung, nach der kleine Eigenbetriebe bis 50 Beschäftigte nicht als eigenständige Dienststelle gelten, ist für Dienststellen und Beschäftigte praxisgerecht.

Die Regelung ist jedoch nicht ausreichend. Im Hinblick auf die gesetzlich geplante Veränderung des Beschäftigtenbegriffs, dessen Auswirkungen heute erst andeutungsweise erkannt werden können, die Ausdehnung der personalrätlichen Gremien und die Steigerung der Freistellungen sollten diese Maßnahmen, sofern daran festgehalten wird, mit einer ebenfalls gesetzliche Rückführung der Dienststellenstruktur auf die Mindestanforderungen nach dem Gesetzentwurf verbunden werden. Dies war bereits im Rahmen der letzten Novellierung des LPVG wegen der Auswirkungen der Verwaltungsreform so geschehen. Es würde zu unverhältnismäßigen Belastungen führen, wenn die seinerzeit gemäß § 9 LPVG durchaus großzügig geschaffenen Dienststellenstrukturen bei einer nunmehr zu befürchtenden vollständig veränderten Geschäftsgrundlage einseitig seitens der Arbeitgeber nicht mehr verändert werden können. Sofern ohne Rücksicht auf Kosten- und Leistungsparameter derart grundlegende Veränderungen vorgenommen werden, muss dies mit einem kompletten „Neustart" der im kommunalen Bereich regelmäßig gewillkürten Dienststellenstrukturen einhergehen.

Nr. 9
§§ 11, 12 - Doppeltes Wahlrecht, Wählbarkeit

Eine mehrfache Wahlberechtigung wird abgelehnt. Bei längerer Abordnung kann die Wahlberechtigung auf die neue Dienststelle übergehen. Im Übrigen ist dafür Sorge zu tragen, dass abgeordnete Beschäftigte in der aufnehmenden Dienststelle im Rahmen des § 14 Abs. 3 LPVG unberücksichtigt bleiben.

Es besteht ein Wertungswiderspruch zwischen den §§ 11 und 12 LPVG-E. Danach knüpft die Wählbarkeit anders als das Wahlrecht an die tatsächliche Eingliederung in die Dienststelle an, die nach der Gesetzesbegründung zwar auch in Form einer bloßen Teileingliederung (Eingliederung in mehrere Dienststellen) bestehen kann, jedoch - zutreffender Weise - verloren gehen soll, wenn die Arbeitsleistung vollständig in einer anderen Dienststelle erbracht wird. Wiederum zutreffend wird insoweit ausgeführt, dass Personalratsarbeit nicht aus der Ferne geleistet werden könne. Unbeantwortet bleibt jedoch die Frage, wie es möglich sein soll, aus der Ferne und auch nach einer längeren Zeit der Abwesenheit aus dem Betrieb eine sachgerechte Wahlentscheidung im Hinblick auf die dortige Personalvertretung zu treffen.

Nr. 11
§ 14 – Mitgliederzahl der Personalräte

Die Vergrößerung der Gremien ist sachlich nicht erforderlich. Sie führt zu Effizienzverlusten. Die Personalräte sind in den von der Verwaltungsreform direkt betroffenen Behörden wegen der dort angewachsenen Beschäftigtenzahl bereits deutlich größer geworden.

Die Vergrößerung hat erhebliche Kostenfolgen. Wir lehnen sie nachdrücklich ab.

Die Vergrößerung der Personalräte in Dienststellen ab 15 Beschäftigten auf drei Mitglieder führt dazu, dass jeder fünfte Beschäftigte Personalrat wäre. Das ist weder erforderlich, noch entspricht es dem Prinzip einer repräsentativen Personalvertretung. Der daraus entstehende Personalaufwand und die daran anknüpfenden Rechtsfolgen (z.B. Unkündbarkeit, Schulung, Dienstbefreiung) sind für so kleine Dienststellen völlig unverhältnismäßig und nicht tragbar. In der Begründung (S. 22) wird es als „Missverhältnis“ bezeichnet, wenn 18 % der Beschäftigten dem Personalrat angehören würden; hier liegt die Quote sogar bei 20 %.

Ebenso ist die Vergrößerung der Personalratsgremien in großen Dienststellen weder begründet, noch verhältnismäßig.

Nicht schlüssig ist die geplante Regelung zur Erhöhung der Personalratssitze bei Außenstellen, wenn der dort vorhandene Personalbestand mindestens ein Drittel bzw. mindestens die Hälfte des Gesamtpersonalbestandes ausmacht. Bei einer Hauptdienststelle und einer Außenstelle, in der je 50 % des Gesamtpersonalbestandes tätig sind, macht es keinen Sinn, die Gesamtzahl der Personalräte um vier Mitglieder zu erhöhen, um die Wahlchancen der Bewerber aus den Außenstellen zu erhöhen.

Die Vorschrift erscheint damit bereits in ihrer Intention verfehlt. Anders als man annehmen könnte, ist nicht der Ausgleich von Erschwernissen der Personalratsarbeit in weiträumig und teilweise dezentral organisierten Dienststellen bezweckt. Die höhere Sitzzahl soll vielmehr genutzt werden, um den Beschäftigten in Außenstellen die Möglichkeit zu erleichtern, Vertreter aus den eigenen Reihen im Personalrat zu platzieren. Dieses Ziel sollte jedoch bereits durch entsprechende Quotenregelungen erreicht werden. Maßstab für die Bemessung der Zahl der Personalratsmitglieder insgesamt kann nicht ein angestrebter Proporz, sondern nur der mit der Wahrnehmung der Aufgaben des Personalrats verbundene Arbeitsaufwand sein.

Daher müsste in jedem Fall sichergestellt werden, dass die Vergrößerung der Personalvertretungen nach § 14 Abs. 4 nicht auch noch dazu führt, dass bei der Ermittlung der Freistellungen nach § 47 b, die an die Zahl der in den Personalrat zu wählenden Mitglieder anknüpft, auf diese erhöhte Anzahl der Personalratsmitglieder zurückgegriffen wird.

Nr. 12 § 15, Nr. 15 § 18 und
Nr. 17 § 20 - Quotenregelungen

Die Novelle erhöht die Zahl und Regelungsdichte der für die Personalratswahl geltenden Quotierungen in untragbarer Weise. Neben dem Gruppenprinzip und der Geschlechterquote wird nun auch noch eine Quotierung nach Organisationseinheiten vorgeschrieben.

Damit wird die Freiheit, sich bei Wahlen zu bewerben und die Wahlfreiheit in bedenklicher Weise eingeengt. In Kombination führen Quoten nach Geschlecht, Gruppe und Organisationseinheit und die häufige Bewerberknappheit dazu, dass Personalräte künftig eher berechnet als gewählt werden. Wir sehen darin, auch wenn die Quoten nicht voll verbindlich sind, einen Verstoß gegen das Demokratieprinzip. Zudem wird durch die vielfache Quotierung das Wahlverfahren erschwert, was zu deutlichem Mehraufwand führt.

Völlig überzogen erscheint auch die Bestimmung, dass zwingend beide Geschlechter im Wahlvorstand vertreten sein müssen. Das Gremium hat keinerlei Gestaltungsaufgaben und ist bei strikter Rechtsbindung ausschließlich ausführend tätig. Bleibt es dabei, wird es allein mit der Begründung eines Verstoßes gegen diese sinnlose Verfahrensvorschrift zu Wahlanfechtungen und Neuwahlen kommen.

Nr. 20
§ 26 - Amtszeit

Die Verlängerung der Amtszeit ist sachgerecht und wird befürwortet.

Nr. 24
§ 33 - Vertretung durch den Vorsitzenden

Die doppelte Vertretung in § 33 Abs. 2 ist aufwendig und unnötig. Der Vorsitzende ist bei der Vertretung des Personalrats nur geschäftsführend tätig und an Beschlüsse gebunden.

Nr. 26
§ 36 - Teilnahmerechte

Der Informationsanspruch des Personalrats richtet sich an die Dienststellenleitung (§ 68 Abs. 2 LPVG). Die Beiziehung von Sachverständigen und Auskunftspersonen aus der Dienststelle zur Personalratssitzung verstößt gegen dieses Prinzip. Zumindest muss sie von einer Zustimmung des Dienststellenleiters abhängig gemacht werden. Erforderlich wäre auch eine Klarstellung, dass Beschäftigte nicht verpflichtet sind, dem Personalrat ohne Zustimmung oder Weisung des Dienststellenleiters Auskunft über ihre dienstlichen Aufgaben zu geben. Das dient auch dem Schutz der Beschäftigten, die hier in Interessen- und Rechtskonflikte (z.B. Datenschutz) kommen können.

Nr. 27
§ 38 - Gemeinsame Beschlussfassung

Die in Abs. 4 vorgesehene Regelung führt zur Vermeidung problematischer Entscheidungen in den Personalräten, ohne das Gruppenprinzip im Kern zu beseitigen. Das wird als Schritt in die richtige Richtung befürwortet.

Nr. 28
§§ 39, 39 a - Übertragung von Befugnissen

Die Option, dem Vorstand des Personalrats verstärkt Sachentscheidungen zu übertragen, wird befürwortet. Darüber hinaus sollten seine gesetzlichen Befugnisse in dieser Richtung erweitert werden.

Die Bildung von Ausschüssen des Personalrats ist nur sinnvoll, wenn diese auch eine gesetzliche Beschlusszuständigkeit haben. Reine Vorberatungen sind oft Doppelberatungen; sie verlängern die Verfahren und verursachen zusätzlichen Personalaufwand. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung lehnen wir ab.

Nr. 47
§ 55 a - Arbeitsgemeinschaften

Mit der Legitimation von Arbeitsgemeinschaften können beliebig neue, wenig effiziente Gremien kreiert werden, deren Kosten die Dienststellen zu tragen haben. Die inhaltliche Weite und Unbestimmtheit der Regelung lässt einen regen Meinungs- und Informationsaustausch entsprechender Arbeitsgruppen erwarten, die sich mangels entsprechender Einschränkung z.B. auch als Plattform für gewerkschaftspolitische Betätigungen eignen. Die Bildung von Arbeitsgruppen kann, da eine entsprechende Einschränkung nicht vorgesehen ist, auch zwischen unterschiedlichen Personalvertretungen desselben Verwaltungsträgers erfolgen. Solche Arbeitsgruppen würden offensichtlich in Konkurrenz zum Gesamtpersonalrat stehen.

Die Vorschriften über die Personalrätekonferenzen (§ 47 Abs. 6 LPVG) sind vollkommen ausreichend.

Nr. 39
§§ 47 b und 47 c - Freistellung

Eine Erhöhung der Freistellungsquoten ist nicht erforderlich und der tatsächlichen Inanspruchnahme der Personalräte nicht angemessen. Die Verdoppelung der Freistellungsquoten ist in keiner Weise gerechtfertigt. Dies gilt umso mehr, als die Dienststellen faktisch keine Handhabe gegen eine missbräuchliche Inanspruchnahme von Freistellungen haben. Sie führen zu erheblichen Mehrkosten für die Städte, Gemeinden und Landkreise. Die von den zusätzlich freigestellten Personalräten geleistete Arbeit müsste von anderen Beschäftigten aufgefangen werden, was aber kaum möglich ist, da in der Kommunalverwaltung im Zuge der Haushaltskonsolidierung Rationalisierungsreserven bereits weitgehend realisiert wurden.

Unverständlich ist in diesem Zusammenhang ein Hinweis in der Gesetzesbegründung: „*Von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Personalratsmitglieder entlasten die Arbeitsorganisation derjenigen Organisationseinheiten, in denen die Personalratsmitglieder eingesetzt sind. Mit der formalen Entbindung von den dienstlichen Aufgaben muss die Personalratstätigkeit nicht nebenher und oftmals zulasten der Dienstgeschäfte erledigt werden oder werden die Kolleginnen und Kollegen eines Personalratsmitglieds zusätzlich beansprucht.*“

Die Feststellung, dass eine Freistellung keine Belastung, sondern als ein Beitrag zum Funktionieren der Arbeitsorganisation und zur Entlastung der anderen Beschäftigten zu sehen ist, können wir nicht nachvollziehen, zumal die Gesetzesbegründung davon ausgeht (S. 9), dass der Mehraufwand durch die Anhebung der Freistellungsstaffel mit den vorhandenen personellen und sächlichen Mitteln getragen werden soll. Wenn dieses Ziel erreicht werden soll, muss das Land die Finanzierung zusätzlicher Stellen, durch die die Freistellungen aufgefangen werden, sicherstellen.

Zur Entwicklung der Freistellungen liegen uns Angaben aus 29 Städten mit insgesamt ca. 2,6 Mio. Einwohnern vor. Die Freistellungen nehmen in diesen Städten von 66 auf 126, also um ca. 90 % zu. Eine solche Ausdehnung von Freistellungen ist unverhältnismäßig und ohne Gegenfinanzierung durch das Land untragbar. Sie ist auch den von Einsparmaßnahmen und Mehrbelastungen betroffenen Beschäftigten in keiner Weise vermittelbar.

Auch in den Landkreisen würde sich die Anzahl der Freistellungen nahezu verdoppeln.

Freistellungsansprüche bedürfen einer eindeutigen Regelung, da sonst Konflikte provoziert werden, statt Klarheit zu schaffen. Eine Entscheidung über die Freistellung im Mitbestimmungsverfahren und ggf. durch eine Einigungsstelle ist für die Dienststellen völlig unzumutbar. Die Verbindlichkeit der Freistellungsstaffel muss daher – erst recht bei einer Verdoppelung der Freistellungsquote – erhalten bleiben. § 47 b Abs. 2 E-LPVG muss gestrichen werden.

Nr. 40
§ 48 - Umsetzung von Personalräten

Der bisherige Schutz der Personalräte vor einer Umsetzung mit Wechsel des Dienstorts ist ausreichend. Ein Schutz vor jeder dauerhaften Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes erschwert einen bedarfsgerechten Personaleinsatz und führt zu Mehrkosten. Ohnehin gilt ja das Behinderungsverbot (§ 9 a LPVG), das eine interessengerechte Abwägung erfordert.

§ 48 LPVG in bisheriger Fassung schützt Personalräte davor, als Folge einer Versetzung oder Abordnung aus der Personalvertretung ausscheiden zu müssen. Das ist bei einer Umsetzung innerhalb der Dienststelle nicht zu befürchten. Mit der beabsichtigten Ausweitung hätten Verwaltungsgerichte künftig darüber zu entscheiden, ob der Wechsel von der Grundsteuersachbearbeitung in die Gewerbesteuersachbearbeitung als Umsetzung anzusehen, aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und ob die fehlende Zustimmung des Personalrats zu ersetzen ist. Das lehnen wir entschieden ab.

Nr. 45
§ 54 - Mitgliederzahl der Gesamtpersonalräte

Der Gesetzentwurf würde zu einer massiven Erhöhung der Zahl der Mitglieder der Gesamtpersonalräte führen. Dies ist nicht hinnehmbar. Eine plausible Begründung wird hierfür nicht gegeben, denn Rolle und Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats bleiben unverändert.

In den Stadtkreisen mit 100.000 bis 150.000 Einwohnern vergrößert sich der Gesamtpersonalrat regelmäßig von sieben auf elf Mitglieder. Damit erhöhen sich die Freistellungen von einer Vollzeitstelle auf zwei. Insgesamt liegen uns von acht Stadtkreisen Angaben vor. Die Anzahl der Mitglieder in diesen Gesamtpersonalräten steigt von 70 auf 108. Das entspricht einer Zunahme um 54 %. Die Freistellungen erhöhen sich von 15 auf 26. Das entspricht einer Steigerung von sogar 73 %. Eine solche Vergrößerung von Gremien und Freistellungen ist unverhältnismäßig und ohne Gegenfinanzierung durch das Land untragbar.

Nr. 43
§ 51 - Personalversammlung

Die Bestimmung, dass Personalversammlungen in beliebiger Häufigkeit während der Arbeitszeit stattfinden, erlaubt es dem Personalrat, unbeschränkt Arbeitszeit festzusetzen. Die dadurch verursachten Kosten bzw. Leistungsausfälle sind aber vom Dienststellenleiter zu verantworten. Wir lehnen das ab.

In einer Stadt mit ca. 100.000 Einwohner schlägt eine Personalversammlung für alle Beschäftigten mit rund 240.000 € zu Buche.

Nr. 60
§ 68 - Aufgaben des Personalrats

Der Ausweitung der Zuständigkeit des Personalrats und seines Initiativrechts auf Maßnahmen, die „im Rahmen der Aufgabenerledigung der Dienststelle der Förderung des Gemeinwohls dienen" wird nachdrücklich widersprochen. Damit wird dem Personalrat ein allgemein gesellschaftliches Mandat übertragen, was mit Blick auf das Urteil des BVerfG vom 24.05.1995 (2 BvF 1/92) erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken begegnet.

Wir weisen auf die örtliche Allzuständigkeit der Städte und Gemeinden (§ 2 GemO) und die breite überörtliche Zuständigkeit der Landkreise (§ 2 LKrO) hin. Bemisst sich die Zuständigkeit der Personalräte danach („im Rahmen der Aufgabenerledigung der Dienststelle"), können sie zunehmend in Konkurrenz zu den volksgewählten Gemeinderäten und Kreistagen treten. Dazu fehlt ihnen jede Legitimation.

Darüber hinaus ist es nicht erforderlich, dem Personalrat Aufgaben im Bereich des Umweltschutzes, des Klimaschutzes und der Energienutzung zu übertragen. Soweit davon die Beschäftigten betroffen sind, kann sich der Personalrat nach geltendem Recht mit diesen Themen befassen und initiativ werden. Alles Weitere ist durch das Mandat des Personalrats nicht gedeckt.

Nr. 61
§ 68 a - Teilnahmerechte

Der Rechtsanspruch der Personalräte auf beratende Teilnahme an Arbeitsgruppen zur Vorbereitung von Organisationsentscheidungen, Personalauswahlgesprächen und Besprechungen zur Abstimmung von Beurteilungsmaßstäben wird abgelehnt.

Eine Beteiligung des Personalrats in Projektgruppen der Kommunalverwaltung ist weit verbreitet. Es muss Städten, Gemeinden und Landkreisen aber möglich sein, in besonderen Fällen eine andere Zusammensetzung zu wählen. Das gleiche gilt auch für die Teilnahme eines Personalrats an Personalauswahlgesprächen. Die Beteiligung des Personalrats an Beurteilerkonferenzen tangiert den Kernbereich der Verwaltungsführung. Ein zwingendes Beteiligungsrecht wird abgelehnt.

Eine Einwirkung des Personalrats auf die Entscheidungsvorbereitung kann – auch wegen des damit verbundenen Aufwands auf Seiten des Personalrats und der Dienststelle – nur mit Zustimmung der Dienststellenleitung in Betracht kommen. Im Übrigen ist die Beteiligung des Personalrats dann sachgerecht, wenn geklärt ist, welche Maßnahmen die Dienststellenleitung konkret beabsichtigt.

§ 68 b - Wirtschaftsausschuss

Die Bildung eines Wirtschaftsausschusses ist im Geltungsbereich des LPVG nicht erforderlich, wir lehnen sie ab. Die wirtschaftliche Lage der Städte, Gemeinden und Landkreise wird alljährlich im Rahmen der Haushaltsberatungen in breiter Öffentlichkeit erläutert und diskutiert. Auch ist der Gemeinderat bzw. der Kreistag unterjährig über des Haushaltsvollzug in Form von Zwischenberichten öffentlich zu unterrichten (§ 28 GemHVO). Anders als in Privatunternehmen kann die Personalvertretung sich hier detailliert informieren und Vorschläge einbringen. Zu speziell die Beschäftigten betreffenden Planungen ist der Personalrat ohnehin zu informieren und anzuhören (§§ 66 Abs. 1, 80 Abs. 3 Nr. 2 LPVG).

Nach der Gesetzesbegründung soll es sich beim Wirtschaftsausschuss um keine Personalvertretung und auch nicht um ein Gremium der Personalvertretung handeln. Er soll den Personalrat in wirtschaftlichen Fragen unterrichten. Der Unterrichtungsanspruch des Wirtschaftsausschusses wird grundsätzlich in Anlehnung an den Unterrichtungsanspruch des Personalrats ausgestaltet. Wenn also der Wirtschaftsausschuss den Personalrat unterrichten soll, aber seinerseits auf die Unterrichtung durch die Dienststelle angewiesen ist, läge es nahe, dem Personalrat ohne Umweg über den Wirtschaftsausschuss die notwendigen Informationen zukommen zu lassen und zu erörtern. Auch daraus wird die völlige Überflüssigkeit eines Wirtschaftsausschusses deutlich.

Anders als der Wirtschaftsausschuss nach § 106 BetrVG, der nur auf der Ebene des Unternehmens zu bilden ist, erfolgt in § 68 b Abs. 1 E-LPVG eine Anknüpfung an die Ebene der Dienststelle, d.h. diejenige Einheit, die dem Begriff des Betriebes im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes entspricht. Dies führt in Verwaltungen mit mehreren Dienststellen dazu, dass auf entsprechenden Antrag in jeder Dienststelle und nicht nur auf der Ebene der Gesamtdienststelle ein Wirtschaftsausschuss zu bilden ist. Der Wirtschaftsausschuss nach § 68 b E-LPVG ist demnach, anders als der Wirtschaftsausschuss nach § 106 BetrVG, kein Unternehmens- sondern ein betriebliches Organ. Dies lässt das Instrument des Wirtschaftsausschusses gerade im Hinblick auf den Katalog wirtschaftlicher Angelegenheiten in § 68 b Abs. 3 E-LPVG überwiegend sinnlos erscheinen, weil wirtschaftliche Angelegenheiten der bezeichneten Art nur in den seltensten Fällen lediglich eine Dienststelle betreffen und somit auf der Ebene dieser Dienststelle beraten werden können. Sofern an der Schaffung von Wirtschaftsausschüssen dennoch festgehalten werden sollte, bitten wir, ein solches Organ dem Vorbild des § 106 BetrVG entsprechend auf der Ebene der Gesamtdienststelle zu verorten. Die vorliegende Konzeption führt dazu, dass wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne der Vorschrift mit entsprechendem Mehrfachaufwand in der Regel in mehreren oder ggf. allen Wirtschaftsausschüssen zu beraten wären. Daneben treten die durch § 68 b E-LPVG unberührt bleibenden Beratungsansprüche der einzelnen Personalvertretungen. Wirtschaftliche Angelegenheiten können nach § 52 Abs. 2 E-LPVG auch bei Personalversammlungen behandelt werden.

Nr. 64
§ 70 ff. - Beteiligungskatalog

Statt einer Straffung (Zusammenfassung) sowie Verschlankung der äußerst detaillierten Beteiligungssachverhalte und höchst differenzierten Verfahrensbestimmungen geht der Gesetzentwurf in die entgegengesetzte Richtung: Er will weitere Einzelaspekte von Organisations- und Personalentscheidungen der Beteiligung des Personalrats unterwerfen. Die in dem Gesetzentwurf enthaltene Ausweitung und Höherstufung der Beteiligungssachverhalte lehnen wir ab. Sie erhöhen den Verwaltungsaufwand erheblich, ohne dass der Bedarf nach einer weiter gehenden Beteiligung hinreichend dargelegt wäre.

Insbesondere lehnen wir ab:

- die Mitbestimmung bei Nebenbestimmungen zum Arbeitsvertrag und zu wesentlichen Vertragsänderungen, die einen unangemessenen Eingriff in die Vertragsfreiheit beider Arbeitsvertragspartner darstellt. Daneben provoziert der unbestimmte Rechtsbegriff „wesentliche Änderung des Arbeitsvertrags" Auslegungsstreitigkeiten. Wir lehnen darüber hinaus alle bereits bestehenden und beabsichtigten Einschränkungen der Vertragsfreiheit wie z. B. beim Abschluss von Aufhebungsverträgen ab.

- die Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung, Verkürzung und Verlängerung der Stufenlaufzeit als massiven Eingriff in die individuelle Leistungsbewertung, also in Kernbereiche der Führungsfunktion. Die Stufenzuordnung muss aus der Mitbestimmung herausgenommen werden.

- die Höherstufung der ordentlichen Kündigung in die Mitbestimmung. Dadurch wird die Rechtsstellung der Betroffenen nicht verbessert; hier steht ohnehin die Kündigungsschutzklage im Vordergrund. Jedoch sind wesentliche Verfahrensverzögerungen zu befürchten. Ist bei fehlender Zustimmung des Personalrats das Mitbestimmungsverfahren einschließlich eines Einigungsstellenverfahrens durchzuführen, dadurch kann sich der Ausspruch einer gebotenen ordentlichen Kündigung um mehrere Monate verzögern. Insbesondere bei verhaltensbedingten Kündigungen wird das in der Öffentlichkeit als Untätigkeit der Dienststelle kritisiert werden.

- die Mitbestimmung bei Abschluss von Aufhebungs- oder Beendigungsverträgen, wenn der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht selbst beantragt hat. Hier wird die arbeitsvertragliche Handlungsfreiheit der Dienststelle unzulässig eingeschränkt. Darüber hinaus geht der Gesetzentwurf offenbar davon aus, die Beschäftigten seien außerstande, ihre rechtlichen Interessen als Vertragspartner der Dienststelle eigenständig wahrzunehmen.

- Wo Entscheidungen im Rahmen des gebundenen Verwaltungshandelns zu treffen sind (Rechtsanspruch auf Beurlaubung, Versetzung in den Ruhestand bei nachgewiesener Dienstunfähigkeit u. ä.), sollte das bei den Beteiligungsrechten des Personalrats entsprechend berücksichtigt werden. Hier tritt wegen des vorrangigen individuellen Rechtsschutzes das Schutzinteresse durch Personalratsbeteiligung zurück, so dass in der Regel die Anhörung des Personalrats ausreichend ist.

- Auch die Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung sollte nur noch als Anhörungstatbestand ausgestaltet werden. Für eine Mitbestimmung besteht vor dem Hintergrund der umfassenden Regelung des § 8 TzBfG und § 72 LBG kein Bedarf, da nach std. Rspr. den Beschäftigten umfassende Rechtschutzmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

- Nicht nachvollziehbar ist, weshalb Einrichtung und Änderungen der IuK-Netze der Mitbestimmung unterliegen sollen. Es handelt sich bei den Netzen um eine rein technische Infrastruktur, die – im Gegensatz zu der eingesetzten Anwendungssoftware – die Arbeitsorganisation für die Beschäftigten nicht beeinflusst. Die bestehenden Mitbestimmungstatbestände des § 70 Abs. 3 Nr. 13 und 15 E-LPVG decken die Interessen der Beschäftigten bei der Gestaltung der IT-bezogenen Arbeitsorganisation voll ab.

Zu begrüßen ist die Klarstellung, dass nur solche Privatisierungsmaßnahmen der Mitwirkung unterliegen, die wesentliche Arbeiten betreffen, die bisher üblicherweise durch Beschäftigte wahrgenommen wurden. Die bisher verbreitete Unsicherheit hinsichtlich Planungs- und Bauaufträgen in der Kommunalverwaltung kann damit voraussichtlich behoben werden. Wir widersprechen aber der Höherstufung zu einer der Mitwirkung unterliegenden Maßnahme; eine Anhörung ist völlig ausreichend.

Entsprechend sollte klargestellt werden, dass das neu vorgesehene Anhörungsrecht zu Bauplanungen und Anmietungen (§ 82 Nr. 4 E-LPVG) nur gilt, wenn Beschäftigte davon wesentlich betroffen sind.

Weiterhin bedarf es einer Klärung, weshalb Fragen der Arbeitsorganisation sowohl der Mitbestimmung (§ 71 Abs. 3 Nr. 17 E-LPVG) und der Mitwirkung (§ 76 Abs. 1 Nr. 7 E-LPVG) unterliegen sollen. Bliebe es bei der im Entwurf vorgesehenen Doppelregelung, entstünde ein ständiges Konfliktpotenzial.

§ 72 - Beteiligungsfristen

Die Regelfrist von drei Wochen anstelle von 18 Arbeitstagen bringt eine nur marginale Verkürzung. Sie kann zudem durch neue Optionen leicht unterlaufen werden.

Es ist unseren Mitgliedskommunen vollkommen unverständlich, dass die Landesregierung die in ihren Eckpunkten in Aussicht gestellte Wiederherstellung der bis 1996 geltenden Beteiligungsfristen nicht in den Gesetzentwurf aufgenommen hat. Sie könnte in der Kommunalverwaltung zu einer wesentlichen Verfahrensbeschleunigung beitragen.

Wir schlagen erneut vor, die Fristverkürzung auf zehn Arbeitstage bzw. zwei Wochen zumindest für die kommunalen Dienststellen umzusetzen. Die in der Kommunalverwaltung in aller Regel wesentlich kürzeren Wege rechtfertigen hier eine gesetzliche Differenzierung der Beteiligungsfristen, wenn das Land für seinen Bereich längere Fristen für erforderlich hält.

Nach dem Gesetzentwurf wird die Beteiligungsfrist bereits durch den Antrag auf Fristverlängerung um drei Arbeitstage verlängert. Eine Fristverlängerung darf nicht allein auf Verlangen des Personalrats und ohne stichhaltige Gründe eintreten.

Die Option der Vereinbarung abweichender (kürzerer) Fristen mit dem Personalrat wird gerade in den Fällen nicht greifen, in denen konfliktgeneigte Personalräte die gesetzliche Frist zur Verschleppung notwendiger Entscheidungen nutzen.

Zustimmungsverweigerung

Die Einschränkung des Zustimmungsverweigerungsrechts bei Personalmaßnahmen auf Fälle der Rechtswidrigkeit, der ungerechtfertigten Benachteiligung und der Störung des Betriebsfriedens (§ 82 LPVG) hat sich bewährt. Auch das BetrVG enthält eine entsprechende Bestimmung. Eine Aufhebung dieser Regelung birgt erhebliches Konfliktpotenzial und provoziert nicht sachgerechte Verhandlungsergebnisse, wenn es Personalräten erleichtert wird, Personalentscheidungen aus jedem Grund zu blockieren, sofern er auch nur in einem entfernten Zusammenhang mit der beabsichtigten Maßnahme steht.

Die Gesetzesbegründung geht dabei an der kommunalen Realität vorbei. In der täglichen Praxis kam den konkretisierten Zustimmungsverweigerungsgründen eine der Entscheidungseffizienz dienende und Rechtsklarheit schaffende Bedeutung zu. Für die Personalvertretungen war klar, dass eine Begründung, die zwar noch nicht „*offensichtlich außerhalb des Mitbestimmungstatbestandes*" lag, aber möglicherweise den rechtlichen Anforderungen der Bestenauslese, dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder anderen rechtlichen Vorgaben zuwider lief, eben nicht ausreichte, einer durch § 82 LPVG geschützten Maßnahme des Arbeitgebers entgegenzutreten. Insoweit dient § 82 LPVG dazu, die Rechte von Bewerberinnen und Bewerbern zu wahren. Den Wegfall des § 82 LPVG als befriedende und verfahrensvereinfachende Vorschrift lehnen wir ab. Stattdessen sollte die Norm auf alle Mitbestimmungstatbeständen erweitert werden.

§ 74 - Evokationsrecht

Die Konkretisierung des Evokationsrechts für die Kommunalverwaltung wird begrüßt.

§§ 73, 78, 79, 83a – Initiativrecht und Zuständigkeit in nicht gestuften Verwaltungen

Nicht nur unübersehbaren Mehraufwand und entsprechende Kostenfolgen, sondern eine sachfremde und kommunalverfassungsrechtlich bedenkliche Verschiebung von Zuständigkeiten ergibt sich aus dem in § 79 E-LPVG neu geregelten umfassenden Initiativrecht des Personalrats in allen der Mitbestimmung und Mitwirkung unterliegenden Maßnahmen (ausgenommen personeller Einzelmaßnahmen).

Bereits heute hat der Personalrat ein erhebliches Initiativrecht (§ 68 i.V.m. § 70 LPVG); und unabhängig von formalen Initiativen wird sich jede Dienststelle mit vernünftigen Vorschlägen des Personalrates konstruktiv befassen. Der durchgreifende Unterschied liegt bei der Neufassung des Gesetzes darin, dass im Falle der Nichteinigung ein Initiativantrag des Personalrats in allen der Mitbestimmung oder Mitwirkung unterliegenden Fragestellungen dem Verfahren gemäß den §§ 72, 73, 74, 76 und 78 E-LPVG (§ 79 Abs. 2 E-LPVG) unterworfen werden muss. Dies hat zur Folge, dass Maßnahmen (z.B. über die innere Organisation der Dienststelle, eines Amtes oder einer Abteilung), in die Organisationshoheit des Bürgermeisters fallen (§§ 42 Abs. 1, 44 GemO), über einen abgelehnten Initiativantrag des Personalrats dem Gemeinderat oder einem Fachausschuss zur endgültigen Entscheidung zuzuführen sind (§ 79 Abs. 1 und 2, § 71 Abs. 3, § 76 Abs. 1 sowie § 78 i.V.m. § 83 a Abs. 1 Nr. 1 E-LPVG). Gleiches gilt für die Landrätinnen und Landräte bzw. die Kreistage (§§ 37, 42 LKrO).

Die Übertragung der Zuständigkeit in Städten, Gemeinden und Landkreisen auf den Gemeinderat bzw. Kreistag, unabhängig ob es sich bei der zu entscheidenden Fragestellung im Einzelfall um ein Geschäft der laufenden Verwaltung, der Organisationshoheit des des/der (Ober-) Bürgermeisters/-in bzw. der/ Landrätin/Landrats zugehörigen oder einer kraft Satzung delegierten Aufgabe handelt, widerspricht dem dualistischen Grundgedanken der Süddeutschen Ratsverfassung, somit bewährten Grundsätzen unserer Kommunalverfassung.

Die Gemeinderäte bzw. Kreisräte können dadurch in die Situation kommen, über das Personalvertretungsrecht in kommunalverfassungsrechtlich unzulässiger Weise in die Organisationsgewalt und Betriebsverantwortung der obersten Dienstbehörde einzugreifen. Personalräte werden in die Lage versetzt, die bestehenden materiell-gesetzlichen oder satzungsrechtlichen Zuständigkeitsregelungen außer Kraft zu setzen und der Verantwortung der obersten Dienstbehörde bzw. des Dienststellenleiters zu entziehen und dem Gemeinderat bzw. dem Kreistag zuzuweisen. Diese Ermächtigung ist mit höherrangigem Recht nicht zu vereinbaren. Sie ist einem effizienten Verwaltungshandeln abträglich und stört die durch das LPVG verlangte vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Dieselben Verfahrensregelungen greifen im Rahmen der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte bei von der Dienststelle veranlassten Maßnahmen und führen dementsprechend zu den identischen Fehlleitungen von Entscheidungsbefugnissen. Der Personalrat kann der obersten Dienstbehörde jegliche Entscheidungskompetenz entziehen, in dem er Maßnahmen dem Gemeinderat bzw. dem Kreistag vorlegt. Dieser grundlegende Zuständigkeitsfehler besteht bereits heute. Anstatt diesen auszuräumen, führt die Ausdehnung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte, die Einführung eines globalen Initiativrechtes und die Erstreckung dieser Vorgehensweise auf alle diese Maßnahmen, zu einer Entmachtung der Verwaltungsspitzen, denen aber unverändert die Verantwortung für die Dienststelle verbleibt. Daher bitten wir dringend darum, dass der Gesetzentwurf diesbezüglich überarbeitet wird, um die Zuständigkeitsregelungen der Gemeindeordnung und der jeweiligen Hauptsatzung zu wahren. Das gleiche gilt entsprechend für den Geltungsbereich der Landkreisordnung.

§80 - Dienstvereinbarung

Die Zulassung von Dienstvereinbarungen in allen mitbestimmungs- und mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten, außer personellen Einzelmaßnahmen, lehnen wir ab. Dadurch werden potenzielle Konfliktfelder in den Dienststellen erheblich ausgeweitet, der Verwaltungsaufwand erhöht und nicht sachgerechte Vereinbarungen (Kopplungsgeschäfte) provoziert oder zumindest erleichtert. Das gilt insbesondere in Verbindung mit der Einführung eines erheblich ausgeweiteten förmlichen Initiativrechts.

Wir befürworten aber, dass die Nachwirkung von Dienstvereinbarungen erstmals gesetzlich geregelt wird.

Nr. 67
§ 75 ff. – Verfahren der Mitwirkung

Das Mitwirkungsverfahren war bislang in § 72 LPVG geregelt. Durch die Aufteilung auf die §§ 75, 77, 78 und 83 E-LPVG wird die Regelung ausgesprochen unübersichtlich und fehlerträchtig. Das gesamte Verfahren sollte in einer Norm zusammengefasst bleiben.

Weitere Forderungen

Wie teilweise bereits in unserer Stellungnahme vom 29.01.2013 vorgetragen, bitten wir folgende Regelungen in den Gesetzentwurf aufzunehmen:

- Einführung eines vereinfachten Wahlverfahrens in kleinen Dienststellen bis 50 Beschäftigten entspr. § 14 a BetrVG (Wahl durch Wahlversammlung).

- Im Verfahren der Mitwirkung sollte auf eine erneute Befassung des kommunalen Hauptorgans verzichtet werden, wenn bereits die der Mitwirkung unterliegende Maßnahme von dem Hauptorgan beschlossen wurde (§ 83 a E-LPVG).

- Die Mitwirkung des Personalrats bei der Auswahl von Fortbildungsteilnehmern (§ 76 Abs. 1 Nr. 5 E-LPVG) ist nur bei umfangreichen Fortbildungsmaßnahmen praktikabel und sachgerecht. Zumindest wenige Tage dauernde Seminare sollten ausgenommen werden. Im Grunde gewährleistet bereits das Mitbestimmungsrecht bei allgemeinen Fortbildungsfragen (§ 71 Abs. 3 Nr. 10 E-LPVG) eine ausreichende Beteiligung des Personalrats.

- Bei Vorschüssen und Arbeitgeberdarlehen sollte die Mitbestimmung auf allgemeine Regelungen beschränkt werden. Eine Beteiligung in jedem Einzelfall verursacht einen nicht zu rechtfertigenden Verwaltungsaufwand (§ 70 Abs. 1 Nr. 1 E-LPVG).

- Einschränkung des Übernahmeanspruchs für auszubildende Personalratsmitglieder. Eine Einschränkung ist zur Durchsetzung des Leistungsprinzips und zur Stärkung der Motivation der Auszubildenden erforderlich. Wir unterbreiten folgenden Formulierungsvorschlag zu § 48 a Abs. 4 E-LPVG:

  „Der Arbeitgeber kann bis spätestens zwei Wochen nach Ablauf des Berufsausbildungsverhältnisses durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bzw. der Auszubildenden der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach den Absätzen 2 oder 3 widersprechen bzw. das nach diesen Absätzen begründete Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer ihm eine Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann.

Eine Weiterbeschäftigung ist zumutbar, wenn eine freie und besetzbare Planstelle vorhanden ist, der bzw. die Auszubildende für die Stelle entsprechend ausgebildet und geeignet ist, die Ausbildung mit einem zumindest durchschnittlichen Prüfungsergebnis abgeschlossen wurde und kein anderer, nach objektiven Kriterien wesentlich besser geeigneter Bewerber vorhanden ist. Bei Gemeinden und Gemeindeverbänden ist eine freie Planstelle dann nicht besetzbar, wenn für diese eine Stellenbesetzungssperre verfügt wurde.

Will der bzw. die Auszubildende im Falle einer schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers nach Satz 1 geltend machen, dass eine Weiterbeschäftigung zumutbar ist, so muss er innerhalb einer Frist von drei Wochen ab Zugang dieser Erklärung beim Verwaltungsgericht beantragen, festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach den Absätzen 2 oder 3 begründet wurde bzw. fortbesteht. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der Personalrat beteiligt."

- Einschränkung der Mitbestimmung bei antragsgemäßer Zulassung zur Eignungsfeststellung für den Aufstieg. Wir regen an, § 71 Abs. 1 Nr. 5 E-LPVG wie folgt zu fassen:

  „*Zulassung zum Aufstieg einschließlich der Zulassung zur Eignungsfeststellung bei Beamten, soweit diese im Rahmen eines Auswahlverfahrens erfolgt und dabei Mitbewerber bzw. Mitbewerberinnen von der Zulassung zum Aufstieg bzw. zur Eignungsfeststellung ausgeschlossen werden.*"

- Konkretisierung des § 71 Abs. 3 Nr. 11 E-LPVG:

  „*Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, mit denen die Dienststelle bezweckt, das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen oder die tatsächlich genutzt werden, um das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen*"

- Konkretisierung des § 71 Abs. 3 Nr. 13 E-LPVG, dass nur Einrichtungen und Verfahren erfasst sein sollen, die eine automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten tatsächlich bezwecken und laufende Aktualisierungen bereits eingesetzter Softwareprodukte keine wesentliche Änderung oder Erweiterung darstellen.

- Konkretisierung des § 71 Abs. 3 Nr. 12 E-LPVG, dass es sich hierbei nur um die Einrichtung neuer Arbeitsplätze sowie die grundsätzliche Veränderung bereits eingerichteter Arbeitsplätze handeln kann, wenn dies zu wesentlichen, nachteiligen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der betroffenen Beschäftigen führen kann.

  Alternativ dazu: Abstufung der Mitbestimmung bei der Arbeitsplatzgestaltung in die Anhörung.

- Abstufung der Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleitung und Einführung grundsätzlicher Arbeitsmethoden in die Anhörung. Die Tatbestände des § 71 Abs. 3 Nr. 14 und 15 E-LPVG greifen in besonderer Weise in die Organisationshoheit der Kommunen ein; sie stellen ein Hemmnis für die Innovationsfähigkeit der Kommunen dar.

Mit freundlichen Grüßen

i. V. H. Burkhart

Harald Burkhart

Dr. Stefanie Hinz

Prof. Eberhard Trumpp

Dr. Joachim Wollensak

DER BEAUFTRAGTE DER EVANG.LANDESKIRCHEN
in Baden und Württemberg
Kirchenrat Volker Steinbrecher

KOMMISSARIAT DER BISCHÖFE
in Baden - Württemberg
Pfarrer Dr. Gerhard Neudecker

Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor Dr. Herbert O. Zinell
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

05.09.2013

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften
Ihr Schreiben vom 23.07.2013, AZ: 1-0307/314

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell,

hiermit leiten wir Ihnen die Stellungnahme der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, der Evangelischen Landeskirche in Baden, der Erzdiözese Freiburg und der Diözese Rottenburg-Stuttgart, zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften weiter.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Steinbrecher

Dr. Gerhard Neudecker

Evang.Büro | Gymnasiumstr.43 | 70174 Stuttgart
Tel. 0711 236 48 08 | Fax: 280 41 60
evangelisches.buero.stuttgart@elk-wue.de

Kath.Büro | Stafflenbergstraße 14 | 70184 Stuttgart
Tel. 0711 236 44 98 | Fax: 259 96 80
dialog@kath-buero-sgt.de

EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

Evang. Oberkirchenrat · Postfach 10 13 42 · 70012 Stuttgart

Beauftragter
der Evangelischen Landeskirchen in Baden und Württemberg
bei Landtag und Landesregierung
Herrn Kirchenrat Volker Steinbrecher
Gymnasiumstr. 43
70174 Stuttgart

Evangelischer Oberkirchenrat
Gänsheidestraße 4
70184 Stuttgart
Telefon 0711 2149-0
www.elk-wue.de
www.service.elk-wue.de

Dezernat 6 Dienst- und Arbeitsrecht

Herr Erwin Hartmann
Telefon 0711 2149-334
Telefax 0711 2149-9334
erwin.hartmann@elk-wue.de

Aktenzeichen (bei Antwort bitte angeben)
AZ 18.21 Nr.107/6.1

Datum
3. September 2013

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften

E-Mail vom 25. Juli 2013 mit Schreiben vom 23. Juli 2013

Sehr geehrter Herr Steinbrecher,

anbei erhalten Sie die zwischen der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, der Evangelischen Landeskirche in Baden, der Erzdiözese Freiburg und der Diözese Rottenburg-Stuttgart abgestimmte Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften.

Bitte leiten Sie die Stellungnahme zusammen mit einem zwischen Ihnen und dem Katholischen Büro abgestimmten Begleitschreiben an das Finanzministerium weiter und lassen den vier Kirchen jeweils eine Ablichtung des Schreibens beider Büros und der Stellungnahmen zukommen.

Mit freundlichen Grüßen

i. V. Rupp

Rupp

Direktorin

Anlage

VVS Die Parkmöglichkeiten in der Gänsheidestraße und den angrenzenden Straßen sind sehr beschränkt. Nutzen Sie ab Hauptbahnhof die U15 Richtung Ruhbank/Fernsehturm bzw. Heumaden, ca. 10 Minuten bis Haltestelle Bubenbad. Von dort ca. 5 Minuten zu Fuß.

ERZDIÖZESE FREIBURG
Erzbischöfliches Ordinariat
Schoferstr. 2
79098 Freiburg

EVANGELISCHE LANDESKIRCHE IN BADEN
Evangelischer Oberkirchenrat
Blumenstraße 1 – 7
76133 Karlsruhe

DIÖZESE ROTTENBURG – STUTTGART
BISCHÖFLICHES ORDINARIAT
Eugen-Bolz-Platz 1
72108 Rottenburg

EVANGELISCHE LANDESKIRCHE IN WÜRTTEMBERG
Evangelischer Oberkirchenrat
Gänsheidestraße 4
70184 Stuttgart

4. September 2013

Innenministerium Baden - Württemberg
Herrn Ministerialdirektor Dr. Herbert O. Zinell
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und –staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften
Ihr Schreiben vom 23.07.2013, AZ: 1-0307/314

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell,

wir bedanken uns für die Beteiligung der Kirchen im Verfahren zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und –staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften.
Von einer inhaltlichen Stellungnahme zum vorliegenden Entwurf sehen wir jedoch ab, da aus Sicht der Kirchen kein Änderungs- oder Ergänzungsbedarf besteht.

Mit freundlichen Grüßen

i.V. Duncher

Margit Rupp
Direktorin im Evangelischen
Oberkirchenrat in Stuttgart

Baden-Württemberg
DER LANDESBEAUFTRAGTE FÜR DEN DATENSCHUTZ

Innenministerium
Baden-Württemberg
21. AUG. 2013
Az.

Der Landesbeauftragte für den Datenschutz Baden-Württemberg
Postfach 10 29 32 · 70025 Stuttgart

Innenministerium
Baden-Württemberg
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

Datum 20. August 2013
Name Herr Dr. Jacobi
Durchwahl 0711/615541-33
Aktenzeichen: G 8300/18
(Bitte bei Antwort angeben)

Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Ihr Schreiben vom 23. Juli 2013, Az. 1-0307/314

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Übersendung des Entwurfs eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes samt Begründung und die Gelegenheit, hierzu Stellung zu nehmen, bedanken wir uns.

Wir haben aus datenschutzrechtlicher Sicht keine Anmerkungen zu den vorgesehenen Regelungen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag
gez. Dr. Jacobi

Königstraße 10a · 70173 Stuttgart · Telefon 0711 615541-0 · Telefax 0711 615541-15 · poststelle@lfd.bwl.de
www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de · PGP Fingerprint: A5A5 6EC4 47B2 6287 E36C 5D5A 43B7 29B6 4411 E1E4

Peter Schneider
Präsident

Innenministerium
Baden-Württemberg
27. Aug. 2013

Innenministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

Tel. 0711 127-77820
Fax 0711 127-77900
peter.schneider@sv-bw.de

26. August 2013/Grü

Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes
Stellungnahme zum Gesetzesentwurf
Aktenzeichen 1-0307/314

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für Ihr Schreiben vom 23. Juli 2013 und die damit verbundene Möglichkeit zur Stellungnahme zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG). Zunächst möchten wir auf unsere bisherigen schriftlichen Einlassungen verweisen, insbesondere auf unser Schreiben vom 31. Januar 2013 sowie unseren überlassenen Vermerk über die Kostenauswirkungen für die Sparkassen in Baden-Württemberg vom 25. Februar 2013.

Bereits zum Eckpunktepapier hatten wir auf Basis absolut realistischer Parameter Mehrkosten für die Sparkassen in Höhe von ca. € 6,4 Mio. pro Jahr prognostiziert. Unter Einbeziehung der großen personalintensiven Verbundpartner wird man sogar von einem Kostenmehraufwand für die öffentlich-rechtlichen Institute der gesamten Sparkassen-Finanzgruppe in Baden-Württemberg in Höhe eines niedrigen zweistelligen Millionenbetrages pro Jahr auszugehen haben.

Mit großer Enttäuschung haben wir nun den Gesetzesentwurf zur Änderung des LPVG zur Kenntnis genommen. Im Rahmen der persönlichen Gespräche vom 7. März 2013 mit Herrn Minister Dr. Schmid und Herrn Minister Gall hatten wir die in den oben genannten Ausarbeitungen vorgebrachten Punkte zum Eckpunktepapier und im Besonderen die sehr erheblichen dauerhaften finanziellen Mehrbelastungen für die Sparkassen in Baden-Württemberg erläutert. Wir hatten dabei den Eindruck, dass durchaus Verständnis für die Anregungen des Sparkassenverbands zum Eckpunktepapier besteht. Umso irritierter mussten wir nun fest-

stellen, dass die Belange der Sparkassen, die vorgebrachten Argumente wie auch unsere alternativen Vorschläge bislang keinerlei Beachtung fanden.

Die geplanten Änderungen des LPVG würden für die Sparkassen zu erheblichen Mehrkosten und Aufwendungen führen, ohne dass dem ein erkennbarer Mehrwert gegenüber steht. Die Sparkassenfinanzgruppe hat als Marktführer der Finanzwirtschaft in Baden-Württemberg die Personalkapazitäten entgegen dem Trend in der Branche bislang weitgehend konstant halten können - trotz steigender Kosten durch steigende regulatorische Anforderungen sowie den Einbruch des Zinsergebnisses. Deshalb sind die Sparkassen auf ein verstärktes Kostenmanagement und eine unbürokratische Aufgabenwahrnehmung existentiell angewiesen. Die Sparkassen müssten diese immensen Mehrkosten vor dem Hintergrund dieser angespannten Situation selbst erwirtschaften. Im Falle der Umsetzung des Gesetzesentwurfs müssen primär personalwirtschaftliche Maßnahmen ergriffen werden, diese Mehrkosten vollständig zu kompensieren.

Das mit der Novellierung des LPVG verbundene Ziel, die Effizienz und Effektivität der Aufgabenerfüllung nicht zu beeinträchtigen, weshalb überflüssige Bürokratie zu vermeiden und abzubauen ist, führt im Besonderen bei den Sparkassen zum genauen Gegenteil!

Nicht nachvollziehbar sind für uns in diesem Zusammenhang die Ausführungen im Vorblatt des Anhörungsentwurfs vom 23. Juli 2013 unter „D. Kosten für die öffentlichen Haushalte". Hier wird lediglich ausgeführt, dass die geplanten Änderungen zu finanziellen Auswirkungen und Verwaltungsaufwand führen „können". Die gravierenden Mehrkosten liegen jedoch auf der Hand. Genau um diese Mehrkosten plastisch zu machen, hatten wir mit unserer Darstellung vom 25. Februar 2013 die erheblichen finanziellen Auswirkungen für die Sparkassen deutlich gemacht. Wir können überhaupt nicht nachvollziehen, wieso dem Gesetzgeber unwidersprochen dargelegte Mehrkosten Betroffener schlichtweg vorenthalten werden.

Neben unseren bisherigen Einlassungen haben wir zum Gesetzesentwurf im Besonderen folgende Anmerkungen:

1) Entwurf § 68a LPVG: Unterrichtungs- und Teilnahmerechte der Personalvertretung
Die Einführung der Teilnahmemöglichkeit eines Mitglieds des Personalrats an Vorstellungs-, Eignungs-, Personal- sowie Beurteilungsgesprächen wäre überflüssig, kostenträchtig und nicht sachgerecht. Begründet wird diese Einführung lediglich mit einem notwendigen Informationsgleichstand zwischen Personalrat und Dienststelle, soweit Kenntnisse für die Aufgabenwahrnehmung des Personalrats erforderlich sind. Weitere Gründe befinden sich bezeichnenderweise in der Begründung zum Anhörungsentwurf vom 23. Juli 2013, insbesondere zu den Absätzen 1 bis 3, nicht. Vielmehr wird in der Begründung lediglich der geplante Gesetzeswortlaut wiedergegeben. Im Besonderen wird auch nicht geltendes Recht zu den Teilnahmerechten an Personalgesprächen lediglich klarstellend normiert. Tatsächlich ist in Rechtsprechung und Literatur nach wie vor umstritten, bei welcher Art und in welchem Sta-

dium von Personalgesprächen eine Teilnahme von Personalratsmitgliedern angebracht erscheint.

In der Praxis funktioniert die oft bereits freiwillige Einbindung der Personalvertretungen der Sparkassen gut. Einer Regelung bedarf es hierfür nicht. Darüber hinaus soll diese Möglichkeit „zur Vorbereitung mitbestimmungspflichtiger Maßnahmen" bestehen. Ausreichend ist hier aber vielmehr eine Beteiligung bei der mitbestimmungspflichtigen Maßnahme selbst und nicht schon bei der Vorbereitung in Form einer „prozessbegleitenden Mitbestimmung". Ansonsten käme es auch in diesem Punkt zu erhöhtem bürokratischem Aufwand der immens Personalkapazitäten bindet und große Einschränkungen bei der täglichen Personalarbeit verursachen würde.

2) Entwurf § 68b LPVG: Wirtschaftsausschuss

Die Möglichkeit der Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses als Gremium eigener Art passt keinesfalls auf die Struktur der Sparkassen. Gerade bei den Sparkassen als Kreditinstituten ist eine solche Kenntnis in Wirtschaftsfragen - auch mit Bezug auf Beschäftigteninteressen und Auswirkungen auf die Personalplanung - ausreichend im Verwaltungsrat als Aufsichtsgremium vorhanden. Die Option, einen Ausschuss bilden zu können, liefe darauf hinaus, dass der Vorstand einer Sparkasse diesem Wirtschaftsausschuss - dessen zentrale Aufgabe die Unterrichtung des Personalrats wäre - letztendlich ähnlich zu berichten hätte, wie nach § 26 SpG dem Verwaltungsrat als dem eigentlichen Überwachungsorgan. Zu beachten ist dabei insbesondere, dass der Verwaltungsrat zu einem Drittel bereits aus Beschäftigtenvertretern der Sparkasse besteht. Die Beschäftigtenvertreter werden also derzeit schon zum gleichen Zeitpunkt und im gleichen Umfang unterrichtet wie die anderen Mitglieder des Verwaltungsrats als Überwachungsorgan der Sparkassen! Die Informationsrechte sind bereits umfassend und in hohem Maße gewährleistet. Es gibt überhaupt keine Notwendigkeit für die Einrichtung eines solchen Ausschusses. Im Übrigen darf nicht die Gefahr bestehen, dass unternehmerisch notwendige Entscheidungen faktisch über einen Wirtschaftsausschuss mit beteiligten Personalratsmitgliedern gesteuert werden.

Für die Sparkassen würden auch hier in großem Umfang unnötigerweise Bürokratie und damit Kosten aufgebaut. Ganz abgesehen davon, dass die Personalabteilungen sicher Kapazitäten aufbauen müssten, um den erhöhten Arbeits- und internen Diskussionsbedarf abdecken zu können.

Wir bitten deshalb nachdrücklich darum, die Sparkassen - gerade vor dem Hintergrund der oben dargestellten Sondersituation - von dieser Regelung explizit herauszunehmen. Denkbar wäre hier eine Bereichsausnahmeregelung, die unter der in Ziffer 3 dieses Schreibens vorgeschlagenen Ausnahmeregelung aufgenommen werden könnte.

3) Vorschlag: Aufnahme einer gesonderten Vorschrift für öffentlich-rechtliche Versicherungsanstalten, Sparkassen, sonstige Kreditinstitute und ihre Verbände
Das derzeitige LPVG ist auf die Struktur der Landes- und Kommunalverwaltung zugeschnitten und in vielen Vorschriften schwer mit der strukturellen Situation im Sparkassenbereich zu vereinbaren. Unseres Erachtens wäre eine Berücksichtigung dieser Besonderheiten dadurch denkbar, dass eine separate Ausnahmeregelung in Anlehnung an § 109 NPersVG für öffentlich-rechtliche Versicherungsanstalten, Sparkassen, sonstige Kreditinstitute und ihre Verbände im Zuge der Novellierung aufgenommen wird. Dies würde den Anforderungen an ein modernes LPVG zur effektiven und effizienten Aufgabenerfüllung nachkommen, wie sie in der Zielsetzung der Gesetzesnovellierung ausdrücklich aufgeführt ist.

In § 109 Abs. 1 Ziff. 1 a) NPersVG ist die Mitbestimmung bei der Zahlung außertariflicher Zulagen ausgeschlossen. Daher sollte auch diese Ausnahmeregelung für die Sparkassen aufgenommen werden, z.B. in dem die Mitbestimmung bei Nebenabreden zum Arbeitsvertrag gemäß § 71 Abs. 1 Nr. 2 der Entwurfsfassung herausgenommen wird. Weiterhin nimmt § 109 Abs. 1 Ziff. 1 b) NPersVG den Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalgestellungsverträgen, die Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs aus der Mitbestimmung heraus. Diese Tatbestände befinden sich in § 71 Abs. 1a Ziff. 4 sowie § 71 Abs. 3 Ziff. 12 und 14 der Entwurfsfassung. In diesen Angelegenheiten sollte entsprechend dem NPersVG lediglich ein Informationsrecht des Personalrats bestehen.

Wie unter Ziffer 2 bereits vorgetragen, könnte in einer solchen Ausnahmeregelung auch die Befreiungsregelung von der Möglichkeit der Bildung eines Wirtschaftsausschusses aufgenommen werden.

Es ist uns ein dringendes Anliegen, dass diese Vorschläge übernommen werden.

4) Streichung der Regelungen über die Verweigerung der Zustimmung (§§ 80, 82 LPVG)
Für die geplante Streichung der Regelungen über die Verweigerung der Zustimmung des Personalrats in personellen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten gibt es keine plausiblen Gründe. Die Sparkassen und auch die Personalräte haben sich auf die nachvollziehbaren Verweigerungsgründe eingestellt und kommen gut damit klar. Eine schlichte Streichung dieser Vorschriften würde zu erhöhter Rechtsunsicherheit und Streitigkeiten über die Auslegung der Beteiligungstatbestände führen und damit das Konflikt- und Diskussionspotential deutlich erhöhen.

5) Fazit
Zwar erkennen wir die wenigen Verbesserungen wie etwa die Flexibilisierung durch freiwillige Abweichungen von der Regelfrist sowie Eilfrist bei Mitbestimmung und Mitwirkung, die effektivere Ausgestaltung der Beschlussfassung und Geschäftsführung des Personalrats, die Anforderungen an die Erreichbarkeit der Personalvertretung und die Nachwirkungsregelung

bei Dienstvereinbarungen. Diese Änderungen sind durchaus zu begrüßen. Allerdings überwiegen die dargestellten Nachteile bei weitem diese Verbesserungen.

Wir bitten daher dringend darum, unsere aufgeführten Punkte im weiteren Gesetzgebungsverfahren zur Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

P. Schneider

Peter Schneider
Präsident

Sparkassenverband Baden-Württemberg

LB≡BW

LBS

Sparkassenverband Baden-Württemberg, Postfach 10 54 63, 70047 Stuttgart

Herrn Minister
Reinhold Gall MdL
Innenministerium Baden-Württemberg
Willy-Brandt-Straße 41
70173 Stuttgart

Peter Schneider
Tel. 0711 127-77820

Hans-Jörg Vetter
Tel. 0711 127-74444

Tilmann Hesselbarth
Tel. 0711 183-2353

16. September 2013/Grü

Wichtige Forderungen der Sparkassen-Finanzgruppe zur LPVG-Novelle

Sehr geehrter Herr Minister,

zunächst einmal bedanken wir uns für das konstruktive Gespräch vom vergangenen Montag.

Darin hatten wir Ihnen aufgezeigt, dass einige Änderungen durch den Gesetzentwurf zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes zwar für die Landes- und Kommunalverwaltung sachgerecht sein können, jedoch für die starkem Wettbewerbsdruck unterliegende Sparkassen-Finanzgruppe in Baden-Württemberg überhaupt nicht passen.

Dementsprechend bitten wir nochmals nachdrücklich darum, zumindest für die nachfolgend dargestellten Bereiche andere Regelungen bzw. Ausnahmeregelungen vorzusehen.

1) § 68b LPVG-E: Wirtschaftsausschuss
Die Möglichkeit der Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses als Gremium eigener Art passt keinesfalls auf die Governance Strukturen der Sparkassen-Finanzgruppe.

Anders als bei den Landes- und Kommunalbehörden ist gerade bei den Sparkassen als Kreditinstituten sowie der Landesbausparkasse eine solche Kenntnis in Wirtschaftsfragen - auch mit Bezug auf Beschäftigteninteressen und Auswirkungen auf die Personalplanung – im Verwaltungsrat als Aufsichtsgremium vorhanden. Die Verwaltungsräte bestehen bereits nach dem Sparkassengesetz für Baden-Württemberg zu einem Drittel aus Beschäftigtenvertretern. Diese haben also derzeit schon im Hauptorgan umfassende Beratungsrechte und volle Entscheidungsbefugnisse.

Würde ein Wirtschaftsausschuss nun bereits vor dem Aufsichtsgremium informiert werden, stehen dem erhebliche Bedenken aus Gründen des Corporate Governance-Grundsatzes entgegen, der von einer zeitgleichen Information der Verwaltungsratsmitglieder ausgeht. Eine zeitlich unterschiedliche Information der Gremien würde zu einem großen Konfliktpotential für die Vorstandsmitglieder führen. Wird ein Wirtschaftsausschuss dagegen erst nach dem Verwaltungsrat informiert, stellt sich die Frage der Notwendigkeit eines solchen Ausschusses, da die entsprechende Kenntnis über die Beschäftigtenvertreter bereits vorhanden und damit der Sinn und Zweck der Einführung eines Wirtschaftsausschusses bereits erreicht wäre.

Auch diese Konfliktsituation zeigt, dass das Konzept eines Wirtschaftsausschusses keineswegs auf die Sparkassen und die Landesbausparkasse passt. Nicht zuletzt deshalb hat auch kein anderes Bundesland mit Ausnahme von Nordrhein-Westfalen einen Wirtschaftsausschuss im Personalvertretungsgesetz normiert. An diesem wirtschaftlich und administrativ nicht gerade am solidesten aufgestellten Bundesland sollten wir uns nicht ausrichten.

Eine Vergleichbarkeit der Sparkassen mit den Genossenschaftsbanken als Hauptwettbewerber ist in diesem Punkt ebenfalls nicht gegeben. Zwar gilt bei den Volks- und Raiffeisenbanken das Betriebsverfassungsgesetz, in welchem die Bildung eines Wirtschaftsausschusses vorgesehen ist. Die Beschäftigtenzahl der Volks- und Raiffeisenbanken ist jedoch überwiegend deutlich geringer als die der Sparkassen, weshalb die Bildung eines möglichen Wirtschaftsausschusses bei den allermeisten Volks- und Raiffeisenbanken nicht in Betracht kommt. Weiterhin gibt es bei den Genossenschaftsbanken auch nicht die vorgegebene Struktur an Beschäftigtenvertretern wie bei den Sparkassen im Aufsichtsorgan, weshalb auch von der Organisationsstruktur in diesem Bereich ein Vergleich mit den Genossenschaftsbanken nicht herangezogen werden kann.

2) § 68a LPVG-E: Unterrichtungs- und Teilnahmerechte der Personalvertretung

Neu eingeführt werden sollen die

- beratende Teilnahme an Personalauswahl- und Eignungsgesprächen
- Teilnahme an Arbeitsgruppen zur Vorbereitung von Organisationsentscheidungen
- Besprechungen zur Abstimmung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe vor regelmäßigen Beurteilungen
- Teilnahme an Personalgesprächen mit entscheidungsbefugten Vertretern der Dienststelle

Diese Rechte führen ohne erkennbaren Grund zu erhöhtem bürokratischem Aufwand der immens Personalkapazitäten bindet und große Einschränkungen bei der täglichen Personalarbeit verursachen würde.

Im Vergleich zur Landes- oder Kommunalverwaltung haben allein schon aufgrund des Wettbewerbs im Bereich der Sparkassen-Finanzgruppe intensivere Personalentwicklungsmaß-

nahmen stattzufinden. Auch die bei uns notwendigen Strukturen in Bezug auf variable Gehaltsbestandteile, welche die Kommunen und das Land so nicht kennen, führen damit zu einer hohen Notwendigkeit von regelmäßigen Personalgesprächen. Die Auswirkungen für die Sparkassen-Finanzgruppe in diesem Bereich wären immens, ohne erkennbaren Mehrwert!

Ein Teilnahmerecht der Personalvertretung an Arbeitsgruppen zur Vorbereitung von Organisationsentscheidungen bereits in frühen Phasen der Vorbereitung von Entscheidungsfindungen würde dazu führen, dass bereits Vorüberlegungen für Organisationsentscheidungen, welche ggf. in einer späteren Vorbereitungsphase wieder verworfen werden, einem breiteren Kreis bekannt würde und damit Verunsicherung im Kreis der Mitarbeiter entstünde. Dies ist mit den Zielen des Personalvertretungsrechts nicht vereinbar.

Abgesehen davon ist festzustellen, dass es in all diesen Bereichen keine Beteiligungsrechte im Betriebsverfassungsgesetz gibt! Hier würde das neue Landespersonalvertretungsgesetz deutlich über die Regelungen der Wettbewerber hinausgehen.

Praxisgerecht wäre allenfalls eine Regelung über die Hinzuziehung des Personalrats lediglich auf Antrag der Beschäftigten.

3) Erweiterung der Beteiligungsrechte der Personalvertretung
Die Sparkassen-Finanzgruppe kann mit einigen Änderungen und Erweiterungen der Beteiligungsrechte des Personalrats wie auch der teilweisen Höherstufung dieser Rechte von der Anhörung in die Mitwirkung und der Mitwirkung in die Mitbestimmung leben. Die Grenze ist aber eindeutig überschritten, wo neue Beteiligungsrechte vorgesehen sind, die auch über die Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz hinausgehen.

Dies gilt im Besonderen für die Mitbestimmung des Personalrats bei Aufhebungsverträgen auf Antrag des Beschäftigten sowie der Mitbestimmung bei Nebenabreden zum Arbeitsvertrag und wesentlichen Vertragsänderungen, die einen unangemessenen Eingriff in die Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien bedeuten.

4) Wegfall der Zustimmungsverweigerungsgründe (§§ 80, 82 LPVG)
Für die geplante Streichung der Regelungen über die Verweigerung der Zustimmung des Personalrats in personellen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten gibt es keine plausiblen Gründe. Eine schlichte Streichung dieser Vorschriften würde zu erhöhter Rechtsunsicherheit und Streitigkeiten über die Auslegung der Beteiligungstatbestände führen und damit das Konflikt- und Diskussionspotential deutlich erhöhen.

5) § 47b LPVG-E: Freistellungen

Aus den oben genannten Gründen ergibt sich für die Sparkassen-Finanzgruppe bereits keine Erforderlichkeit für eine Erhöhung der Freistellungen, als größtem Kostentreiber der geplanten Reform.

Die damit einhergehenden erheblichen Mehrkosten können eventuell im Bereich der Landes- und Kommunalverwaltung überwiegend über eine Leistungsverdichtung aus dem derzeitigen Personalbestand aufgefangen werden. Dies gilt allerdings keinesfalls für den Bereich der Sparkassen-Finanzgruppe.

Die personellen Rationalisierungsmöglichkeiten wurden die letzten Jahre bereits aufgrund des erhöhten Wettbewerbs, der gestiegenen regulatorischen Anforderungen und der sinkenden Zinsüberschussentwicklung ausgeschöpft. Jede Kostensteigerung führt damit unmittelbar zu einer unzumutbaren Steigerung des Personalaufwands bzw. zu einer nochmaligen Verdichtung der Arbeitsbelastung für die im Wettbewerb stehenden Mitarbeiter – dieses kann nicht gewollt sein!

Die Begründung zum Gesetzesentwurf enthält folgende Thesen: Die Anpassung des neuen Landespersonalvertretungsgesetzes an die geänderten Arbeits- und Lebensverhältnisse sowie Kostenneutralität und Vermeidung von Bürokratieaufwand.

Aus unserer Sicht haben sich die Arbeits- und Lebensverhältnisse zwischen der Landes- und Kommunalverwaltung und der Sparkassen-Finanzgruppe in den letzten Jahren anders entwickelt, weil diese in der Sparkassen-Finanzgruppe wettbewerbsorientierter geworden sind.

Deshalb ist es nicht sachgerecht, die dargestellten Besonderheiten governancegeprägter Wettbewerbsunternehmen in der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes nicht zu berücksichtigen!

Darüber hinaus wird der aktuelle Gesetzesentwurf dem Postulat der Kosten- und Bürokratieneutralität in keinster Weise gerecht.

Wir bitten deshalb nachdrücklich darum, die dargestellte Sondersituation der Sparkassen-Finanzgruppe zu berücksichtigen und im weiteren Gesetzgebungsverfahren Ausnahmeregelungen für die aufgeführten Bereiche aufzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Peter Schneider Hans-Jörg Vetter Tilmann Hesselbarth

AOK Die Gesundheitskasse. | BADEN-WÜRTTEMBERG

Stellvertretender Vorsitzender
des Vorstandes

Innenministerium 1
Baden-Württemberg
24. Sept. 2013
AZ. 1

Eingang: 20.09.2013

2. Cg

K 20.9

Herrn
Franz Körner
Innenministerium
Baden Württemberg
Referat 11
Postfach 102443
70020 Stuttgart

16. September 2013

Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes
– Unser Schreiben vom 13.02.2012

Sehr geehrte Herr Körner,

das Innenministerium Baden-Württemberg hatte zur Vorbereitung der Novellierung des Personalvertretungsrechts im Vorfeld neben Gewerkschaften und Berufsverbänden, Personal- und Interessenvertretungen auch der AOK Baden-Württemberg das Angebot unterbreitet, Anpassungsvorschläge zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes einzureichen.

Diesem Angebot war die AOK Baden-Württemberg mit dem im Betreff genannten Schreiben nachgekommen und hat darin u.a. den dringenden Wunsch geäußert, die Zuständigkeit des sog. „obersten Organs" im Mitbestimmungsverfahren zu überdenken. Dem uns nunmehr vorliegenden Gesetzesentwurf müssen wir entnehmen, dass die von uns damals vorgetragene Zuständigkeitsproblematik jedoch unberücksichtigt blieb.

Zur genaueren Darstellung der Problematik erhalten Sie folgende weiterführende Informationen:

Ist im Rahmen eines Mitbestimmungsverfahrens ein Einigungsstellenverfahren durchzuführen, so schreibt bisher § 71 LPVG sowie der im Gesetzesentwurf neu gefasste § 83a i.V.m. § 74a LPVG vor, dass die Einigungsstelle einer Körperschaft des öffentlichen Rechts aus je drei Beisitzern des sog. „obersten Organs" und der zuständigen Personalvertretung zu bilden ist.

. . .

AOK Baden-Württemberg
Hauptverwaltung
Presselstraße 19
70191 Stuttgart
Telefon 0711 2593 - 102
Telefax 0711 2593 - 450

AOK Die Gesundheitskasse. | BADEN-WÜRTTEMBERG

Für die AOK Baden-Württemberg als landesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts gilt es dabei aber Folgendes zu beachten:

Ausgehend davon, dass § 71 Abs. 1 LPVG (§ 74a LPVG-neu) zum Ziel hat, eine paritätische Besetzung der Einigungsstelle aus Vertretern/-innen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (einschließlich eines neutralen Vorsitzenden) zu erreichen, ist eine solche jedoch grundsätzlich nach bestehender Gesetzeslage und auch nach der jetzigen Entwurfsfassung nicht gewährleistet.

Das „oberste Organ" im Sinne als oberste Dienstbehörde ist gemäß § 69 Abs. 3 Satz 4 LPVG (§ 83a LPVG-neu) der Verwaltungsrat (siehe dazu: §§ 31 Abs. 3a, 33 SGB IV). Der Verwaltungsrat der AOK Baden-Württemberg setzt sich je zur Hälfte aus Vertretern/-innen der Versicherten und der Arbeitgeber paritätisch zusammen (siehe dazu: §§ 43 ff. SGB IV). Sollte nun das bereits paritätisch besetzte „oberste Organ" auch nur eine/-n „arbeitnehmergeneigten" Versichertenvertreter/-in als Beisitzer benennen, bedeutet dies, dass die Einigungsstelle im Ergebnis mit vier arbeitnehmergeneigten Beisitzern (ein arbeitnehmergeneigter Beisitzer aus dem „obersten Organ" plus drei Beisitzer der Personalvertretung) gegenüber zwei Vertretern/-innen der Arbeitgeberseite besetzt ist. Dies führt faktisch zu einer Disparität und Unausgewogenheit in der Einigungsstelle.

Im Hinblick auf eine sachgerechte Lösung sei nochmals auf die Regelung des § 88 Nr. 3 BPersVG verwiesen, der für bundesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung für das Mitbestimmungsverfahren den hauptamtlichen Vorstand als „oberstes Organ" vorsieht.

Vor diesem Hintergrund habe ich die dringende Bitte, die im bisherigen Gesetzesentwurf vorgesehe Regelung zum Mitbestimmungsverfahren bei Körperschaften (§ 83a LPVG-neu) durch die für den Bereich der Körperschaften im Bereich der Sozialversicherung geschaffene Bestimmung des Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 88 Nr. 3 BPersVG) zu ersetzen. Dies würde zum einen sicherstellen, dass die Einigungsstelle immer paritätisch besetzt ist und zum anderen dazu führen, dass das Beteiligungsverfahren vereinfacht würde, da der Verwaltungsrat vor der Anrufung der Einigungsstelle nicht zu beteiligen wäre. Dies ist vor allem sinnvoll, da der Verwaltungsrat bzw. dessen Ausschuss in vielen Fällen der Mitbestimmung, insbesondere im Bereich der Personalangelegenheiten, innerhalb der AOK Baden-Württemberg nach den Satzungsbestimmungen gar keine Entscheidungsbefugnis hat.

Der Vollständigkeit halber sei noch darauf hingewiesen, dass viele Landespersonalvertretungsgesetze anderer Bundesländer die Zuständigkeit des sog. „obersten Organs" im Mitbestimmungsverfahren erst gar nicht vorsehen (siehe: z.B. § 70 Abs. 4 BayPVG, § 70 Abs. 5 HessPVG, § 66 Abs. 7 LPVG NRW).

. . .

AOK Die Gesundheitskasse. | BADEN-WÜRTTEMBERG

Darüber hinaus wäre es sinnvoll, dem hauptamtlichen Vorstand der AOK Baden-Württemberg auch für das Mitwirkungsverfahren den Status des Hauptorgans (siehe: §§ 83a i.V.m. § 78 Abs. 2 LPVG-neu) zu übertragen.

Ich hoffe, dass ich Ihnen unser ganz spezielles Problem nachvollziehbar erläutern konnte und bitte um Ihre Unterstützung für unser Anliegen. Für Rückfragen – auch in einem persönlichen Gespräch – stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Siegmar Nesch

SWR

Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg – Stellungnahme des Südwestrundfunks (SWR) zum Gesetzentwurf der Landesregierung vom 23.07.2013

Der SWR bedankt sich für die Gelegenheit, wie bereits zum Eckpunktepapier des Innenministeriums auch zum Entwurf der Landesregierung zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg (LPVG BW) für den Südwestrundfunk Stellung nehmen zu können. Der SWR bezieht die in seiner Stellungnahme vom 31. Januar 2013 geäußerten grundsätzlichen Bedenken gegen die Anwendbarkeit des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg auf den SWR als Zweiländeranstalt ausdrücklich nochmals in diese Stellungnahme mit ein. Richtig wäre es, auf den SWR das Bundespersonalvertretungsgesetz anzuwenden.

Im Folgenden wird zunächst auf den Beschäftigtenbegriff eingegangen, wie er in § 100 Gesetzentwurf LPVG BW („Gesetzentwurf LPVG BW“ wird in folgenden Paragraphennennungen zur besseren Lesbarkeit weggelassen) speziell für den SWR definiert wird. Im Anschluss nimmt der SWR wie gewünscht in chronologischer Reihenfolge des Gesetzentwurfs Stellung.

Zu Ziffer 86 (§ 100) und 87 (§ 103)

In § 100 Ziffer 2 vollzieht sich eine für den SWR bedeutsame Änderung, die durch schlichte Umkehrung der bisherigen Ziffer 2 die arbeitnehmerähnlichen Personen sowie die auf Produktionsdauer beschäftigten Personen nicht mehr vom Geltungsbereich des LPVG ausnimmt, sondern nunmehr ausdrücklich einbezieht.

Der SWR hält an seiner Auffassung fest, dass arbeitnehmerähnliche Personen und auf Produktionsdauer Beschäftigte nicht dem Beschäftigtenbegriff des LPVG BW unterfallen sollten.

Arbeitnehmerähnliche Personen sind nämlich gerade nicht weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation der Dienststelle integriert, was für die Landesregierung die Rechtfertigung für die Ausdehnung des Beschäftigtenbegriffs auch beim SWR sein soll. Die Beauftragung arbeitnehmerähnlicher Personen erfolgt vielmehr nach dem Prinzip Angebot und Annahme. Angebote des SWR können von ihnen aber auch abgelehnt werden. Diese Feststellung hat in der mündlichen Anhörung zum Eckpunktepapier am 17. Januar auch der Vertreter des Deutschen Journalisten-Verbandes Baden-Württemberg bestätigt.

Sollte es dennoch zur Einbeziehung in den Geltungsbereich kommen, würde die Rechtsunsicherheit ins Unermessliche gesteigert, weil man die Wahlberechtigung nicht mehr anhand formeller Kriterien prüfen kann sondern in jedem Einzelfall prüfen

müsste. Ein Beispiel: Häufig weiß der SWR erst im Nachhinein, dass der 12a-Status erlangt wurde und möglicherweise schon in einem gesamten Jahr bestanden hat, weil maßgeblich ist, ob ein freier Mitarbeiter einen Urlaubsantrag stellt oder nicht. Das kann zu Problemen führen, wenn solche Personen nicht an Personalratswahlen teilnehmen konnten.

Die Landesregierung macht hinsichtlich der Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen allerdings eine Einschränkung: Sie sollen nicht als Beschäftigte im Sinne des LPVG BW anzusehen sein, soweit sie maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind. Das ist grundsätzlich zu begrüßen, denn damit wird der dem SWR in Art. 5 Abs. 2 GG eingeräumten Rundfunkfreiheit Rechnung getragen.

Unklar ist jedoch, wie in Zusammenhang mit dem Beschäftigtenbegriff hier die Adverbien „maßgeblich und verantwortlich programmgestaltend“ auszulegen sind, was Wahlanfechtungen geradezu provoziert. Dies sollte deshalb entweder **im Gesetzestext selbst präzisiert werden (Streichung „maßgeblich und verantwortlich“) oder in der Begründung zum Gesetzentwurf näher ausgeführt werden.** Hinzu kommen folgende Gründe: In § 103 Abs. 3 werden Beschäftigte, die maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind, weiter ohne weitere Differenzierung teilweise von der Mitbestimmung ausgenommen. Da arbeitnehmerähnliche Personen, die maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind, aber schon aus dem Beschäftigtenbegriff herausfallen, können in § 103 Abs. 3 wie bisher „nur“ Arbeitnehmer gemeint sein, die maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind (dazu gibt es übrigens im SWR eine mit den Personalräten abgestimmte Verfahrensweise).

Dies legt aber zum Beschäftigtenbegriff in § 100 Ziffer 2 die Auslegung nahe, dass **alle** arbeitnehmerähnlichen Personen, die programmgestaltend tätig sind, nicht vom Beschäftigtenbegriff des LPVG BW umfasst wären. Dies wäre sachgerecht und sollte klargestellt werden. Nur so könnte nämlich der Rundfunkfreiheit Rechnung getragen werden:

Programmgestaltende Mitarbeit unterhalb der Redaktionsleiterebene, die Arbeitnehmern vorbehalten bleibt, wird beim SWR vorwiegend in freier Mitarbeit erbracht. Von den etwa 1.850 arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeitern des SWR sind etwa zwei Drittel an der Programmgestaltung unmittelbar beteiligt und zählen damit zu dem Personenkreis, für den es dem SWR aus Gründen der Programmfreiheit freigestellt ist, ob er sie als Arbeitnehmer oder als freie Mitarbeiter beschäftigt. Der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz hat bereits im Jahr 1994 anhand der für das ZDF geltenden Regelungen festgestellt,

„so daß es richtiger Ansicht nach in bezug auf sämtliche programmverantwortlichen Mitarbeiter von Rundfunk- und Fernsehanstalten, gleichviel in welchem dienstlichen

Verhältnis diese zur Anstalt stehen, wegen des Gesichtspunktes der Rundfunkfreiheit keine volle gleichberechtigte Mitbestimmung geben kann“

VerfGH Rheinland-Pfalz, Urteil v. 18.04.1994 (NVwZ 1994, 664)

Dies bezieht sich nicht nur auf „in der Programmgestaltung verantwortlich Tätige“ beim SWR, wie noch in der Begründung des Innenministeriums zu Eckpunkt 1 ausgeführt war, sondern **auf alle programmgestaltenden Mitarbeiter.** Das Bundesverfassungsgericht bezieht in den Schutzbereich der Rundfunkfreiheit alle Mitarbeiter ein, die an Sendungen inhaltlich gestaltend mitwirken:

„Hängt damit die den Rundfunkanstalten aufgetragene Vielfalt des Programms wesentlich von personellen Voraussetzungen ab, so können sich die Anstalten gegenüber Maßnahmen, die diese beeinträchtigen oder sogar aufheben würden, auf die Rundfunkfreiheit in ihrer Bedeutung als Programmfreiheit berufen: Wenn Auswahl, Inhalt und Ausgestaltung der Programme gegen fremde Einflüsse geschützt sind, dann muß das auch für die Auswahl, die Einstellung und Beschäftigung des Personals gelten, von dem jene Gestaltung abhängt. Die Verpflichtung der Rundfunkanstalten, die personellen Voraussetzungen eines vielfältigen Programms zu schaffen und zu erhalten, verbindet sich - nach außen - mit dem Recht, frei von fremdem, insbesondere staatlichem Einfluß über die Auswahl, Einstellung und Beschäftigung der Rundfunkmitarbeiter zu bestimmen. Dieses Recht wird von der verfassungsrechtlichen Gewährleistung der Rundfunkfreiheit umfaßt.

Im Blick auf den dargelegten Zusammenhang beschränkt sich dieser grundrechtliche Schutz der Bestimmung über das Rundfunkpersonal auf denjenigen Kreis von Rundfunkmitarbeitern, die an Hörfunk- und Fernsehsendungen inhaltlich gestaltend mitwirken. Das gilt namentlich, wenn sie typischerweise ihre eigene Auffassung zu politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen oder anderen Sachfragen, ihre Fachkenntnisse und Informationen, ihre individuelle künstlerische Befähigung und Aussagekraft in die Sendungen einbringen, wie dies etwa bei Regisseuren, Moderatoren, Kommentatoren, Wissenschaftlern und Künstlern der Fall ist. ***Insofern umfaßt der Schutz der Rundfunkfreiheit vorbehaltlich der noch zu erörternden Grenzen neben der Auswahl der Mitarbeiter die Entscheidung darüber, ob Mitarbeiter fest angestellt werden oder ob ihre Beschäftigung aus Gründen der Programmplanung auf eine gewisse Dauer oder auf ein bestimmtes Projekt zu beschränken ist und wie oft ein Mitarbeiter benötigt wird. Dies schließt die Befugnis ein, bei der Begründung von Mitarbeiterverhältnissen den jeweils geeigneten Vertragstyp zu wählen.***

Dagegen umfaßt der verfassungsrechtliche Schutz des Art. GG Artikel 5 GG Artikel 5 Absatz I 2 GG nicht Personalentscheidungen der Rundfunkanstalten, bei denen der dargelegte Zusammenhang fehlt. Dies ist namentlich der Fall, wenn sich die Entscheidungen auf Mitarbeiter beziehen, welche nicht unmittelbar den Inhalt der Sendungen mitgestalten. Hierzu zählen nicht nur das betriebstechnische und Verwaltungspersonal, sondern ebenso solche Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich, wenn auch im Zusammenhang mit der Verwirklichung des Programms stehend, in dessen technischer Realisation erschöpft und ohne inhaltlichen Einfluß auf dieses bleibt.“ BVerfGE 59, 231 = NJW 1982, 1447, 1448.

SWR

Auch das Bundesarbeitsgericht unterscheidet in Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts bei den programmgestaltenden Mitarbeitern nicht nach "maßgeblich und verantwortlich". In der Entscheidung vom 22.04.1998 Az. *5 AZR 342/97* hat es ausgeführt:

"Das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers hat gegenüber der Rundfunkfreiheit nicht etwa nur dann zurückzutreten, wenn der programmgestaltende Mitarbeiter einen starken Einfluß auf das Programm hatte und für die Programmgestaltungen in herausragender Weise Verantwortung trägt. Der Schutz der Rundfunkfreiheit bezieht sich auf ***alle Mitarbeiter, die inhaltlich gestaltend die Sendungen und Programme mit prägen.****"*

Damit würden (wenigstens) lediglich die nicht programmgestaltenden arbeitnehmerähnlichen Personen (vornehmlich in Assistenztätigkeiten eingesetzt oder in Technik und Produktion beschäftigt) unter den Beschäftigtenbegriff fallen.

Die anderslautenden Auffassungen des Gesamtpersonalrats des SWR sowie des DJV Baden-Württemberg gehen fehl.

Keinesfalls vom Geltungsbereich umfasst werden dürfen die auf Produktionsdauer Beschäftigten. Der SWR geht hier von einem Redaktionsversehen aus. Auf Produktionsdauer Beschäftigte werden tage- oder wochenweise für einzelne Produktionen beschäftigt. Sie sind daher weder in die Arbeitsorganisation der Dienststelle integriert noch wäre eine effektive Vertretung dieser Gruppe durch die Personalvertretungen zu gewährleisten. Von praktischen administrativen Problemen ganz abgesehen. Hinzu kommt, dass auf Produktionsdauer Beschäftigte nicht selten auch künstlerisch und/oder programmgestaltend tätig sind, wo die Rundfunkfreiheit zu beachten ist. Eine typische Produktion, bei der auf Produktionsdauer Beschäftigte eingesetzt werden, ist beispielsweise der „Tatort“, bei dem unter anderem Schauspieler auf Produktionsdauer beschäftigt werden. Es handelt sich meist um klassisch selbstständig tätige freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unternehmerisch am Markt auftreten. Auf Produktionsdauer Beschäftigte, die regelmäßig eingesetzt werden, unterfallen hingegen bereits den arbeitnehmerähnlichen Personen. Sofern sie nicht programmgestaltend eingesetzt werden, würden sie nach der Konzeption der Landesregierung schon deswegen als Beschäftigte im Sinne des LPVG BW zu behandeln sein. Eine Schutzlücke würde damit nicht entstehen. Hinzuweisen ist im übrigen auf bestehende tarifliche Regelungen im SWR. So gilt der Tarifvertrag über Mindestbedingungen für die Beschäftigung freier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch für auf Produktionsdauer Beschäftigte. Ferner existiert der Tarifvertrag über die Urheber- und verwandten Schutzrechte der auf Produktionsdauer beschäftigten freien Mitarbeiter. Der Schutz der auf Produktions- dauer Beschäftigten ist auf diese Weise ausreichend gewährleistet. Die Überwachungsfunktion wird diesbezüglich von den Gewerkschaften geleistet.

Zu Ziffer 9 (§§ 11 und 12 sowie § 101)

Zur Frage der Wahlberechtigung und Wählbarkeit wird nochmals auf die oben genannten Schwierigkeiten zur Feststellung der Voraussetzungen bei arbeitnehmerähnlichen Personen hingewiesen, weil man Wahlberechtigung nicht anhand formeller Kriterien prüfen kann sondern in jedem Einzelfall prüfen müsste:

Voraussetzung für die Arbeitnehmerähnlichkeit ist in Ausfüllung des § 12a Tarifvertragsgesetz nach dem Tarifvertrag arbeitnehmerähnliche Personen, dass er/sie entweder beim SWR oder bei ihm und anderen Rundfunkanstalten, die zur Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD) gehören, mehr als die Hälfte seiner/ihrer erwerbsmäßigen Gesamtentgelte (brutto und ohne gesonderte Kostenerstattung) in den letzten 6 Monaten vor Geltendmachung eines Anspruchs aus diesem Tarifvertrag bezogen hat. Sofern ein/e Mitarbeiter/in künstlerische, schriftstellerische oder journalistische Leistungen erbringt oder an der Erbringung, insbesondere an der technischen Leistung mitwirkt, genügt statt der Hälfte ein Drittel der genannten Entgelte. Ferner ist Voraussetzung, dass er/sie im Erwerbszeitraum von 6 Monaten vor Antragstellung mindestens an 42 Tagen (einschließlich Urlaubstagen) für den SWR oder auch für andere ARD-Anstalten aufgrund vertraglicher Verpflichtungen tätig war und seine/ihre Gesamteinkünfte in den letzten zwölf Monaten vor Antragstellung nicht mehr als die höchste jährliche Grundvergütung für Arbeitnehmer im SWR betragen.

Die Wahlberechtigung kann also unabhängig von der Zugehörigkeit zur Dienststelle erst ab dem Zeitpunkt der Erfüllung der genannten Voraussetzungen gegeben sein. Das müsste klargestellt werden. Die Wählbarkeit wiederum kann nicht nach zwei Monaten der Angehörigkeit zur Dienststelle gegeben sein, sondern nach zwei Monaten nach dem Zeitpunkt der Erfüllung der genannten Voraussetzungen. Auch dies müsste klargestellt werden.

§ 101 sollte im Übrigen entgegen der Auffassung des Gesamtpersonalrats des SWR sowie des DJV Baden-Württemberg nicht gestrichen werden. Das Argument, dass Leiter der Außenstudios in Interessenskonflikte geraten können, wenn sie als Personalräte gewählt werden könnten, gilt nach wie vor. Denn sie haben sehr wohl auch Personalführungskompetenzen.

Zu Ziffer 11 (§ 14)

Die Personalratsgrößen sollen, bezogen auf die wahlberechtigten Beschäftigten, merklich erhöht werden. Die Größe des Gesamtpersonalrats soll, das ist mit Blick auf § 105 allerdings unklar, ebenfalls erhöht werden. Für den SWR würde dies überschlägig zwischen zwei und vier Mitglieder mehr pro Personalrat bedeuten, zumal auch der Beschäftigtenbegriff ausgedehnt werden soll. Dies sieht der SWR kritisch. Die Arbeitsfähigkeit der Personalratsgremien ist bereits jetzt durch häufigen Einsatz von Ersatzmitgliedern beeinträchtigt. Dieses Problem würde sich erfahrungsgemäß bei noch größeren Gremien weiter verschärfen. Hinzu kommt das Rekrutierungsproblem bei Personalratswahlen.

SWR

Für den Gesamtpersonalrat des SWR sollte es entgegen der Auffassung des Gesamtpersonalrats selbst sowie des DJV Baden-Württemberg **bei der bisherigen Regelung in § 105 bleiben**, nach dem er aus elf Mitgliedern besteht.

Zu Ziffer 20 (§ 26)

Die Verlängerung der Amtszeit der Personalräte von vier auf fünf Jahre wird vom SWR aus Gründen der personellen Kontinuität ausdrücklich begrüßt.

Zu Ziffern 27, 28 und 29 (§§ 38, 39, 39a)

Die vorgeschlagenen Änderungen zur Steigerung der Effizienz der Personalratsarbeit werden nachdrücklich unterstützt. Dies gilt insbesondere für die Möglichkeit, Beschlüsse im schriftlichen Verfahren herbeizuführen, Ausschüsse zu bilden sowie die Möglichkeit, weitere Befugnisse auf den Vorstand zu übertragen. Darüber hinaus sollte – wie im Eckpunktepapier noch vorgesehen - auch die Möglichkeit eröffnet werden, einzelne Befugnisse auf den/die Vorsitzende/n zu übertragen.

Zu Ziffer 33 (§ 43)

§ 43 Abs. 2, der neu die Erreichbarkeit der Personalräte an allen Arbeitstagen für die Einleitung förmlicher Beteiligungsverfahren einfordert, ist für die Praxis sehr zu begrüßen. Das größere Gewicht der Geschäftsordnung für die Personalratsarbeit und insbesondere die Pflicht, diese der Dienststelle zur Kenntnis zu geben, wird in der Praxis ebenfalls sehr helfen.

Zu Ziffer 39 (§§ 47b, 47c) und Ziffer 45 (§ 54 Abs. 2), bisheriger § 105

Die Erhöhung des Freistellungsumfangs für Personalratsmitglieder birgt enorme Kostenfolgen sowie personelle Konsequenzen. Der SWR wäre bei Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeiter zusätzlich negativ betroffen. Unsere Erfahrung ist, dass die bisherige Zahl der Freistellungen zur sachgemäßen Erledigung der Personalratsarbeit ausreicht. Eine schlüssige Begründung für die Erhöhung des Freistellungsumfangs in diesem Ausmaß gibt die Landesregierung nicht. Das Mehr an Kompetenzen für die Personalräte reicht dafür nicht aus. Das Argument in der Begründung zum Gesetzentwurf, von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Personalratsmitglieder würden die Arbeitsorganisation entlasten, wäre nur dann stichhaltig, wenn für die freigestellten Personalratsmitglieder zusätzliche Planstellen geschaffen werden könnten. Dass das auch beim SWR bei der Notwendigkeit, bis 2020 15 Prozent der Aufwendungen dauerhaft einzusparen, nicht möglich sein wird, liegt auf der Hand. In Wahrheit bedeuten weitere Freistellungen

SWR

deshalb enorme zusätzliche Belastungen für potentiell alle Bereiche in den Programm- und Infrastrukturdirektionen des SWR.

Zu Ziffer 59 (§ 66) und Ziffer 61 (§ 68b)

Die Möglichkeit zur Bildung eines sog. Wirtschaftsausschusses in § 68b mit den dort in Abs. 3 genannten wirtschaftlichen Angelegenheiten, die dort beraten werden sollen, wird jedenfalls für den SWR **abgelehnt**. Dies würde in den Kernbereich der Rundfunkfreiheit eingreifen (besonders augenfällig am Punkt „Veränderungen der Produktpläne in Abs. 3 Nr. 2). In Tendenzbetrieben, und ein solcher ist der SWR als, wenn auch öffentlich-rechtlich organisiertes, Medienunternehmen, darf es wegen der in Art. 5 GG geschützten Presse- und Rundfunkfreiheit keine volle Mitbestimmung geben. Das ist für die privaten Medienunternehmen in § 118 Betriebsverfassungsgesetz auch so geregelt. § 118 erklärt den Unterabschnitt über die Unterrichtung des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 106- 110) – und damit auch über die Bildung eines Wirtschaftsausschusses – in Tendenzbetrieben nur insoweit für anwendbar, als sie den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen regeln. Der Gewährleistung des Tendenzschutzes für private Medienunternehmen entspricht die Gewährleistung der Programmfreiheit für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk.

In § 66 Abs. 1 soll für den Fall, dass kein Wirtschaftsausschuss gebildet wird, die Kompetenz zur Erörterung der in § 68 Abs. 3 genannten wirtschaftlichen Angelegenheiten auf die vierteljährlichen gemeinsamen Besprechungen („Vierteljahresgespräche“) übergehen und dort zweimal jährlich erfolgen. Dies wird aus den oben genannten Gründen ebenfalls abgelehnt.

Zu Ziffer 61 (§ 68a)

In § 68a werden die Unterrichtungs- und Teilnahmerechte der Personalräte im Sinne „prozessbegleitender Informationsrechte und Beteiligungen“ ausgebaut. Es wird die prozessbegleitende Mitbestimmung eingeführt.

Hierzu gilt das soeben Ausgeführte entsprechend. Zumindest bei Organisationsmaßnahmen im Programm **muss die Rundfunkfreiheit dem Interesse der frühzeitigen und fortlaufenden Unterrichtung über das jetzt geltende Maß hinaus vorgehen**. Auch bislang rein unternehmerische Entscheidungen organisatorischer, struktureller oder personeller Art müssten ansonsten bereits in der Findungsphase mit den Personalvertretern diskutiert werden, wenn diese beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben oder haben könnten, was angesichts des weiteren Ausbaus der thematisch-inhaltlichen Kompetenzen der

Personalräte nahezu immer der Fall sein wird. Dies bedeutet neben potentiellen Eingriffen in die Programmhoheit eine Verlängerung der Prozesse, die einen zügigen Umbau- und Modernisierungsprozess im SWR behindern könnten, was bei einem hinsichtlich der Akzeptanz stark im Wettbewerb stehenden Medienunternehmen negative Folgen haben kann. Gerade die sog. Organisationskompetenz muss dem alleinigen Verantwortungsbereich des Arbeitgebers zugeordnet bleiben, zumal es im öffentlichen-rechtlichen Rundfunk bereits Aufsichts- und Kontrollgremien – Rundfunk- und Verwaltungsrat - für die nötigen „checks and balances“ gibt.

Kritisch beurteilt der SWR die Aufnahme der Verpflichtung, dem Personalrat auf Verlangen die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber vorlegen zu müssen, in das Gesetz. Dem SWR ist allerdings die Rechtsprechung des VGH Mannheim dazu bewusst. Abzulehnen ist, ein Mitglied des Personalrats bei Vorstellungs- oder Eignungsgesprächen hinzuziehen zu müssen, sofern Auswahlverfahren geregelt sind oder auf Übung beruhen. Was unter auf „Übung beruhen“ hier bedeuten soll, bleibt unklar. Geregelte Auswahlverfahren betreffen im SWR unter anderem auch die Auswahl der Volontärinnen und Volontäre.

Für die Mitbestimmungsrechte des Personalrats in personellen Angelegenheiten ist weder die Sichtung aller Bewerberunterlagen noch die Beteiligung an Auswahlgesprächen oder –verfahren notwendig. Wegen der Rundfunkfreiheit muss insbesondere bei programmgestaltenden Beschäftigten die Bestenauswahl selbst dem SWR sowie im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte der Beauftragten für Chancengleichheit vorbehalten bleiben.

Zu Ziffer 63 (§ 69)

Zu begrüßen ist aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung die in § 69 Abs. 2 vorgesehene Möglichkeit für den Personalrat, seine Zustimmung zu Maßnahmen in vorab festgelegten Fallgruppen vorab erteilen zu können.

Zu Ziffer 64 (§§ 70 – 74)

§ 70:

Was die Regelungen in Abs. 1 Nr. 3 und 4 (Arbeitszeitmodelle; Anordnung von Mehrarbeit etc.) angeht, so halten wir den Hinweis in der Begründung, es gebe keine Veränderung zur bisherigen Regelung, so für falsch. Der Verweis auf § 78 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LPVG-alt kann nicht stimmen. Aber auch in § 79 LPVG-alt finden sich diese Regelungen in der Ausprägung nicht. Arbeitszeitmodelle und die Anordnung von Mehrarbeit, Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft können im

SWR

SWR nicht der uneingeschränkten, sondern nur der eingeschränkten Mitbestimmung unterliegen, da ansonsten wiederum die Programmgestaltung im Rahmen der Rundfunkfreiheit beeinträchtigt werden könnte. Insofern müsste dies in den §§ 100ff. geregelt werden.

§ 71:

Die Einbeziehung der Personalratsbeteiligung bereits bei einer Beschäftigung ab zwei Monaten wird kritisch gesehen. Sie wird jedenfalls zu administrativem Mehraufwand führen.

Abzulehnen bei Personalangelegenheiten ist die eingeschränkte Mitbestimmung bei Nebenabreden zum Arbeitsvertrag (Abs. 1 Nr. 2). Das Wesen von Nebenabreden ist es, dass sie gerade keinen kollektiven Bezug haben. Abzulehnen ist die eingeschränkte Mitbestimmung ferner bei Abschluss von Aufhebungs- oder Beendigungsverträgen, sofern der/die Beschäftigte diese beantragt und die Auflösung auf Betreiben der Dienststelle erfolgt (Abs. 2 Nr. 11). Denn zu einem Aufhebungsvertrag ist Einvernehmlichkeit mit dem Beschäftigten erforderlich, dessen individualrechtliche Entscheidung nicht kollektivrechtlich ausgehebelt werden darf. Dies gilt insbesondere im Falle des zuerst genannten Mitbestimmungstatbestandes, da in diesem Fall die Mitbestimmung unabhängig von einem Antrag des Arbeitnehmers bestehen soll. Darüber hinaus ist eine wesentliche Änderung des Arbeitsvertrages ggf. schon durch andere Beteiligungstatbestände erfasst.

Kritisch ist Abs. 1 Nr. 10 zu sehen, wonach wesentliche Änderungen des Arbeitsvertrages der eingeschränkten Mitbestimmung unterliegen sollen. Vor allem die Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs „wesentlich“ dürfte hier zu Auslegungsstreitigkeiten führen. Allenfalls auf Antrag des Beschäftigten sollte die Personalratsbeteiligung überhaupt erfolgen, was eine Verschiebung in Abs. 2 bedeuten würde.

Die Beteiligung bei einer ordentlichen Kündigung (Abs. 1 Nr. 12) soll von der Mitwirkung zur eingeschränkten Mitbestimmung geändert werden. Die Durchführung eines Mitbestimmungsverfahrens könnte Kündigungsverfahren potentiell derart in die Länge ziehen, dass sich hierdurch Kündigungstermine unangemessen verschieben können. Dies kann im Falle von tarifvertraglich eingeräumten langen Kündigungsfristen (im SWR beispielsweise bei Klangkörpermitgliedern, denen nur zu einem Termin im Jahr gekündigt werden kann) zu unzumutbaren Ergebnissen für den Arbeitgeber führen.

In § 71 Abs. 3 werden eine ganze Reihe zusätzlicher Mitbestimmungstatbestände geschaffen. Der SWR hält vor allem die Ausdehnung der eingeschränkten Mitbestimmung auch auf grundlegend neue Formen der Arbeitsorganisation bzw.

SWR

wesentlichen Änderungen der Arbeitsorganisation für zu weitgehend (Nr. 17). Dies auch hier zumindest insoweit als die Rundfunkfreiheit betroffen ist. Die Anhörung würde auch diesbezüglich gemäß § 76 Abs. 1 Nr. 7 neu völlig ausreichen.

Nicht ersichtlich wird, was in Nr. 16 mit Informations- und Kommunikationsnetzen gemeint ist. Wo ist der Anwendungsbereich über die Nrn. 11 (Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten und die Leistung des Beschäftigten zu überwachen) und 12 (technische Einrichtungen und Verfahren zur Verarbeitung personenbezogener Daten) hinaus? Statt des neuen Mitbestimmungstatbestands Nr. 18 (Anordnung von Urlaubssperren) sollte für den SWR wegen der Rundfunkfreiheit die Mitwirkung nach § 76 vorgesehen werden.

§ 72:

Die Abschaffung der §§ 82 und 80 Abs. 4 LPVG-alt durch § 72 Abs. 9 ist dringend zu korrigieren. Das Konfliktpotential würde erheblich erhöht, wenn der Katalog der zulässigen Zustimmungsverweigerungsgründe abgeschafft würde. Aus guten Gründen können auch Betriebsräte ihre Zustimmung bei Einstellungen nach § 99 Abs. 2 BetrVG sowie bei Kündigungen nach § 102 Abs. 3 BetrVG nur aus bestimmten, festgelegten Gründen ihre Zustimmung verweigern.

Zu Ziffer 67 (§§ 76, 80, 82)

§ 76:

In § 76 Abs. 1 Nr. 3 werden die Tatbestände der Vergabe oder Privatisierung, bisher Anhörungstatbestände, der Mitwirkung unterworfen. Dies ist in Bezug auf den SWR nicht sachgerecht, da er im Rahmen seiner Rundfunkfreiheit im Wesentlichen frei entscheiden können muss, welche Aufgaben in welcher Weise durch eigene Mitarbeiter oder durch Fremdvergabe erledigt werden. Bezüglich des SWR sollte es daher bei der Anhörung bleiben.

Für den neuen Mitwirkungstatbestand in Abs. 1 Nr. 6, Grundsätze der Personalplanung, gilt das Gleiche. Der SWR muss insbesondere im programmlichen Bereich selbst im Wesentlichen frei entscheiden können, nach welchen Grundsätzen er seine Personalplanung vornimmt. Die Anhörung ist daher wie bei der konkreten Personalplanung selbst (§ 82 Nr. 1) für den SWR sachgerecht.

§ 80:

Die Befugnis des Personalrats, künftig zu allen der Mitbestimmung und Mitwirkung Dienstvereinbarungen abzuschließen, wird, verbunden mit seinen ausgebauten Initiativrechten zu einem erheblich größeren administrativen Aufwand führen. Nur in

einzelnen Fällen ist zu erwarten, dass dadurch aufwändige Einzelmaßnahmen vermieden werden

Ausdrücklich begrüßt wird die Aufnahme einer Regelkündigungsfrist von drei Monaten in Abs. 4 sowie die in Abs. 5 eingeräumte Möglichkeit, eine Nachwirkung zu vereinbaren.

Im Übrigen bezieht sich der SWR ausdrücklich auf seine übersandte Stellungnahme zum Eckpunktepapier des Innenministeriums.

Stuttgart, den 4. September 2013

gez.
i.V.
Thomas Schelberg
Hauptabteilungsleiter Personal, Honorare, Unternehmensentwicklung

Psychiatrisches Zentrum Nordbaden
Akademisches Lehrkrankenhaus der Universität Heidelberg

Psychiatrisches Zentrum Nordbaden . Heidelberger Straße 1a . 69168 Wiesloch

Innenministerium
Baden-Württemberg
Dr. Herbert O. Zinell
Postfach 10 34 65

70029 Stuttgart

Personalabteilung

Personaldirektorin
Isolde Schuller
Heidelberger Straße 1a
69168 Wiesloch
Telefon 06222 55-2106
Telefax 06222 55-2912461
E-Mail Isolde.Schuller@PZN-Wiesloch.de

Wiesloch, 18.08.2013

Stellungnahme der ZfP-Unternehmensgruppe (Arbeitgeberseite) zum Gesetzesentwurf des Innenministeriums vom 23.07.2013 zu einer Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) Baden-Württemberg vom 01. Februar 1996, zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 9. November 2010 (GBl. S. 793, 955)

AZ 1-0307/31
Ihr Schreiben vom 23.07.2013

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell,

die Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg schätzen die Bemühungen des Innenministeriums, im Gesetzesentwurf zur Novellierung des LPVG auch die Arbeitgeberinteressen im Blick zu behalten. Nach der von Ihrem Ministerium im Rahmen der Anhörung vom 17.01.2013 sehr kompetent, sach- und zielorientiert gelenkten Diskussion, sahen wir uns darin bestärkt, dass es dem Innenministerium trotz vieler widerstreitender Interessen gelingen wird, eine Gesetzesnovellierung auf den Weg zu bringen, die fair, ausgewogen und verfassungskonform ist und den vom Bundesverwaltungsgericht geprägten Grundsätzen bezüglich der Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Dienststelle entspricht.

Deshalb haben wir unsere Stellungnahme wohl abgewogen und werden nur zu den Regelungsinhalten im Gesetzesentwurf Stellung beziehen, die aus unserer praktischen Erfahrung – bei unveränderter Umsetzung - eine erhebliche Einschränkung bezüglich Flexibilität, fachlicher und betriebswirtschaftlicher Steuerung und letztendlich zu einer Beeinträchtigung der Patientenversorgung und des Sicherungsauftrags im Maßregelvollzug führen könnten.

Im Folgenden erhalten Sie die zwischen den 7 Zentren für Psychiatrie auf der Arbeitgeberseite und mit dem Sozialministerium abgestimmte Stellungnahme:

Zu § 4 i.V. m. § 14 Abs. 3 LPVG (neu): Beschäftigte, Gruppen, „regelmäßig Beschäftigte“

§ 4 Abs. 1:
Die Aufnahme der arbeitnehmerähnlichen Personen im Sinne von § 12 a Tarifvertragsgesetz in den Beschäftigtenbegriff halten wir weiterhin für nicht sachgemäß und lehnen sie deshalb ab. Es ist im Einzelfall schwierig und aufwändig, festzustellen, wer darunter fällt und wer nicht. Insbesondere müsste – ggf. aufwändig anhand von Einkommensunterlagen - überprüft werden, wer von diesen Personen überwiegend für den Betrieb tätig ist und wer nicht. Dies kann sich auch immer wieder einmal im Laufe des selbständigen Dienstvertrages verändern. Zudem ist die Prüfung der sogenannten Scheinselbständigkeit den Sozialversicherungsträgern und den zuständigen Behörden vorhalten.

Praktikanten: Die Zentren beschäftigen eine Vielzahl von Praktikanten/innen zur Berufserkundung, im Rahmen der Berufsausbildung (Vor- und Zwischenpraktika) oder eines sozialen Engagements. Die Zahl beträgt je Zentrum ca. 300 Personen pro Jahr. Diese Praktikanten sind teilweise länger als 2 Monate eingesetzt, sie erhalten jedoch keine Vergütung, sondern i.d.R. eine pauschale Aufwandsentschädigung (z.B. für Fahrtkostenersatz, Essensgeld) und werden dementsprechend nicht in den Lohnlisten des Arbeitgeber geführt. Es wäre schwierig, diese Personen, auch wenn sie länger als 2 Monate eingesetzt sind, für eine Wählerliste zusammenzustellen. Aus diesen Gründen sollten nur Praktikanten, die auf tarifvertraglicher Basis gegen Entgelt tätig sind, in den Beschäftigtenbegriff aufgenommen werden.

Geringfügig Beschäftigte, Aushilfen, Bundesfreiwilligendienstleistende, FSJ-Leistende:
Diese Gruppen sollten nicht unter den Beschäftigtenbegriff fallen. Die Fluktuation ist sehr hoch. Durch die Möglichkeit, ohne längere Kündigungsfristen die Dienststelle zu verlassen, wird es häufig dazu kommen, dass eine Person, die in der Wählerliste aufgenommen wird zum Wahltag gar nicht mehr in der Dienststelle eingesetzt ist. Zudem würden die Zentren für Psychiatrie durch die hohe Zahl dieser Personengruppe im Vergleich zu Behörden und anderen Einrichtungen außerhalb des Gesundheitssektors unverhältnismäßig belastet. Ein besonderer Hinweis sei zu den kurzfristig Beschäftigten im Sinne von § 8 Abs. 1 S. 2 SGB IV erlaubt. Diese dürfen, sofern nicht berufsmäßig, 2 Monate oder 50 Arbeitstage sozialversicherungsfrei beschäftigt werden; sie werden auch nicht vom Geltungsbereich des TV-L erfasst. Auch wenn sie länger als 2 Monate, also im Rahmen von 50 Arbeitstagen beschäftigt werden, sollten diese Personen vom Beschäftigtenbegriff ausgenommen werden. Hierunter fällt eine hohe Anzahl von Aushilfen in den Zentren für Psychiatrie. Bei einem Einsatz von maximal 50 Tagen, verteilt auf ein Kalenderjahr, kann nicht von „regelmäßig Beschäftigten“ die Rede sein.

§ 14 Abs. 3 S. 2 LPVG (neu)
Die in unserer Stellungnahme vom 29.01.2013 zu den Eckpunkten erbetene Präzisierung des Begriffs „regelmäßig Beschäftigter“ ist in § 14 Abs. 3 S. 2 LPVG (neu) erfolgt.

Hier heißt es:
„In der Regel beschäftigt ist, wer voraussichtlich in mehr als der Hälfte der Amtszeit des Personalrats in der Dienststelle tatsächlich eingegliedert sein wird.“ Bei einer Auslegung nach dem Wortlaut würden wir diese Formulierung so verstehen, dass die individuelle Person gemeint ist und darauf abzustellen ist, ob diese Person voraussichtlich in mehr als der Hälfte der Amtszeit des Personalrats in der Dienststelle tatsächlich eingegliedert sein wird.

In der Einzelbegründung zum Gesetzesentwurf zu § 14 Abs. 3 (Seite 21) heißt es jedoch:
„Gemeint ist damit die absehbare Normalzahl von Beschäftigten während der überwiegen-

den Amtszeit des zu wählenden Personalrats, was eine gewisse Prognose über die Personalentwicklung voraussetzt. In Abs. 3 S. 2 soll dafür die Legaldefinition getroffen werden, dass dies der Personalbestand ist, der voraussichtlich in mehr als der Hälfte der Amtszeit des Personalrats in der Dienststelle vorhanden sein wird."
Von der „richtigen" Auslegung wird die Feststellung der Zahl der Beschäftigten abhängen und damit die Anzahl der freigestellten Personalratsmitglieder. Wir bitten hierzu um eine weitere Präzisierung im Gesetzestext, die keinen Raum für unterschiedliche Auslegungen zulässt. Dies mit der Zielsetzung, ordnungsgemäße Wählerlisten erstellen zu können und Konflikte zwischen Personalrat und Dienststelle zu vermeiden.

Zu § 47 b LPVG-neu Freistellungen von Personalratsmitgliedern

verweisen die Zentren auf die beigefügten Kostenauswirkungen. Diese stellen sich aus Sicht der Zentren nicht als moderat, sondern als erheblich dar. Die Erhöhung der Freistellungen steht in krassem Widerspruch zu der von der Landesregierung vorgesehenen Haushaltskonsolidierung und zum Stellenabbau in den Landesverwaltungen. Es ist für die Zentren schwer nachvollziehbar, dass einerseits Investitionsmittel, die für Krankenhausneubauten und -sanierungen, also für die Patientenversorgung und für die Sicherheit im Maßregelvollzug, benötigt werden gekürzt, ihnen aber gleichzeitig Mehrkosten aufgebürdet werden, die von den Kostenträgern nicht refinanziert werden.

Die Zentren bitten das Innenministerium, den Gesetzesentwurf an diesen Stellen so zu ändern, dass die Kosten durch Freistellungen reduziert werden.
Die Zentren regen an, zusätzliche Freistellungen nicht immer nur in Schritten von 1,00 Vollzeitbeschäftigten vorzusehen. Es ist in der Praxis ohne Probleme möglich, Freistellungen von z.B. 1,25 oder 2,50 Vollzeitbeschäftigten zu gewähren, zumal die Personalvertretungen bereits jetzt schon das Recht haben, die Freistellungen auf mehrere Personalratsmitglieder aufzuteilen.

Im Übrigen verweisen die Zentren auf die gesonderte Stellungnahme der Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie zu Artikel 3 (Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie) in der Anlage.

Zu § 54 i.V. m. § 47 b LPVG -neu Freistellungen von Gesamtpersonalratsmitgliedern

Grundsätzlich begrüßen die Zentren, dass die bisher der Höhe nach nicht geregelte Freistellung (§ 47 Abs. 3 LPVG-alt) für den Gesamtpersonalrat festgelegt wird. Dies wird zu mehr Rechtssicherheit und weniger gerichtlichen Auseinandersetzungen in dieser Frage führen. Vom Umfang her, sehen die Zentren die Freistellungen jedoch als viel zu hoch an.

Zur Begründung:

a.) Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass in Betrieben, in denen ein Gesamtpersonalrat besteht, neben den Freistellungen für die örtlichen Personalvertretungen zusätzliche Freistellungen für den Gesamtpersonalrat gewährt werden, und zwar in erheblichem Umfang, ohne dass zusätzliche Aufgaben bestehen, für die eine solche Freistellung gerechtfertigt wäre. Denn in Betrieben ohne Gesamtpersonalrat fallen keine anderen Aufgaben an als in Betrieben mit Gesamtpersonalrat. Der einzige Unterschied ist, dass in Betrieben mit Gesamtpersonalrat dieser anstelle der örtlichen Personalvertretungen zuständig ist, und zwar bei Maßnahmen, die über den Bereich einer

Dienststelle hinausgehen; § 85 Abs. 8 LPVG. Die örtlichen Personalvertretungen werden somit entlastet, und zwar i.d.R. bei den zeitaufwändigeren übergreifenden konzeptionellen Angelegenheiten der Gesamtdienststelle. Wir vertreten sogar die Auffassung, dass in Betrieben mit Gesamtpersonalrat die Zahl der insgesamt zu gewährenden Freistellungen geringer ausfallen muss als in Betrieben ohne Gesamtpersonalrat, da sich nicht mehrere örtliche Personalvertretungen, sondern nur noch ein Gremium – der Gesamtpersonalrat – mit bestimmten – dienststellenübergreifenden - Maßnahmen befassen muss. Synergieeffekte treten ein. Dieses eine Gremium kann viel effektiver arbeiten als wenn dieselbe Maßnahme (z.B. ein neues Zeiterfassungs- oder Gehaltsabrechnungsprogramm) in mehreren örtlichen Personalvertretungen behandelt werden muss. § 85 Abs. 8 Satz 2 LPVG sieht zwar in bestimmten Fällen eine Anhörung der örtlichen Personalvertretungen vor. Dies kommt nach den im ZfP Südwürttemberg gemachten Erfahrungen nahezu nur bei den (relativ einfach zu handhabenden) Abordnungen und Versetzungen zwischen zwei der drei Dienststellen vor und kann vernachlässigt werden. Wir sind daher der Auffassung, dass die Zahl der Freistellungen für die örtlichen Personalvertretungen in Betrieben mit Gesamtpersonalrat um das Maß der Gesamtpersonalratsfreistellung zu reduzieren ist, weil in diesen örtlichen Personalvertretungen weniger Maßnahmen zu behandeln sind als in Betrieben ohne Gesamtpersonalrat.

Diese Auffassung wird auch durch die Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz gestützt. § 38 BetrVG regelt die Freistellungen für die einzelnen Betriebe; § 47 BetrVG die Entsendung von Mitgliedern in den Gesamtbetriebsrat. Eine ausdrückliche zusätzliche Freistellung in konkreten Zahlen für diese Mitglieder sieht das BetrVG nicht vor.

b.) Die Praxis stellt sich anhand des ZfP Südwürttemberg wie folgt dar: Im Jahr 2012 wurden den vier Personalvertretungen des ZfP Südwürttemberg von der Dienststelle insgesamt 1.463 Maßnahmen zur Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung zugeleitet; davon 1.419 Maßnahmen den örtlichen Personalvertretungen und „nur“ 44 Maßnahmen dem Gesamtpersonalrat. In den Vorjahren sind es noch weniger Vorlagen an den Gesamtpersonalrat gewesen. Unter den 44 Vorlagen befanden sich 26 relativ unproblematische Abordnungen und Versetzungen zwischen zwei Dienststellen auf Wunsch von Beschäftigten. Nur 18 Maßnahmen zählten zu den Dienststellen übergreifenden konzeptionellen Angelegenheiten der Gesamtdienststelle. Die Neuregelung des LPVG würde zu einer Freistellung von 3 Vollzeitbeschäftigten für den Gesamtpersonalrat im ZfP Südwürttemberg führen, ein Freistellungsumfang, dessen Berechtigung für lediglich 44 Maßnahmen im Kalenderjahr nicht nachvollzogen werden kann. Die Zentren sind der Auffassung, dass eine Freistellung von 1,00 Vollzeitbeschäftigten ausreichend ist. Diese Freistellung müsste aber bei den örtlichen Personalvertretungen wieder – anteilig - gekürzt werden.

Zu § 61 Abs. 1a LPVG (neu): Teilnahmerecht eines Mitglieds der JAV an Vorstellungsgesprächen zur Besetzung von ausgeschriebenen Ausbildungsplätzen und Personalgesprächen

Gut nachvollziehen können die Zentren das Teilnahmerecht eines JAV-Mitglieds auf Verlangen von Beschäftigten bei Personalgesprächen mit entscheidungsbefugten Vertretern der Dienststelle. Als Person des Vertrauens und in tieferer Kenntnis der Ausbildungsbedingungen/-anforderungen kann die Teilnahme zur konstruktiven Problemlösung beitragen.

Bedenken haben die Zentren gegen die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, zumal die Eignungsfeststellung lt. BVerwG ausschließlich Sache des Arbeitgebers ist und ihm hierbei ein weiter Ermessensspielraum zusteht. Zudem werden in den Zentren zur Eignungsfeststellung Vorstellungsgespräche teilweise in Kombination mit Eignungstests geführt, so dass erhebliche Zeit seitens des JAV-Mitglieds einzubringen wäre. Dadurch könnte durch Unterrichtsversäumnis das Ausbildungsziel gefährdet werden. In der Ausbildung der Gesundheits- und Krankenpflege, die den Großteil der Ausbildungsplätze in den Zentren ausmachen, sind die höchstzulässigen Fehlzeiten gesetzlich vorgegeben.

Die Zentren regen daher an, die Teilnahmemöglichkeit von JAV-Mitgliedern bei Vorstellungsgesprächen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen zu streichen oder alternativ, unter die Bedingung zu stellen, dass durch die Teilnahme kein Unterricht versäumt werden darf.

Im Übrigen scheint die Einzelbegründung (S. 58) nicht ganz schlüssig umgesetzt worden zu sein. Hier heißt es: „Mit den Teilnahmerechten eines Mitglieds der JAV an Vorstellungs- und Personalgesprächen soll eine Angleichung an die Informations- und Teilnahmerechte der Personalvertretung bezweckt werden.“ In § 68a Abs. 2 S. 2 LPVG (neu) heißt es jedoch: „An Vorstellungs- oder Eignungsgesprächen, welche die Dienststelle im Rahmen geregelter oder auf Übung beruhender Auswahlverfahren zur Auswahl unter mehreren Bewerbern durchführt, kann ein Mitglied der Personalvertretung, das von dieser benannt ist, teilnehmen.“ Den JAV Vertretungen werden hingegen Teilnahmerechte an allen Vorstellungsgesprächen eingeräumt.

Zu § 68 a LPVG (neu): Unterrichtungs- und Teilnahmerechte der Personalvertretung

Abs. 1 S. 4: Fortlaufende Unterrichtung über Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben

In den Zentren für Psychiatrie fällt eine Vielfalt von Organisationsentscheidungen an. Diese müssen rasch und flexibel zum Wohle der Patienten getroffen werde. Es ist den Zentren völlig unklar, wie die „fortlaufende Unterrichtung“ ablaufen soll. Eine Entscheidung gilt im rechtlichen Sinne als getroffen, eine Maßnahme als beabsichtigt, „wenn der Willensbildungsprozess in der Dienststelle abgeschlossen ist.“ Bereits § 68 Abs. 2 LPVG hat zu Diskussionen zwischen Personalrat und Dienststelle geführt, da der Personalrat sich häufig „nicht rechtzeitig“ informiert gefühlt hat. Die nun gewählte Formulierung führt zu Unsicherheiten und ist der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht zuträglich. Überlegungen, Planungen der Dienststelle mit Auswirkungen auf die Belegschaft sollten im Vierteljahresgespräch verankert sein bzw. sind im neu geschaffenen Wirtschaftsausschuss (§ 68b LPVG (neu) verankert und präzisiert worden. Dies wird bereits zu einer erheblich verbesserten Informationslage der Personalvertretungen beitragen, so dass die „fortlaufende“ Unterrichtung bzgl. Organisationsentscheidungen an dieser Stelle obsolet ist.

Abs. 1 S. 5: „An Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung derartiger Entscheidungen dienen, kann der Personalrat beratend teilnehmen“.

Es kann durchaus Sinn machen, den Personalrat beratend in Arbeitsgruppen einzubeziehen und es ist in den Zentren bereits häufig gelebte Praxis. Es wird allerdings auch Organisationsentscheidungen der Dienststelle geben, für die eine Vorabberatung und Vorabeinbindung des Personalrats nicht sachdienlich ist. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers sollte nicht weiter eingeschränkt werden und teils auch politisch gewollte Veränderungen sollten nicht durch zu rasche „Öffentlichkeit“ erschwert werden.

Deshalb schlagen die Zentren folgende Formulierung vor: „An Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung derartiger Entscheidungen dienen, kann der Personalrat auf Einladung des Dienststellenleiters oder dessen Beauftragten beratend teilnehmen.“

Abs. 2 S. 2: An Vorstellungs- oder Eignungsgesprächen, welche die Dienststelle im Rahmen geregelter oder auf Übung beruhender Auswahlverfahren zur Auswahl unter mehreren Bewerbern durchführt, kann ein Mitglied der Personalvertretung, das von dieser benannt ist, teilnehmen

Es ist nicht ersichtlich, welche Rolle und Aufgabe der Personalrat bei diesen Gesprächen übernehmen soll. Zur Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Auswahl haben bereits Chancengleichheitsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung ein gesetzlich verankertes Teilnahmerecht. Eine gesetzes- und tarifkonforme Einstellung/ Eingruppierung kann der Personalrat anhand der im Rahmen der Mitbestimmung vorzulegenden Unterlagen überprüfen.
Die Beurteilung der Beschäftigten und Bewerber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung obliegt gemäß BVerwG ausschließlich dem Dienststellenleiter bzw. dem Einstellungs- und Kündigungsberechtigten. In der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist anerkannt, dass den Einstellungsbehörden von Verfassungs wegen (Art. 33 Abs 2 GG) ein weiter Ermessens- und Beurteilungsspielraum eingeräumt ist. Insofern erschließt sich den Zentren nicht, wozu die Teilnahme eines Personalratsmitgliedes notwendig/erforderlich sein soll. Die Zentren befürchten, dass durch ein generelles Teilnahmerecht des Personalrats an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen, sich der Koordinationsaufwand erhöht, Einstellungen verzögert und sachfremde Argumente die Auswahlentscheidung bestimmen werden.
Dies ist gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im Gesundheitsbereich und der insgesamt schwierigen Personalakquise im öffentlichen Sektor nicht sachdienlich.

Ein Kompromiss könnte aus Sicht der Zentren so aussehen, dass der Personalrat dann an einem Vorstellungs- oder Auswahlgespräch teilnehmen kann, wenn mindestens 1 interner Bewerber eingeladen ist und/oder der Bewerber die Teilnahme des Personalrats ausdrücklich wünscht. Auch hier gilt es, das Selbstbestimmungs- und Persönlichkeitsrecht des Einzelnen zu beachten (auch gerade eines externen Bewerbers, der sich in ungekündigter Stellung bei einem anderen Arbeitgeber befindet), wie es das Innenministerium richtigerweise als Grund für die Einschränkung der Mitbestimmung beschreibt.

§ 71 LPVG (neu): Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung:

Zu Recht wird in der Einzelbegründung zum Gesetzesentwurf (S. 67) darauf hingewiesen, dass es sich bei der Ausgestaltung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen nicht um innerdienstliche Angelegenheiten handelt, sondern um die Erfüllung des Amtsauftrags, der demokratisch legitimierten „Amtswaltern“ übertragen sein muss. Richtig wird auch festgestellt, dass ausgeprägte Interessen der Beschäftigten in eigenen Angelegenheiten bestehen, die dem Personalrat zum Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts nicht zur Kenntnis gelangen dürfen.

Diese Rechtsauffassung wird jedoch in etlichen individualrechtlichen Angelegenheiten nicht konsequent weiterverfolgt. Der Personalrat wird zum „Sachwalter“ der Einzelinteressen, die Einigungsstelle wird vorgelagert mit den gleichen Aufgaben wie die Arbeitsgerichte beschäftigt. Mit Sorge sehen wir zudem, dass das von der Rechtsprechung anerkannte Direktionsrecht des Arbeitgebers durch die Ausweitung der Beteiligungsrechte erheblich eingeschränkt wird. Die für die Patientenversorgung absolut notwendige Flexibilität und Schnelligkeit im Personaleinsatz wird unmöglich gemacht.

Im Einzelnen sehen wir diese Besorgnis erregende Sachlage in folgenden Punkten gegeben:

1. **eingeschränkte Mitbestimmung in Personalangelegenheiten (kein Antrag des Beschäftigten erforderlich)**

   Abs. 1 Nr. 1:Nebenabreden zum Arbeitsvertrag und Abs. 1 Nr. 10 wesentliche Änderungen des Arbeitsvertrages

In Nebenabreden dürfen lt. gängiger Rechtsprechung nur Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis vereinbart werden. Hauptpflichten wie Arbeitszeitvolumen und Entgelt (arbeitsrechtliches Synallagma) gehören in den Arbeitsvertrag. Insofern erschließt sich uns der Sinn und Zweck der Mitbestimmung bezüglich der Nebenabreden nicht. Es sei denn, der Gesetzgeber beabsichtigt ein „allumfassendes Kontrollrecht“ des Personalrats auch bezüglich individueller Vereinbarungen im Bereich der Nebenabreden. Gleicher Sachverhalt betrifft Abs. 1 Nummer 10. Diese Eingriffe in das Direktionsrecht des Arbeitgebers betrachten die Zentren als unverhältnismäßig.

Abs.1 Nr. 9: Zuweisung eines Arbeitsplatzes nach längerer Abwesenheit (z.B. Elternzeit, Pflegezeit)

Sofern sich die Zuweisung von Aufgaben innerhalb der vereinbarten Entgeltgruppe bewegt, ist sie im bestehenden Arbeitsverhältnis vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Für Fälle der Umgruppierung, Höher- oder Rückgruppierung ist bereits jetzt die Mitbestimmung gegeben. Wir geben zu bedenken, dass nach wie vor mehrheitlich Frauen diese „längeren Abwesenheiten“ in Anspruch nehmen. Eine zusätzliche Einschränkung des Direktionsrechtes könnte an verfassungsrechtliche Grenzen stoßen, indem die Maßnahme in ihren Auswirkungen als mittelbare Diskriminierung von Frauen bewertet werden könnte.

Abs. 1 Nr. 12: ordentliche Kündigung:

Die Zentren lehnen die Aufnahme der ordentlichen Kündigung als Fall der eingeschränkten Mitbestimmung anstelle der bisherigen Mitwirkung ab. Die Fälle der ordentlichen Kündigung sollten nicht einem Einigungsstellen-Verfahren zugänglich sein. Es ist ausreichend, dass die/der betroffene Mitarbeiter/in sich individualrechtlich vor der Arbeitsgerichtsbarkeit gegen ordentliche Kündigungen wehren kann. Es ist nicht erforderlich, einem solchen arbeitsgerichtlichen Verfahren die Möglichkeit eines aufwändigen Einigungsstellen-Verfahrens vorzuschalten. Die Einigungsstelle müsste ansonsten genau so gründlich ermitteln und ggf. Zeugen vernehmen wie die Arbeitsgerichtsbarkeit. Zudem sind bei ordentlichen Kündigungen Kündigungsfristen einzuhalten, Kündigungen i.d.R. nur zum Ende eines Kalendervierteljahres zulässig (z.B. § 34 Abs. 1 TV-L) und es kann die sogenannte Unkündbarkeit nach § 34 Abs. 2 TV-L eintreten. Die Einhaltung dieser Termine und Fristen könnte durch ein Einigungsstellen-Verfahren erschwert oder unmöglich gemacht werden.

Die Zentren für Psychiatrie tragen durch ihre Aufgaben eine besondere Verantwortung für die Patientenversorgung, die Unterbringung von Patienten, deren Unterbringung nach UBG richterlich angeordnet worden ist und mit den Maßregelvollzugseinrichtungen auch für die Sicherheit der Bevölkerung. Auf wiederholte und bereits abgemahnte Verfehlungen eines Beschäftigten oder Gründe, die in der Person eines Beschäftigten liegen und welche ihm die ordnungs- und vertragsgemäße Aufgabenerledigung dauerhaft nicht mehr ermöglichen, müssen die Zentren daher als Arbeitgeber zeitnah mit einer ordentlichen Kündigung reagieren können. Andernfalls sind Patienten- und Angehörigenbeschwerden, Strafanzeigen und negative Schlagzeilen in den Medien zu befürchten, die auch auf die Aufsichtsbehörde und die Landesregierung Auswirkungen haben können. Daher sehen wir es als absolut notwendig an, im Kündigungsbereich keinerlei Hürden durch ein novelliertes LPVG gestellt zu bekommen.

Als Kompromiss schlagen die Zentren vor, die ordentliche betriebsbedingte Kündigung in der eingeschränkten Mitbestimmung nach § 71 Abs. 1 LPVG (neu) zu belassen und die ordentlichen Kündigungen aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen entsprechend der Regelung in § 77 Abs. 1 LPVG (alt) der Mitwirkung nach § 76 LPVG (neu) zuzuordnen.

Abs. 1 a Nr. 4: Personalgestellung von Arbeitnehmern für die Dauer von mehr als 2 Monaten

Hier sollte der Gesetzestext dahingehend geändert werden, dass es sich um Gestellung in die Dienststelle handelt. Eine Mitbestimmung diesbezüglich wäre insofern nachvollziehbar, als es sich um eine Eingliederung in die Dienststelle handelt.

Vertretbar ist die Einräumung eines Mitbestimmungsrechtes aus Sicht der Zentren allerdings nur dann, wenn die Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 82 LPVG (alt) erhalten bleiben bzw. in einer entsprechenden Neuformulierung zumindest erwähnt wird, dass die Personalvertretung eine Zustimmungsverweigerung nur auf vom LPVG normierte und abschließend genannte Beteiligungsrechte gründen kann. Andernfalls bitten die Zentren dringend darum, diesen Beteiligungstatbestand der Anhörung zuzuordnen.

Begründung:
Eine Mitbestimmung bezüglich Personalgestellungen aus der Dienststelle an andere Arbeitgeber/Dienststellen hätte möglicherweise eine Doppelmitbestimmung zur Folge. Gravierender für die Zentren ist jedoch, dass politisch gewollte – und der gemeindenahen spezialisierten Versorgung dienende- Ausgliederungen und Unternehmensgründungen in Zusammenarbeit mit anderen Gesundheitsanbietern durch die Zustimmungsverweigerung der Personalvertretungen vereitelt oder zumindest für einen längeren Zeitraum verzögert werden können, wenn Beschäftigte der Überleitung mit der Zielsetzung widersprechen, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fortsetzt und unter Anwendung des § 4 Abs. 3 TV-L beabsichtigt, eine Gestellung vorzunehmen. Es ist zu befürchten, dass bis zum Abschluss eines Einigungsstellenverfahrens gerade gut qualifizierte Beschäftigte die Klinik verlassen und anderweitig einen Arbeitsplatz antreten werden.

2. eingeschränkte Mitbestimmung in Personalangelegenheiten (auf Antrag des Beschäftigten)

Abs. 2 Nr. 11 LPVG (neu): Abschluss von Aufhebungs- und Beendigungsverträgen, wenn der Arbeitnehmer die Auflösung nicht selbst beantragt hat

Aufhebungs- und Beendigungsverträge beruhen auf beidseitigem Einvernehmen der vertragsschließenden Parteien. Hat sich der Arbeitnehmer bei der Abgabe seiner Willenserklärung zur Aufhebung/Beendigung seines Arbeitsvertrages arglistig getäuscht oder widerrechtlich bedroht gefühlt, kann er seine Willenserklärung nach §123 BGB anfechten. Dies zu überprüfen ist Sache der Arbeitsgerichte und sollte nicht den Personalräten und Einigungsstellen überantwortet werden.

Vielleicht handelt es sich im Gesetzesentwurf aber auch nur um einen redaktionellen bzw. Schreibfehler und es sind nicht die Aufhebungs- und Beendigungsverträge zu bestehenden Arbeitsverträgen gemeint, wie sie die Zentren i.d.R. zur Vermeidung einer ordentlichen oder fristlosen Kündigung abschließen.

Diese Vermutung drängt sich den Zentren aus 2 Gründen auf: Erstens heißt es in der Einzelbegründung zum Gesetzesentwurf (S. 75) zu Nr. 11: „Neuer Mitbestimmungstatbestand. In Anlehnung an Nummer 10 (Anmerkung: hier ist die Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf geregelt, wenn sie die Entlassung nicht selbst beantragt haben) soll auch die Beendigung von Arbeitnehmern und Beschäftigten in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen als wesentliche Maßnahme der Mitbestimmung unterliegen, wenn die Entlassung nicht vom Beschäftigten selbst ausgeht."
Zweitens wird die Nr. 11 in § 71 Abs. 4 LPVG (neu) nicht erwähnt. Dies würde zu dem merkwürdigen und widersprüchlichen Ergebnis führen, dass Beamte A 16 und höher bzw. vergleichbare Arbeitnehmer bezüglich ihrer personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellung, Übertragung der Tätigkeit, wesentliche Änderungen des Arbeitsvertrages etc. nicht der Mitbestimmung unterliegen, jedoch die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Mitbestimmung unterliegen würde.

3. Neue Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung bei Angelegenheiten organisatorisch-sozialer Art

Abs. 3 Nr. 1 Buchstabe d.) Bestellung und Abberufung von Hygienebeauftragten und Abs. 3 Nr. 1 Buchstabe e.) Bestellung und Abberufung von Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen:

Die Beauftragten, die Arbeitgeberpflichten erfüllen und Beauftragte, die dem Arbeitgeber per Gesetz oder Verordnung beratend zur Seite gestellt werden, sollten dringend der Mitbestimmung entzogen werden. Der Grundsatz der „Gegnerfreiheit" in Arbeitnehmerkoalitionen sollte auch bezüglich der reinen Arbeitgeberaufgaben Eingang finden. Dies entspricht dem Demokratieprinzip und bewahrt die Beauftragten vor Zielkonflikten und Interessenskollisionen. Dies gilt insbesondere für die Funktionen „Beauftragter des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten" gemäß § 98 SGB IX , die oft den Personalleitern übertragen ist. Der Beauftragte des Arbeitgebers in Schwerbehindertenangelegenheiten ist zur Zusammenarbeit mit der gewählten Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und Integrationsamt verpflichtet und von der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung ausgeschlossen. Es handelt sich insofern um eine typische Arbeitgeberaufgabe. Zu Hygienebeauftragten werden oftmals leitende Ärzte oder Pflegekräfte benannt. Sie sollen dem Arbeitgeber helfen, die von dem Krankenhaushygieniker bzw. der Hygienefachkraft vorgegebenen Hygienemaßnahmen umzusetzen. Hierbei liegt die Vermutung nahe, dass es sich hier um eine Begriffsverwechslung handelt und eigentlich Krankenhaushygieniker bzw. Hygienefachkraft gemeint sind. Auch diese Personen unterstützen und beraten den Arbeitgeber und haben nicht vorrangig Arbeitnehmerschutzaufgaben zu erfüllen. Insofern ist eine Mitbestimmung bei der Bestellung und Abberufung nicht nachvollziehbar.

Abs. 3 Nr. 3 Inhalt von Fragebogen für Mitarbeiterbefragungen

Es ist aus Sicht der Zentren völlig ausreichend, nur die Fragebögen der Mitbestimmung zu unterwerfen, die nicht freiwillig und nicht anonym abzugeben sind. Anonym würde bedeuten, dass weder der Name des sich an der Befragung beteiligenden Mitarbeiters anzugeben ist noch anhand der angegebenen Daten auf einzelne Beschäftigte geschlossen werden kann.

Abs. 3 Nr. 16: Einführung, wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung behördlicher Informations- und Kommunikationsnetze

Das Mitbestimmungsrecht besteht derzeit bereits nach § 79 Abs. 3 Nr. 14 LPVG in den Fällen, in denen personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeitet werden. Dazu zählt auch das Speichern ohne eigentliche Verarbeitung. Die Zentren halten eine Ausdehnung auch auf die behördlichen Netze, bei denen keine solchen Daten verarbeitet werden, für betriebsbehindernd. Behördliche Informations- und Kommunikationsnetze, die als Grundlage für die Patientendokumentation, automatisierte Verfahren zur Patientendokumentation, dem Austausch von Daten mit den Kostenträgern und zur Erlössicherung dienen sowie Netze, die zur Darstellung und Kommunikation der Dienststelle nach Außen (Telefon, Telefax, e-mail, Internet) dienen, müssen von der Mitbestimmung ausgenommen werden.

Abs. 3 Nr. 17: Einführung grundsätzlich neuer Formen der Arbeitsorganisation (Geschäftsverteilung) und wesentliche Änderungen

Bereits jetzt führt die unpräzise und mit schwer rechtlich greifbaren Adjektiven wie „neu“ und „wesentlich“ formulierte, aktuell der Mitwirkung zugeordnete Beteiligungstatbestand, zu vielzähligen Auseinandersetzungen zwischen Dienststelle und Personalrat in den Zentren. Fragen wie: Ist die organisatorische Zusammenlegung von 2 Krankenstationen eine neue Form der Arbeitsorganisation? Ist die Betreuung von 4 Bewohnern statt bisher in einem Stationsgebäude in einer Wohngruppe eine wesentliche Änderung? Ist die Umwandlung einer stationären Einheit in eine tagesklinische oder ambulante Behandlungseinheit eine „neue“ Arbeitsorganisation oder „wesentliche“ Änderung? beschäftigen die Dienststelle über Gebühr. Eine Überführung in den Rang der Mitbestimmung hätte Verzögerungen in der Umsetzung zu Folge, die der Patientenversorgung schadet und vom Gesetzgeber so nicht gewollt sein kann. Die Zentren bitten hier um Ausnahmeregelungen oder entsprechende Klarstellungen für den Gesundheitsbereich.

Generell zu § 71 LPVG (neu) regen die Zentren folgende redaktionellen Anpassungen an:

Zur besseren Herstellung des kollektivrechtlichen Bezuges, zur besseren Lesbarkeit und zur Klarstellung des Gesetzes- und Tarifvorrangs schlagen die Zentren vor, § 71 Abs. 1 S 1 LPVG (neu) wie folgt zu formulieren:
„Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Beschäftigten, die voraussichtlich länger als zwei Monate Beschäftigte sein werden und soweit eine gesetzliche oder tarifrechtliche Regelung nicht besteht bei:“

Zur besseren Lesbarkeit schlagen die Zentren vor, unter § 71 Abs. 4 (Ausnahmen von der Mitbestimmung) den Absatz 2 aus § 72 LPVG (neu) anzufügen. Insofern hätte man an einer Stelle im neuen Gesetz die bisherigen Regelungen aus § 81 LPVG (alt)- „Besondere Gruppen von Beschäftigten“ übersichtlich zusammengefasst.

Neue Fälle der Mitwirkung (bisher Anhörungsfälle)

§ 76 Abs. 1 Nr. 3 LPVG (neu): Ausgliederung, Vergabe und Privatisierung von Aufgaben, dir bisher üblicherweise von Beschäftigten der Dienststelle ausgeübt werden

Die genannten Bedenken bzgl. der Mitbestimmung bei Personalgestellungen treffen auch bezüglich einer Anhebung der Anhörung zu „nicht nur vorübergehender Übertragung we-

sentlicher Aufgaben der Dienststelle, die bisher üblicherweise durch Beschäftigte der Dienststelle wahrgenommen werden, durch Vergabe oder Privatisierung“ zu Fällen der Mitwirkung zu.

Zudem wird durch die Umformulierung von § 80 Abs. 3 Nr. 6 LPVG (alt): „Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten oder Aufgaben, die bisher durch Beschäftigte der Dienststelle wahrgenommen werden“ in „üblicherweise“ von Beschäftigten der Dienststelle ausgeübt werden den Zentren bei der Neugründung von Unternehmen, Außenstellen, Kooperationen zusätzliche Hürden gestellt. Kam es bisher bei der Privatisierung oder Vergabe darauf an, ob Stellen in der Dienststelle durch Wegfall gefährdet sein konnten, was durchaus ein berechtigtes Interesse des Personalrats an einer Mitwirkung begründet hätte, werden nunmehr auch „neue“ Aufgaben, die bisher stellenplanmäßig nicht in der Dienststelle ausgewiesen waren, dem weitaus stärkeren Beteiligungsrecht der Mitwirkung unterworfen. Die Zentren bitten, auf die alte Formulierung zurückzugreifen, um die Flexibilität der Zentren als wirtschaftlich zu führende Unternehmen nicht weiter einzuschränken und ihrem satzungsgemäßen Auftrag gerecht werden zu können.

Wegfall der Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 82 LPVG (alt)

Auf die Unverzichtbarkeit der Zustimmungsverweigerungsgründe aus § 82 LPVG haben die Zentren bereits mit Schreiben vom 16.05.2012, in der Stellungnahme vom 17.01.2013 zu den Eckpunkten zur Novellierung des LPVG hingewiesen. Da die Einwendungen keinerlei Gehör gefunden haben, möchten die Zentren diese Forderung hier ausdrücklichwiederholen und verstärken:

§ 82 LPVG muss unangetastet und unverändert bleiben. Er stellt eine unverzichtbare Basis für die vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit zum Wohle der Beschäftigten und der Dienststelle dar. Eine fast wortgleiche Regelung enthält § 99 Abs.2 BetrVG. Eine somit durch vielfältige Urteile in der Rechtsanwendung klare Regelung darf nicht aufgegeben werden. Ein Verzicht auf diesen Katalog würde bedeuten, dass die Dienststellen auf die gängige Rechtsprechung zurückgreifen und langwierige Verhandlungen mit den Personalräten führen und unnötige zeitlich und finanziell belastende Einigungsstellenverfahren durchführen müssten. Da es sich bei Personalräten um ein gewähltes Gremium handelt ist nicht zwingend juristisches Fachwissen vorhanden. Finanzielle Mehraufwendungen für Rechtsberatungen und Schulungen würden die Budgets der Zentren unnötig belasten.
Es kann nicht sein, dass dem Personalrat bei Einstellungen und anderen Personalmaßnahmen ein so weites Mitbestimmungsrecht eingeräumt wird. Es geht ja dabei um die Frage, mit welchem Personal die Dienststelle ihren verfassungs- und gesetzmäßigen Auftrag erfüllt. Der Wegfall der Verweigerungsgründe würde zu einer Erschwernis der Erfüllung dieses Auftrags führen.

Mehr Dienstvereinbarungen ermöglichen

Die Zentren begrüßen die vorgesehenen Bestimmungen zur Nachwirkung und Kündigungsfrist, die zur Rechtssicherheit beitragen.

Vor einer vollständigen Öffnung für Dienstvereinbarungen in allen nicht auf Einzelpersonen bezogene Beteiligungstatbestände warnen die Zentren ausdrücklich. Eine Welle von Anträgen und Forderungen der Personalräte wird Dienststellen und die Personalabteilungen „überfluten“. Es ist nicht in allen Dienststellen mit einem auch am Wohle der Dienststelle und an einer „schlanken Verwaltung“ interessierten Personalratsgremium zu rechnen. Das zeigt bereits jetzt die Praxis in einigen Zentren, wo eine Vollzeitstelle zusätzlich in der Personalabteilung eingerichtet werden musste, um Dienstvereinbarungen und Einigungsstellenverfahren zu bearbeiten. Durch die vorgeschlagene Öffnung für Dienstvereinbarungen aller Art wird es zu Mehrkosten für die Zentren für Psychiatrie in Höhe von mindestens

500.000 € p.a. kommen. In Anbetracht dieser erheblichen Kosten sollten die Tatbestände, zu denen Dienstvereinbarungen von der Personalvertretung eingefordert werden können auf ein vertretbares Maß zurückgeführt werden.

Zu den Kostenauswirkungen

haben die Zentren bereits mit Datum vom 16.05.2012 sowie am 17.01.2013 Stellung genommen. Eine Neukalkulation anhand der in dem Gesetzesentwurf zum LPVG vom 23.07.2013 angegebenen Beschäftigten- und Freistellungsdaten entnehmen Sie bitte der Anlage.
Sicherlich mit einigem Aufwand verbunden, jedoch nicht unmöglich scheint den Zentren eine landesweite Kostenkalkulation der geplanten LPVG-Änderungen. Das Statistische Landesamt, das Finanzministerium Baden-Württemberg oder das Landesamt für Besoldung und Versorgung verfügen gewiss über das entsprechende Zahlenmaterial. Auch die Zentren sind gerne bereit, ihr Controlling-Know-how zur Verfügung zu stellen. Eine Gesetzesänderung mit so erheblichen Kostenauswirkungen sollte aus Sicht der Zentren sorgsam vorab kalkuliert werden.

Gerne stehen wir Ihnen für weitere Erläuterungen zur Verfügung.

Freundliche Grüße

im Auftrag der Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg
gez. Isolde Schuller
Personaldirektorin
Psychiatrisches Zentrum Nordbaden

Anlagen

ANLAGE 1

Stellungnahme der Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie

Zu Artikel 3 zum Änderungsgesetz zum LPVG – Stand 23.07.2013
An das Innenministerium

1. Bestehende Personalratsstrukturen

Durch das Gesetz zur Errichtung der Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie und zur Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Zentren für Psychiatrie vom 3. Dezember 2008 wurden die bis 31.12.2008 selbständigen Zentren für Psychiatrie Bad Schussenried, Weissenau und Zwiefalten zu einem Zentrum verschmolzen. Dieses trägt seit dem 01.01.2009 den Namen „Südwürttembergische Zentren für Psychiatrie"; Kurzform ZfP Südwürttemberg.

In Artikel I § 3 Abs. 1 dieses Gesetzes wurden Sonderregelungen für die Personalvertretungen getroffen. Bis zu den übernächsten regelmäßigen Personalratswahlen (das wäre im Jahr 2014) wurden die Dienststellen Weissenau, Bad Schussenried und Zwiefalten gebildet; jeweils mit eigenem Dienststellen-Personalrat.

Seit der Personalratswahl am 28. April 2010 besteht auf Grund der Regelung des § 54 Abs. 1 LPVG ein Gesamtpersonalrat, der nach § 85 Abs. 8 LPVG zu beteiligen ist bei Maßnahmen, die über den Bereich einer Dienststelle hinausgehen. Bis zu diesem Zeitpunkt war für solche Maßnahmen der (erweiterte) Personalrat bei der Dienststelle Weissenau zuständig; Artikel I § 3 Abs. 2 des Gesetzes vom 3. Dezember 2008.

Vor der Verschmelzung der drei Zentren für Psychiatrie am 01.01.2009 bestanden drei Personalräte in den ZfP Bad Schussenried, Weissenau und Zwiefalten; seit der Verschmelzung ist der Gesamtpersonalrat (bis 28. April 2010 der erweiterte Weissenauer Personalrat) als vierter Personalrat dazu gekommen.

2. Ziel des Gesetzes vom 3. Dezember 2008

Das Gesetz vom 3. Dezember 2008 hatte u.a. zum Ziel, die Organstrukturen, Geschäftsführungs- und Leitungsstrukturen zusammenzuführen und auch die Personalvertretung der fusionierten Anstalt in einem Gremium zu bündeln. Dies wird aus der Begründung zum Gesetz ersichtlich. Buchstabe b) Personalvertretung auf Seite 20 der Drucksache 14/3323 des Landtags von Baden-Württemberg lautet: „Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Verdi, der BBW-Beamtenbund Tarifunion und die Personalräte der Zentren für Psychiatrie haben gefordert, die Personalvertretung bei der fusionierten Anstalt in Südwürttemberg wie folgt zu regeln: Es wird eine spezialgesetzliche Vorgabe gewünscht, wonach die örtlichen Personalräte an den drei Standorten Zwiefalten, Bad Schussenried und Weissenau auch nach dem Zusammenschluss zu einer Anstalt jeweils fortbestehen und zusätzlich ein Gesamtpersonalrat gebildet wird. Das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG), das auch für Anstalten des öffentlichen Rechts gilt, sieht dagegen nicht vor, dass in derartigen Fällen obligatorisch örtliche Personalvertretungen fortbestehen. Dies würde auch der Intention des Gesetzentwurfs widersprechen, der bezweckt, die Organstrukturen, Geschäftsführungs- und Leitungsstrukturen zusammenzuführen und auch die Personalvertretung der fusionierten Anstalt in einem Gremium zu bündeln.

Der Gesetzentwurf nimmt insoweit eine vermittelnde Position ein (Artikel 1 § 3). Die Personalvertretung in der fusionierten Anstalt wird dadurch sichergestellt, dass die drei Zentren für Psychiatrie auch nach der Zusammenlegung bis zur ordentlichen Neuwahl der Personalräte selbständige Dienststellen im personalvertretungsrechtlichen Sinne bleiben. Die bisherigen örtlichen Personalräte bleiben im Amt. Dadurch wird vermieden, dass für den überschaubaren Zeitraum bis zu den nächsten regelmäßigen Personalratswahlen (im Frühjahr 2010) Veränderungen in der Personalratsbesetzung eintreten. Des Weiteren werden Regelungen für einen Übergangs-Gesamtpersonalrat getroffen. Nach Ablauf des Übergangszeitraums kommen die Bestimmungen des LPVG zur Anwendung.“ (Unterstreichungen durch den Unterzeichner; Anmerkung: im Gesetz wurde bis zu den „übernächsten“ statt „nächsten“ regelmäßigen Personalratswahlen eingefügt).

Eine Festschreibung der derzeitigen Personalvertretungsstruktur im LPVG über das Jahr 2014 hinaus würde der Intention des Gesetzes vom 3. Dezember 2008 widersprechen, die Organstrukturen, Geschäftsführungs- und Leitungsstrukturen zusammenzuführen und auch die Personalvertretung der fusionierten Anstalt in einem Gremium zu bündeln.

3. Die Dienststellen Bad Schussenried, Weissenau und Zwiefalten sind keine selbständigen Organisationseinheiten

Das ZfP Südwürttemberg ist in seiner Management- und Organisationsstruktur in Geschäftsbereiche gegliedert und bildet damit Patienten- und Markterfordernisse ab. Jeder Geschäftsbereich ist an mehreren unserer bis zu 24 Standorte vertreten. Ein Standort (bspw. Weissenau) ist keine einheitlich geleitete Organisationeinheit und erfüllt damit nicht die Merkmale einer Dienststelle. Es gibt keinen Leiter, dem alle Mitarbeiter eines Standortes unterstellt sind. Dem örtlichen Personalrat fehlt in dieser Organisationsform der örtliche „Dienststellenleiter“ als verantwortliches Gegenüber. Dies hat in der bestehenden Personalvertretungsstruktur dazu geführt, dass zwei der drei örtlichen Personalräte auf dem Klageweg versucht haben, den Geschäftsführer zur Teilnahme an allen gemeinsamen Besprechungen nach § 66 Abs. 1 LPVG persönlich zu verpflichten, was schon alleine aus Kapazitätsgründen unmöglich ist.

Die bisherigen für eine Übergangszeit bis zu den übernächsten Personalratswahlen (2014) gebildeten und weiterhin durch Artikel 3 geplanten Dienststellen Bad Schussenried, Weissenau und Zwiefalten entsprechen nicht dem gesetzlichen Ziel des § 9 Abs. 1 LPVG. Dies wird deutlich aus der Begründung des Innenministeriums zum Anhörungsentwurf Stand 23.07.2013 zu Nummer 6 (§ 9) Zu Buchstabe a.: „Diese Vorschrift entspricht im Wesentlichen § 9 Absatz 1 LPVG-alt. Zur Klarstellung soll der Begriff der Verwaltungsstellen durch den allgemeineren Begriff der Stellen ersetzt werden. Ausschlaggebend für den Begriff der Dienststelle ist nicht, ob sie Verwaltungsaufgaben wahrnehmen, sondern vielmehr, dass sie einen selbständigen organisatorischen Aufgabenbereich haben und innerhalb der Verwaltungsorganisation in dem in der öffentlichen Verwaltung möglichen Umfang verselbständigt sind und dem Leiter der Einrichtung eine mit deren organisatorischer Verselbständigung verbundene Regelungskompetenz im personellen, sachlichen oder sozialen Bereich zukommt, die Grundlage für das in § 2 geforderte vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenwirken zwischen Dienststelle und Personalvertretung ist.“

An alledem fehlt es bei den derzeitigen Dienststellen im ZfP Südwürttemberg:

- Es gibt keine Leiter der einzelnen Dienststellen, denen Regelungskompetenzen in personellen, sachlichen oder sozialen Bereichen zukommen.

- Die Dienststellen haben keinen selbständigen organisatorischen Aufgabenbereich.
- Die Dienststellen sind organisatorisch nicht verselbständigt.

An dieser Stelle weisen wir auf den Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 18.01.1990 – 6 P 8/88 hin. Nach Leitsatz Nr. 1 dieser Entscheidung verliert eine Dienststelle ihre Selbständigkeit im personalvertretungsrechtlichen Sinne, wenn sie nicht mehr eine organisatorische Einheit ist, die einen selbständigen Aufgabenbereich hat und innerhalb der Verwaltungsorganisation verselbständig ist. Diese Entscheidung ist zu § 9 LPVG Baden-Württemberg ergangen und betraf ein Krankenhaus.

4. Differenzen zwischen der Dienststelle, den Dienststellen-Personalvertretungen und dem Gesamtpersonalrat

Die bestehende Situation mit 4 Personalräten in einem einheitlich organisierten Unternehmen wie dem ZfP Südwürttemberg führt laufend zu Zuständigkeits- und Abgrenzungskonflikten, die immer wieder vom Verwaltungsgericht geklärt werden müssen. Kernproblem ist dabei die mangelnde Abgrenzung der Zuständigkeit zwischen regionaler Ebene und überregionaler Ebene. Die Dienststelle und die Personalvertretungen sind regelmäßig in Fragen der Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats oder der örtlichen Personalräte (geht eine Maßnahme über den Bereich einer Dienststelle hinaus i.S.v. § 85 Abs. 8 LPVG?) sowie des Schulungsbedarfs einzelner Mitglieder der örtlichen Personalräte (handelt es sich um ein Dienststellen bezogenes Thema oder betrifft das Schulungsthema mehrere Standorte?) unterschiedlicher Rechtsauffassungen. So haben die Personalvertretungen seit 2011 bis heute neun Anträge beim Verwaltungsgericht Sigmaringen gestellt, in denen es vor Allem um die Frage der Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats oder eines örtlichen Personalrats ging bzw. geht.

Diese unterschiedlichen Rechtsauffassungen zwischen Dienststelle, Gesamtpersonalrat und Dienststellen-Personalvertretungen sowie die laufenden Rechtsstreitigkeiten wegen der Personalratszuständigkeit erschweren die Arbeit erheblich und dürfen nicht über das Jahr 2014 hinaus fortbestehen.

5. Rechte des Dienststellenleiters

Nach § 9 Abs. 2 LPVG entscheidet der Leiter der Hauptdienststelle, ob Teile einer Dienststelle zu selbständigen Dienststellen erklärt werden; entweder von Amts wegen oder auf Antrag der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten. Es ist für das Management des ZfP Südwürttemberg nicht nachvollziehbar, dass dieses Recht, das anderen Dienststellenleitern eingeräumt wird, dem Dienststellenleiter des ZfP Südwürttemberg gesetzlich entzogen werden soll.

6. Argumente der örtlichen Personalvertretungen gehen fehl

Das Hauptargument der bestehenden Dienststellen-Personalräte, dass sie in dieser Eigenschaft die Interessen der Beschäftigten ihrer Dienststelle besser vertreten können als bei Bestehen von nur einem sich über das gesamte ZfP erstreckenden Personalrat geht fehl, aus folgenden Gründen:

- Für wesentliche Maßnahmen, die i.d.R. viele oder alle Beschäftigten des ZfP betreffen, und die daher über den Bereich einer Dienststelle hinaus gehen, sind die örtlichen Personalräte schon jetzt nicht mehr zuständig, sondern der Gesamtpersonalrat; § 85 Abs. 8 LPVG.

- In einem einheitlichen Personalrat werden Personalratsmitglieder aller bisherigen drei Dienststellen vertreten sein. Dieses Gremium kann sowohl die Freistellungen als auch die Zuständigkeiten für die Bearbeitung von (örtlich begrenzten) Maßnahmen so aufteilen, dass die Mitglieder sich auf den Standort konzentrieren, aus dem sie in das Gremium gewählt wurden. Dadurch wäre die „Nähe“ zu den Beschäftigten der jeweiligen (bisherigen) Dienststelle gewahrt.

- Bei einem einheitlichen Personalrat würde sich nach § 14 Abs. 4 LPVG-neu die Zahl der Mitglieder im ZfP Südwürttemberg wegen der dann bestehenden großen Außenstellen Weissenau und Zwiefalten um 4 erhöhen, was auch zu einer erhöhten Freistellung führen würde. Dadurch wäre eine gute und umfassende Vertretung der Interessen der jeweiligen Beschäftigten aller bisherigen Dienststellen in einem neuen Personalrat weiter gewährleistet.

- Zudem soll sich der Personalrat nach § 18 Abs. 1 LPVG-neu aus Vertretern verschiedener Organisationseinheiten der Dienststelle zusammensetzen. Durch diese Formulierung wird auch bekräftigt, dass Bewerberinnen und Bewerber aus Außenstellen, Nebenstellen oder Teilen von Dienststellen auf Wahlvorschlägen zum Zuge kommen sollen; siehe die Begründung des Innenministeriums zu Nummer 15 (§ 18) des Anhörungsentwurfs Stand 23.07.2013. Auch dadurch wäre eine gute und umfassende Vertretung der Interessen der jeweiligen Beschäftigten aller bisherigen Dienststellen in einem neuen Personalrat weiter gewährleistet.

7. Kosten

Die Personalratsstruktur bis 31.12.2008 sah wie folgt aus:
Zahl der Personalvertretungen: 3
Zahl der Personalratsmitglieder: 35
Zahl der freigestellten Mitglieder: 4

Seit 28. April 2010 (erstmalige Wahl des Gesamtpersonalrats):
Zahl der Personalvertretungen: 4
Zahl der Personalratsmitglieder: 42
Zahl der freigestellten Mitglieder: 4,5

Seit 01.11.2012 (nach Verwaltungsrechtsstreit wg. Freistellung GPR):
Zahl der Personalvertretungen: 4
Zahl der Personalratsmitglieder: 42
Zahl der freigestellten Mitglieder: 5

Obwohl seit der Verschmelzung am 01.01.2009 für die Personalratsgremien keine zusätzlichen Aufgaben hinzugekommen sind und wesentliche Maßnahmen, z.B. der Abschluss von Dienstvereinbarungen, nicht mehr mit drei Personalvertretungen, sondern nur noch mit dem Gesamtpersonalrat – rationeller als bisher - verhandelt werden müssen, hat sich die

Zahl der Personalratsmitglieder und der Freistellungen und damit auch die Kosten für den Personalrat erhöht.

Zurzeit verursachen die vier Personalvertretungen zusammen jährlich Kosten von ca. 700.000 €. Darin enthalten sind die Personalkosten für die freigestellten Mitglieder, die Personalkosten für die Teilnahme der nicht freigestellten Personalratsmitglieder an Personalratssitzungen und Arbeitsgruppen und Fortbildungen sowie Sachkosten.

Eine Fortschreibung der Personalratsstruktur mit drei Dienststellen-Personalräten und einem Gesamtpersonalrat würde nach dem LPVG-neu zu folgender Struktur führen:
Zahl der Personalvertretungen: 4
Zahl der Personalratsmitglieder: 48
Zahl der freigestellten Mitglieder: 10

Ein Personalrat für das gesamte ZfP würde nach dem LPVG-neu folgende Struktur erhalten:
Zahl der Personalvertretungen: 1
Zahl der Personalratsmitglieder: 23 (19 + 4 wg. der großen Außenstellen)
Zahl der freigestellten Mitglieder: 8 (6 + 2 wg. der großen Außenstellen)

Aus diesem letzten Vergleich wird ersichtlich, dass bei nur einem Personalrat für das gesamte ZfP wesentlich geringere Kosten anfallen werden als bei Beibehaltung der drei Dienststellen-Personalräte und eines Gesamtpersonalrats. An anderer Stelle äußern wir uns gemeinsam mit den anderen ZfP in Baden-Württemberg noch generell zur Frage der Berechtigung der Freistellungssteigerungen nach LPVG-neu.

Derzeit verursachen die vier Personalvertretungen durch die hohe Zahl an Mitgliedern und dem zum Teil vierfachen nicht aufeinander abgestimmten Schulungsbedarf in denselben Themen erhebliche Grundschulungs- und Fortbildungskosten, was auch immer wieder zu Verwaltungsrechtsstreitigkeiten führt. Es muss Ziel sein, künftig auch diese Kosten durch Verzicht auf Dienststellen-Personalräte zu senken.

8. Zusammenfassung

Weder in rechtlicher noch in praktischer Hinsicht halten wir die Planung, die bestehende Personalratsstruktur im ZfP Südwürttemberg mit drei Dienststellen-Personalräten und einem Gesamtpersonalrat auf Dauer per Gesetz festzuschreiben, für nachvollziehbar. Aus Sicht des Managements des ZfP Südwürttemberg sprechen gewichtige Gründe gegen eine solche Planung. Die Interessen der Beschäftigten sind – wie unter 6. ausgeführt – gut gewahrt auch bei nur einem Personalrat. Das Management des ZfP befürwortet nur einen einzigen Personalrat im ZfP, der besser, stärker und zielgerichteter zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben arbeiten kann als vier Personalratsgremien nebeneinander.

Roland Beer
Stv. Geschäftsführer

Gesetzesentwurf v. 23.07.2013 zur Novellierung des LPVG

Mehrkosten p.a. der ZfP-Gruppe

	Südwürttemberg	Emmendingen	Calw	Reichenau	Wiesloch	Weinsberg	Winnenden	ZfP Gruppe Gesamt
Mehrkosten freigestellte Personalratsmitglieder	275.000 €	55.000	44.000 €	55.000 €	110.000 €	55.000 €	110.000 €	704.000 €
Erhöhter Schulungsaufwand (pauschal)	18.000 €	7.500	5.000 €	5.000 €	15.000 €	20.000 €	18.000 €	88.500 €
Mehraufwand für Wirschausschuss, Dienstvereinbarungen	60.000 €	55.000	55.000 €	55.000 €	55.000 €	55.000 €	55.000 €	390.000 €
(Mehrbedarf insbesondere an Sachbearbeiter)								- €
Rechtsstreitigkeiten, Einigungsstellenverfahren	??	??	??	??	??	??	??	- €
Summe Kosten	**353.000 €**	**117.500 €**	**104.000 €**	**115.000 €**	**180.000 €**	**130.000 €**	**183.000 €**	**1.182.500 €**

Anlage 2

Berechnung der Personalratsmitglieder und der Freistellungen auf Basis des Gesetzesentwurfs zum LPVG v. 23.07.2013

	Südwürttemberg	Emmendingen	Calw	Reichenau	Wiesloch	Weinsberg	Winnenden	ZfPs Gesamt
Beschäftigte	3.085	1.164	804	636	1.515	1.124	974	9.302
PR Mitglieder(aktuell)	35	13	11	11	13	13	11	107
Freistellung	4,00 VK	2,00 VK	1,20 VK	1,00 VK	2,00 VK	2,00 VK	1,00 VK	13,20 VK
GPR Mitglieder	7	-	-	-	-	-	-	7
GPR Freistellung	1,00 VK	-	-	-	-	-	-	1,00 VK
Kosten (aktuell)	**275.000 €**	**110.000 €**	**66.000 €**	**55.000 €**	**110.000 €**	**110.000 €**	**55.000 €**	**781.000 €**
PR -Mitglieder (neu)	35	13	11	11	15	13	13	111
Freistellung	7,00 VK	3,00 VK	2,00 VK	2,00 VK	4,00 VK	3,00 VK	3,00 VK	24,00 VK
Kosten PR	385.000 €	165.000 €	110.000 €	110.000 €	220.000 €	165.000 €	165.000 €	1.320.000 €
GPR Mitglieder	13	-	-	-	-	-	-	13
GPR Freistellung	3,00 VK	-	-	-	-	-	-	3,00 VK
Kosten GPR	165.000 €	-	-	-	-	-	-	165.000 €
Kosten (neu)	**550.000 €**	**165.000 €**	**110.000 €**	**110.000 €**	**220.000 €**	**165.000 €**	**165.000 €**	**1.485.000 €**

Hinweise:

Durchschnittspersonalkosten 55.000 €

GPR nur im ZfP Südwürttemberg

aktuell: auf Basis aktuell geltendes LPVG

neu: auf Basis Gesetzesentwurf zum LPVG v. 23.07.2013

Beauftragte für Chancengleichheit
zfp Südwürttemberg

Carmen Kremer
Beauftragte für Chancengleichheit

Weingartshofer Straße 2
88214 Ravensburg
Telefon 0751/7601-2765
Telefon 0172/9024248
E-Mail carmen.kremer@zfp-zentrum.de

ZfP Südwürttemberg • Weingartshofer Straße 2 • 88214 Ravensburg

Weissenau, 16. August 2013

Stellungnahme im Anhörungsverfahren zum Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften

Allgemeines
Es wurde versäumt, eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Hierzu gibt es eine Vorschriftenanordnung, sowie ein Merkblatt aus dem Ministerium für Arbeit und Soziales vom 13.10.2009, wie der geschlechtergerechte Sprachgebrauch umgesetzt werden muss. Diesbezüglich muss der gesamte Gesetzesentwurf noch einmal überarbeitet werden. Es geht nicht an, dass in einem aktuellen Gesetzt nur von „Leiter“ und „Arbeitnehmer“ die Rede ist. Durch solche Formulierungen werden die Frauen ausgeschossen und nicht angesprochen.
An einigen Stellen geht der Entwurf auf die Geschlechterproblematik ein und versucht hier einige Verbesserungen.

Einzelne §

- § 15 (1) Satz 1
  „Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, sind Frauen und Männer bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten der Dienststelle zu berücksichtigen.“ *Hier würde zur Klarheit beitragen, wenn im Vorfeld Berechnungen zu Grunde lägen, wie viele Sitze an welches Geschlecht gehen. Mein Vorschlag wäre, die Geschlechter zu behandeln wie die Gruppen.*
- § 15 (2)
  Es ist sehr gut, dass schon in den Wahlvorschlägen die Geschlechterverteilung zu berücksichtigen ist.
- § 20 (1) 2. Satz
  „Beide Geschlechter müssen im Wahlvorstand vertreten sein.“ *Es ist gut, dass hier eine klare Formulierung gewählt wurde. (muss)*
- § 32 (3)
  „Beide Geschlechter sollen im Vorstand vertreten sein“ Bitte ändern in: „Beide Geschlechter müssen im Vorstand vertreten sein.“ *Hier sollte verfahren werden wie bei den einzelnen Gruppen.*
- § 47b (4)
  Hier sollte folgender Satz eingefügt werden: „Bei der Freistellung sind die Geschlechter in dem Umfang zu berücksichtigen, wie sie im Gremium vertreten sind.“
- § 52 (2)

Hier sollte folgender Satz aufgenommen werden: „Werden Angelegenheiten behandelt, die Fragen der Gelichstellung von Frauen und Männern betreffen, ist der Beauftragten für Chancengleichheit Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben."

- § 53 (2)
  Hier sollte unter „8. die Beauftragte für Chancengleichheit" aufgenommen werden. Sie fehlt in dieser Aufzählung.
- § 66 Absatz 1 c)
  „Die Beauftragte für Chancengleichheit kann an den gemeinschaftlichen Besprechungen beratend teilnehmen," folgenden Satzteil bitte streichen, „wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen." *Oft stellen sich die Fragestellungen erst während einer Besprechung. Wenn beide Geschlechter in einem Betrieb vertreten sind, dann sind die Wirtschaftlichen Zahlen immer von Bedeutung und haben eine direkte Wirkung auf die Arbeitsplätze und die Arbeitssituation weiblicher Beschäftigter.*
- § 68 b (4)
  Satz 1 ergänzen mit: „und der Beauftragten für Chancengleichheit." *Der Wirtschaftlichkeit kommt immer ein höheres Maß an Bedeutung zu, so dass sich dies immer auch auf die im Betrieb beschäftigten Frauen und deren Bedingungen sowie auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirkt. Dies rechtfertigt einen echten Sitz für die Beauftragte für Chancengleichheit.*
  (6) Falls diese Satzergänzung oben nicht eingeführt werden kann, dann bitte hier im letzten Satz ab Komma, „wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen," streichen. *Diese Einschränkung ist in der Praxis zu schwierig in der Handhabung. Sie lässt zu viel Interpretationsmöglichkeiten. Allein das Wort „besonders" ist problematisch. Ab welchem Anteil trifft „besonders" zu?*
- § 80
  Bitte unter (7) „Bei Dienstvereinbarungen, die Telearbeitsplätze, Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitarbeit oder in anderer Weise die Chancengleichheit betreffen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen." *Hierzu finden wir Regelungen im ChancenG. Um für Klarstellung zu sorgen, halte ich es für wichtig, dies auch noch einmal für die Personalräte aufzunehmen.*

Änderung anderer Vorschriften

Artikel 3

Änderung des Gesetzes zur Einrichtung der Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie

Durch die hier vorgeschlagenen Änderungen wird nicht die Gelegenheit genutzt, die Personalratsstrukturen denen des Zentrums anzupassen. Seit 2009 sind wir ein gemeinsames Zentrum mit vielen Standorten und nicht mit einzelnen Dienststellen. Es ist natürlich von sehr hoher Bedeutung, dass die Mitarbeitenden direkt vertreten sind und auch vom Personalrat eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner haben. Ob der Weg der bisherigen Struktur der örtlichen Personalräte (drei Dienststellen Weissenau, Bad Schussenried und Zwiefalten) der richtige ist, bezweifle ich. Durch diese Struktur wird das weitere Zusammenwachsen erschwert und die Diskussionen,welcher Personalrat für welche Aufgaben zuständig ist, immer wieder neu geführt werden müssen. Bei einem nach einem Proporz gewählten und somit regional zusammen gesetzten Gesamtpersonalrat wäre dies höchst wahrscheinlich effektiver. Hierzu müssten natürlich die Gesetze so geändert werden, dass dies auf einer gesicherten rechtlichen Grundlage steht. Einen Personalrat, der weit weg von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist, halte ich für nicht effektiv. Das wäre eine erhebliche Verschlechterung. Die Beschäftigten wünschen sich

ihre Vertreterinnen und Vertreter vor Ort, so dass diese auch erreichbar sind. Ebenfalls wissen die regionalen Vertreterinnen und Vertreter besser über die jeweiligen Regionen Bescheid. Durch eine solche Struktur wären eventuell mehr Standorte vertreten als die drei Hauptstandorte Weissenau, Bad Schussenried und Zwiefalten. Das ZfP Südwürttemberg ist an über 30 Standorten tätig. Wenn Gesetzesänderungen aber den Proporz nicht sichern können, müssen die örtlichen Personalräte erhalten bleiben und Artikel 3 geändert werden.

zfp
Emmendingen
Akademisches Lehrkrankenhaus
der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
-Psychiatrie-
Personalrat

Stellv. Personalratsvorsitzende
Alice Bruder
Unsere Zeichen: br/bur
Neubronnstr. 25
Telefon 07641 461-2748
Telefax 07641 461-2908
E-Mail: personalrat@zfp-emmendingen.de

Emmendingen, 15.08.2013

Zentrum für Psychiatrie Emmendingen · Neubronnstraße 25 · 79312 Emmendingen

Herrn
Dr. Herbert O. Zinell
Innenministerium
Postfach 103465
70029 Stuttgart

Stellungnahme zum Anhörungsentwurf zur Novellierung des LPVG

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell,

hiermit möchten wir Ihnen wie gewünscht die Stellungnahme/ Änderungswünsche des Personalrates ZfP Emmendingen zukommen lassen:

§ 15 Vertretung nach Gruppen und Geschlechtern
(1) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, ~~sind~~ sollen Frauen und Männer bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten der Dienststelle ~~zu berücksichtigen~~ berücksichtigt werden.

Diese Formulierung lässt mehr Spielraum und entspricht zudem eher dem demokratischen Gedanken.

§ 47b Freistellung
(3) Maßgebend für die Ermittlung der Freistellungen ist die Zahl der Mitglieder des Personalrats, welche nach § 14 Absatz 1 und 3 einer zum Zeitpunkt der Antragstellung durchzuführenden Wahl des Personalrats zugrunde zu legen wäre.
Würde sich nach der Freistellung die Zahl der Mitglieder des Personalrats im Falle einer Neuwahl um mehr als zwei Mitglieder verringern oder erhöhen, ist eine aufgrund der ~~bisherigen~~ Mitgliederzahl bewilligte Freistellung zu verringern oder zu erhöhen. Absatz 2 bleibt unberührt.

Wenn hier eine Anpassung als notwendig erachtet wird, ist es nur die logische Konsequenz, die Anpassung in beide Richtungen zu vollziehen.

§ 55a Arbeitsgemeinschaften von Personalvertretungen
(3) Abweichend von Absatz 1 können die Personalräte bei den Universitätsklinika und den Zentren für Psychiatrie eine Arbeitsgemeinschaft bilden, der aus jedem Universitätsklinikum oder den ZfP bis zu zwei Mitglieder angehören. Auf Antrag des Personalrats ist ~~bei jedem Universitätsklinikum~~ ein Mitglied für bis zu zehn Arbeitsstunden in der Woche von seiner dienstlichen Tätigkeit für die Wahrnehmung von Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft

freizustellen. Eine entsprechende Teilfreistellung von zwei Mitgliedern ist zulässig. § 47 Absatz 2 bleibt unberührt.

In Absatz 1 wird vermerkt, dass „Personalvertretungen derselben Verwaltungsstufe, …können zur Behandlung gemeinsam betreffender Angelegenheiten eine Arbeitsgemeinschaft bilden, wenn dies der Wahrnehmung der Befugnisse und Pflichten der einzelnen Personalvertretung förderlich ist….“
Die Zentren für Psychiatrie können hier gleichgesetzt werden, da sie die psychiatrische Versorgung des Landes Baden- Württemberg sicherstellen.

§ 68b Wirtschaftsausschuss
(2) Die Dienststelle hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, ~~soweit dadurch nicht die Dienst- oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden,~~ sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.

Dieser Zusatz muss gestrichen werden.

§ 71 Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung
(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Beschäftigten,…

Gerade in Personalangelegenheiten ist für uns die uneingeschränkte Mitbestimmung von besonderer Bedeutung, deshalb fordern wir diese.

§ 74a Einigungsstelle
(5) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss. Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss wird mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst; bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der Person für den Vorsitz. Er muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, ~~insbesondere des Haushaltsgesetzes~~, halten. Der Beschluss ist den Beteiligten zuzustellen.

Die Bindung des Beschlusses an das Haushaltsrecht muss gestrichen werden.

§ 76 Angelegenheiten der Mitwirkung

2. Auflösung, Einschränkung, Erweiterung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
3. nicht nur vorübergehender Übertragung wesentlicher Arbeiten oder wesentlicher Aufgaben, die bisher üblicherweise durch Beschäftigte der Dienststelle wahrgenommen werden, durch Vergabe oder Privatisierung,
5. Auswahl der Beschäftigten zur Teilnahme an Maßnahmen der Berufsausbildung, an Fortbildungs- sowie Weiterbildungsveranstaltungen, an Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung,
6. Grundsätzen der Personalplanung,
7. Arbeitsorganisation einschließlich der Planungs- und Gestaltungsmittel und der Zahl der einzusetzenden Beschäftigten, mit Ausnahme der Erstellung

von Stundenplänen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen

Da organisatorische Maßnahmen große Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, muss der PR ein Mitbestimmungsrecht haben, deshalb fordern wir dieses.

§ 79 Antrag des Personalrats
(1)Der Personalrat kann eine Maßnahme, ~~die nach § 70 Absatz 1 Nummer 2, 5 und 6, Absatz 2 und 3, § 71 Absatz 3 und § 76 Absatz 1 seiner Mitbestimmung oder Mitwirkung unterliegt,~~ schriftlich beim Leiter der Dienststelle beantragen; der Antrag ist zu begründen. ~~§ 68 Absatz 2 Satz 1 gilt entsprechend~~.

Hier gilt es, dem PR in allen Angelegenheiten die Möglichkeit einer aktiven Mitgestaltung zu geben.

§ 80 Dienstvereinbarungen
(1) Dienstvereinbarungen sind in allen Angelegenheiten ~~der Mitbestimmung nach § 70 Absatz 1 Nummer 2, 5 und 6, Absatz 2 und 3, § 71 Absatz 3 und Mitwirkung nach § 76 Absatz 1~~ zulässig, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.

Hier bedarf es keiner Einschränkung.

Mit freundlichen Grüßen

Alice Bruder
Stv. Personalratsvorsitzende

Klinikum Nordschwarzwald
Personalrat

Personalratsvorsitzender
Peter Schneider
Unsere Zeichen: 1119/08
Lützenhardter Hof 1
75365 Calw - Hirsau
Telefon 07051 586-2248
DECT: 07051 586-1630
E-Mail: personalrat@kn-calw.de

Calw, den 12.08.13

Personalrat Klinikum Nordschwarzwald · Im Lützenhardter Hof · 75365 Calw-Hirsau
Herr Dr. Herbert O. Zinell
Innenministerium
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

Novellierung LPVG

Sehr geehrter Dr. Zinell,

hiermit übersende ich Ihnen wie gewünscht die Stellungnahme des Personalrates ZfP Calw Klinikum Nordschwarzwald.

Es ist zu begrüßen, dass endlich auch das LPVG Baden Württemberg eine zeitgemäße Anpassung an die tatsächlichen Gegebenheiten der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und sozialen Lage Baden Württembergs erfolgt. Bedauerlich ist, dass das LPVG bei den Beteiligungsrechten hinter denen einiger anderer Bundesländer, wie z.B. NRW und Rheinland-Pfalz zurückbleibt. Gerade die Beteiligung der Bevölkerung/Beschäftigten an der Gestaltung des Landes, deren Betriebe und der Wirtschaft wäre Umsetzung demokratischen Verständnisses.

Bei aller positiven Verbesserung, die das neue LPVG bringt, halten wir die Änderung folgender Regelungen für notwendig:

§ 15

Geplant: „(1) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, sind Frauen und Männer bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten der Dienststelle zu berücksichtigen.

Änderungsvorschlag: (1) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, sollen Frauen und Männer bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten der Dienststelle berücksichtigt werden.

Begründung: Nach demokratischen Prinzipen müssen die Personen, die die meisten Stimmen/Vertrauen der Beschäftigten erhalten haben, die Aufgaben wahrnehmen. Dies sollte unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Aussehen etc. geschehen.

§ 47b

Geplant: (2) Personalrat und Dienststelle können einvernehmlich von Absatz 1 Satz 2 abweichen. Kommt eine Einigung zwischen Personalrat und Dienststelle nicht zustande, gelten die §§ 73 sowie 74 Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

Änderungsvorschlag: (2) Personalrat und Dienststelle können einvernehmlich von Absatz 1 Satz 2 abweichen und eine weitere Freistellung vereinbaren. Kommt eine Einigung zwischen Personalrat und Dienststelle nicht zustande, gelten die §§ 73 sowie 74 Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

Begründung: Eine Verringerung der Freistellung erfolgt in der Praxis durch betriebliche Notwendigkeit. Die Personalräte variieren teilweise in der Amtsperiode mit den Freistellungen je nach den vorhandenen und geplanten Aufgaben. Eine Verringerung der Freistellung muss daher nicht vereinbart werden. Bei erhöhtem Arbeitsanfall für Personalräte z.B. wenn die Beschäftigungszahl in Nähe der nächsten regulären Freistellung kommt (z.B. 990 Beschäftigte und 50 unbesetzte Stellen), sollte mit der Dienststelle eine zusätzliche Freistellung vorab vereinbart werden können.

§ 47b

Geplant: (3) Maßgebend für die Ermittlung der Freistellungen ist die Zahl der Mitglieder des Personalrats, welche nach § 14 Absatz 1 und 3 einer zum Zeitpunkt der Antragstellung durchzuführenden Wahl des Personalrats zugrunde zu legen wäre. Würde sich nach der Freistellung die

Zahl der Mitglieder des Personalrats im Falle einer Neuwahl um mehr als zwei Mitglieder verringern, ist eine aufgrund der bisherigen Mitgliederzahl bewilligte Freistellung zu verringern. Absatz 2 bleibt unberührt.

Änderungsvorschlag; (3) Maßgebend für die Ermittlung der Freistellungen ist die Zahl der Mitglieder des Personalrats, welche nach § 14 Absatz 1 und 3 einer zum Zeitpunkt der Antragstellung durchzuführenden Wahl des Personalrats zugrunde zu legen wäre. Würde sich nach der Freistellung die Zahl der Mitglieder des Personalrats im Falle einer Neuwahl dauerhaft um mehr als zwei Mitglieder verringern oder erhöhen, ist eine aufgrund der bisherigen Mitgliederzahl bewilligte Freistellung zu verändern. Absatz 2 bleibt unberührt.

Begründung: Wenn eine gesetzliche Regelung zur Änderung der Freistellung vereinbart werden soll, muss sowohl bei einem Sinken und als auch bei einem Steigen des Personalbestands die Regelung gelten. Eine Veränderung sollte nur erfolgen, wenn der Personalbestand sich auf Dauer ändert.

Die Orientierung der Freistellung sollte an die vorhandenen Beschäftigten und den noch offenen Stellen erfolgen.

§ 55a

Geplant: (3) Abweichend von Absatz 1 können die Personalräte bei den Universitätsklinika eine Arbeitsgemeinschaft bilden, der aus jedem Universitätsklinikum bis zu zwei Mitglieder angehören. Auf Antrag des Personalrats ist bei jedem Universitätsklinikum ein Mitglied für bis zu zehn Arbeitsstunden in der Woche von seiner dienstlichen Tätigkeit für die Wahrnehmung von Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft freizustellen. Eine entsprechende Teilfreistellung von zwei Mitgliedern ist zulässig. § 47 Absatz 2 bleibt unberührt.

Änderungsvorschlag: (3) Abweichend von Absatz 1 können die Personalräte bei den Universitätsklinika und den ZfP eine Arbeitsgemeinschaft bilden, der aus jedem Universitätsklinikum oder ZfP bis zu zwei Mitglieder angehören. Auf Antrag des

Personalrats ist ein Mitglied für bis zu zehn Arbeitsstunden in der Woche von seiner dienstlichen Tätigkeit für die Wahrnehmung von Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft freizustellen. Eine entsprechende Teilfreistellung von zwei Mitgliedern ist zulässig. § 47 Absatz 2 bleibt unberührt.

Begründung: Angebracht ist, dass auch die Zentren für Psychiatrie Arbeitsgemeinschaften bilden können, da sie die psychiatrische Versorgung des Landes Baden Württemberg sicherstellen.

§ 68b

Geplant: (2) Die Dienststelle hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Dienst- oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.

Änderungsvorschlag: (2) Die Dienststelle hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

Begründung: Da die Wirtschaftsausschussmitglieder der Verschwiegenheitspflicht unterliegen, sollten alle Daten offengelegt werden. Sollte die Dienststelle Informationen nicht weitergeben, wird es schwierig und zu Konflikten führen, ob diese Information notwendige Dienst- oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse waren. Die Erfahrung zeigt, dass Transparenz viele gesellschaftliche Fehlentscheidungen verhindert.

§74a

Geplant: (5) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss. Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss wird mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst; bei

Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der Person für den Vorsitz. Er muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten. Der Beschluss ist den Beteiligten zuzustellen."

Änderungsvorschlag: (5) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss. Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss wird mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst; bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der Person für den Vorsitz. Er muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften halten. Der Beschluss ist den Beteiligten zuzustellen.

Begründung: Dass Beschlüsse sich an die rechtlichen Vorgaben halten müssen, ist selbstverständlich. Es kann aber nicht sein, dass z.B. eine Entscheidung zum Gesundheitsschutz auf Grund der Haushaltsvorgaben nicht erfolgen kann.

§ 76
Angelegenheiten der Mitwirkung
(1) Der Personalrat wirkt mit bei

Geplant: 2. Auflösung, Einschränkung, Erweiterung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,

Änderungsvorschlag: Den Passus in § 70 überführen.

Begründung: Die Auflösung von Dienststellen kann existenzielle Einflüsse auf die Beschäftigten haben. Die Interessenvertretungen der Beschäftigten müssen deshalb dabei mitbestimmen können

Geplant: 3. nicht nur vorübergehender Übertragung wesentlicher Arbeiten oder wesentlicher Aufgaben, die bisher üblicherweise durch Beschäftigte der Dienststelle wahrgenommen werden, durch Vergabe oder Privatisierung,

Änderungsvorschlag: Den Passus in § 70 überführen.

Begründung: Privatisierung kann zum Verlust des Arbeitsplatzes oder zu massiven Lohnkürzungen führen. Deshalb müssen die Beschäftigten über ihre Interessenvertretung ein Mitbestimmungsrecht haben.

Geplant: 7. Arbeitsorganisation einschließlich der Planungs- und Gestaltungsmittel und der Zahl der einzusetzenden Beschäftigten, mit Ausnahme der Erstellung von Stundenplänen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen,

Änderungsvorschlag: Den Passus in § 70 überführen.

Begründung: Die Arbeitsorganisation und Anzahl der einzusetzenden Beschäftigten haben gerade im Gesundheitswesen gravierenden Einfluss auf die Gesundheit. Daher muss der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht haben, wie Tätigkeiten im Betrieb verrichtet werden.

§ 79

Antrag des Personalrats

Geplant: (1) Der Personalrat kann eine Maßnahme, die nach § 70 Absatz 1 Nummer 2, 5 und 6, Absatz 2 und 3, § 71 Absatz 3 und § 76 Absatz 1 seiner Mitbestimmung oder Mitwirkung unterliegt, schriftlich beim Leiter der Dienststelle beantragen; der Antrag ist zu begründen. § 68 Absatz 2 Satz 1 gilt entsprechend.

Änderungsvorschlag: (1) Der Personalrat kann eine Maßnahme schriftlich beim Leiter der Dienststelle beantragen; der Antrag ist zu begründen.

Begründung: Bei der Erfüllung der an die Dienststelle übertragenen Aufgaben und der Gestaltung des Betriebes müssen die Beschäftigten/der Personalrat die Möglichkeit

haben, aktiv mit zu gestalten. Der Personalrat muss daher die Möglichkeit haben, zu allen Angelegenheiten begründete Anträge zu stellen.

§ 80

Dienstvereinbarungen

Geplant: (1) Dienstvereinbarungen sind in allen Angelegenheiten der Mitbestimmung nach § 70 Absatz 1 Nummer 2, 5 und 6, Absatz 2 und 3, § 71 Absatz 3 und Mitwirkung nach § 76 Absatz 1 zulässig, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.

Änderungsvorschlag: (1) Dienstvereinbarungen sind in allen Angelegenheiten zulässig, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.

Begründung: Häufig erklären Dienststellenleiter, dass sie gerne mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung machen würden, dass aber auf Grund des LPVG nicht möglich ist. Es muss die Möglichkeit geschaffen werden, in allen Belangen mit der Dienststelle verbindliche Vereinbarungen treffen zu können.

Gerne stehe ich Ihnen für weitere Fragen und Auskünfte zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Peter Schneider
Personalratsvorsitzender

Klaus Stalljohann
stellv. Personalratsvorsitzender

zfp

Zentrum für Psychiatrie Reichenau
Akademisches Lehrkrankenhaus der Universität Konstanz
Personalrat

Personalratsvorsitzende
Edith Eberhardt
Zentrum für Psychiatrie Reichenau
Feursteinstraße 55
78479 Reichenau
Tel: (07531) 977-316 oder 977 - 97316
Fax: (07531) 977-504
Mail: Personalrat@ZFP-Reichenau.de

Zentrum für Psychiatrie Reichenau · Feursteinstraße 55 · D - 78479 Reichenau

Herr Dr. Herbert O. Zinell
Innenministerium
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

Innenministerium BW
Der Ministerialdirektor
20. Aug. 2013
MD-EB-Nr. .....
2 3 4 5 MD-Schr.

Datum: Reichenau, den 16. August 2013

Innenministerium
Baden-Württemberg
26. Aug. 2013

Stellungnahme zum Anhörungsentwurf zur Novellierung des LPVG

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell,

hiermit möchten wir Ihnen wie gewünscht die Stellungnahme/ Änderungswünsche des Personalrates ZfP Reichenau zukommen lassen:

§ 15 Vertretung nach Gruppen und Geschlechtern
(1) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, ~~sind~~ sollen Frauen und Männer bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten der Dienststelle ~~zu berücksichtigen~~ berücksichtigt werden.

Diese Formulierung lässt mehr Spielraum und entspricht zudem eher dem demokratischen Gedanken.

§ 47b Freistellung
(3) Maßgebend für die Ermittlung der Freistellungen ist die Zahl der Mitglieder des Personalrats, welche nach § 14 Absatz 1 und 3 einer zum Zeitpunkt der Antragstellung durchzuführenden Wahl des Personalrats zugrunde zu legen wäre.
Würde sich nach der Freistellung die Zahl der Mitglieder des Personalrats im Falle einer Neuwahl um mehr als zwei Mitglieder verringern oder erhöhen, ist eine aufgrund der ~~bisherigen~~ Mitgliederzahl bewilligte Freistellung zu verringern oder zu erhöhen. Absatz 2 bleibt unberührt.

Wenn hier eine Anpassung als notwendig erachtet wird, ist es nur die logische Konsequenz, die Anpassung in beide Richtungen zu vollziehen.

zfp

§ 55a Arbeitsgemeinschaften von Personalvertretungen
(3) Abweichend von Absatz 1 können die Personalräte bei den Universitätsklinika und den Zentren für Psychiatrie eine Arbeitsgemeinschaft bilden, der aus jedem Universitätsklinikum oder den ZfP bis zu zwei Mitglieder angehören. Auf Antrag des Personalrats ist ~~bei jedem Universitätsklinikum~~ ein Mitglied für bis zu zehn Arbeitsstunden in der Woche von seiner dienstlichen Tätigkeit für die Wahrnehmung von Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft freizustellen. Eine entsprechende Teilfreistellung von zwei Mitgliedern ist zulässig. § 47 Absatz 2 bleibt unberührt.

In Absatz 1 wird vermerkt, dass „Personalvertretungen derselben Verwaltungsstufe, ...können zur Behandlung gemeinsam betreffender Angelegenheiten eine Arbeitsgemeinschaft bilden, wenn dies der Wahrnehmung der Befugnisse und Pflichten der einzelnen Personalvertretung förderlich ist....“
Die Zentren für Psychiatrie können hier gleichgesetzt werden, da sie die psychiatrische Versorgung des Landes Baden- Württemberg sicherstellen.

§ 68b Wirtschaftsausschuss
(2) Die Dienststelle hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, ~~soweit dadurch nicht die Dienst- oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden,~~ sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.

Dieser Zusatz muss gestrichen werden.

§ 71 Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung
(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Beschäftigten,...

Gerade in Personalangelegenheiten ist für uns die uneingeschränkte Mitbestimmung von besonderer Bedeutung, deshalb fordern wir diese.

§ 74a Einigungsstelle
(5) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss. Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss wird mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst; bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der Person für den Vorsitz. Er muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, ~~insbesondere des Haushaltsgesetzes~~, halten. Der Beschluss ist den Beteiligten zuzustellen.

Die Bindung des Beschlusses an das Haushaltsrecht muss gestrichen werden.

zfp

§ 76 Angelegenheiten der Mitwirkung

2. Auflösung, Einschränkung, Erweiterung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
3. nicht nur vorübergehender Übertragung wesentlicher Arbeiten oder wesentlicher Aufgaben, die bisher üblicherweise durch Beschäftigte der Dienststelle wahrgenommen werden, durch Vergabe oder Privatisierung,
5. Auswahl der Beschäftigten zur Teilnahme an Maßnahmen der Berufsausbildung, an Fortbildungs- sowie Weiterbildungsveranstaltungen, an Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung,
6. Grundsätzen der Personalplanung,
7. Arbeitsorganisation einschließlich der Planungs- und Gestaltungsmittel und der Zahl der einzusetzenden Beschäftigten, mit Ausnahme der Erstellung von Stundenplänen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen

Da organisatorische Maßnahmen große Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, muss der PR ein Mitbestimmungsrecht haben, deshalb fordern wir dieses.

§ 79 Antrag des Personalrats

(1)Der Personalrat kann eine Maßnahme, ~~die nach § 70 Absatz 1 Nummer 2, 5 und 6, Absatz 2 und 3, § 71 Absatz 3 und § 76 Absatz 1 seiner Mitbestimmung oder Mitwirkung unterliegt,~~ schriftlich beim Leiter der Dienststelle beantragen; der Antrag ist zu begründen. ~~§ 68 Absatz 2 Satz 1 gilt entsprechend~~.

Hier gilt es, dem PR in allen Angelegenheiten die Möglichkeit einer aktiven Mitgestaltung zu geben.

§ 80 Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind in allen Angelegenheiten ~~der Mitbestimmung nach § 70 Absatz 1 Nummer 2, 5 und 6, Absatz 2 und 3, § 71 Absatz 3 und Mitwirkung nach § 76 Absatz 1~~ zulässig, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.

Hier bedarf es keiner Einschränkung.

Mit freundlichen Grüßen
Edith Eberhardt
Personalratsvorsitzende ZfP Reichenau

Edith Eberhardt

zfp Südwürttemberg

DIE PERSONALRÄTE
Gesamtpersonalrat und örtliche Personalräte
Bad Schussenried, Weissenau, Zwiefalten,
Regionen: Donau-Riss, Ravensburg-Bodensee und Alb-Neckar

Herbert Wilzek, Personalrat, ZfP, 88427 Bad Schussenried

Pfarrer-Leube-Str. 29
88427 Bad Schussenried
☎ : 07583/33-1228
PC-Fax: 07583/334-1228
E-Mail: Herbert.Wilzek@ZfP-Zentrum.de
Internet: www.zfp-web.de

Innenministerium Baden-Württemberg
Dr. Herbert O. Zinell,
Ministerialdirektor

Willy–Brand-Str.- 41
70173 Stuttgart

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Aktenzeichen	Telefon	Datum
		07583/33-1228	15. August 2013

Novellierung des LPVG

- Stellungnahme der Personalräte

der Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Dr. Zinell,

wir freuen uns sehr über den von der Landesregierung vorgelegten Gesetzentwurf zur Neufassung des Landespersonalvertretungsgesetzes in Baden-Württemberg.

Insbesondere freuen wir uns darüber, dass unser wichtigstes Anliegen, die örtlichen Personalräte an den Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie zu erhalten, aufgenommen wurde und auf elegante und überzeugende Weise, durch eine geringfügige Änderung des Errichtungsgestzes, umgesetzt werden soll.
Ganz herzlichen Dank.

Darüber hinaus finden wir in dem Gesetzentwurf eine Vielzahl wichtiger Verbesserungen des bestehenden Personalvertretungsrechtes insbesondere bei der Möglichkeit, Personalratsmitglieder für ihre Tätigkeit freizustellen und bei der Berücksichtigung von räumlich entfernten Außen- und Nebenstellen einer Dienststelle bei der Größe des Personalrats-Gremiums.

Wir wünschen der Landesregierung deshalb viel Durchsetzungsvermögen insbesondere in Bezug auf die o.g. Punkte, bei den anstehenden parlamentarischen Beratungen.

Wir haben aber auch noch einige Probleme mit dem vorgelegten Gesetzentwurf und sehen entsprechende Verbesserungspotentiale.

Deshalb hier unsere Stellungnahme zu dem vorliegenden Gesetzentwurf:

1. **Erhalt der regionalen öPR am ZfP Südwürttemberg**.
   Hier bitten wir Sie unbedingt darauf zu achten, dass die hierfür vorgesehenen Regelungen des Artikel 3 des Gesetzentwurfs (Änderung des Gesetzes zur Errichtung der Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie) auch schlussendlich so in das Gesetz übernommen werden.

   Und es besteht hier noch ein kleines Problem:
   Nach § 9 (2) LPVG können Teile einer Dienststelle vom Leiter der Dienststelle wieder zu einer Dienststelle zusammengefasst werden.
   Hier erscheint uns unklar, ob das in diesem Fall, in dem die Existenz der regionalen Dienststellen durch das Errichtungsgesetz begründet ist, auch möglich ist.
   Wenn das auf der Grundlage des vorliegenden Gesetzentwurfs, auch aufgrund des Evokationsrechtes, möglich wäre, bitten wir Sie um Folgendes:

   Entweder: Gesetzlich klar zu stellen, dass der sich in der Änderung des Errichtungsgesetzes ausdrückende politische Wille, die örtlichen Personalräte auf Dauer zu erhalten, nicht durch anschließende Zusammenlegung der örtlichen Personalräte übergangen werden kann.

   Oder: Um eine klare gesetzliche Regelung, dass eine Zusammenlegung der durch das Errichtungsgesetz gebildeten regionalen Dienststellen
   - wie im § 9 (3) für bestimmte Dienststellen vorgesehen, an die Zustimmung der Mehrheit der Beschäftigten gebunden wird und/oder
   - in die volle Mitbestimmung eingegliedert wird.

   Auf jeden Fall bitten wir Sie, sich dafür einzusetzen, dass die Zusammenfassung der durch das Errichtungsgesetz gebildeten drei Dienststellen vom Dienststellenleiter nicht einseitig erfolgen kann.

2. **Privatisierung** / **Auslagerung von Arbeit** / **Outsourcing** / **Organisationsentscheidungen**
   Dies unterliegt nach dem Gesetzentwurf immerhin der Mitwirkung durch den PR.

   Hier schlagen wir vor, dies der uneingeschränkten Mitbestimmung zu unterwerfen.
   Besser wäre es noch, dies an die Zustimmung der Mehrheit der Beschäftigten zu binden.

3. **Konzernbetriebsräte** / **Arbeitsgemeinschaft der Personal- und Betriebsräte**
   In dem Gesetzentwurf enthalten ist, dass zur zukünftigen Bildung von Konzernbetriebsräten eine entsprechende Bundesratsinitiative von der Landesregierung gestartet werden soll. Das kann aber lange dauern.

   Hier schlagen wir deshalb vor, dass für die bestehenden konzernähnlichen

Strukturen an den Uni-Kliniken und den ZfPen bis dahin die Bildung von Arbeitsgemeinschaften der Betriebs- und Personalräte vom Gesetz vorgesehen / unterstützt werden und hierfür entsprechend Arbeitszeit und Reisekosten erstattet werden. Wir schlagen hier vor, dies für jeweils 3 Personalräte, zweimal im Jahr vorzusehen.

4. **Vertrauensvolle Zusammenarbeit (§66)**
Zur Stärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleiter und Personalrat schlagen wir vor, dass die persönliche Teilnahme des Dienststellenleiters an den gemeinschaftlichen Besprechungen (nach § 66) für den Regelfall vorgesehen wird und dass der Dienststelleiter sich nur im Verhinderungsfall von einer seiner StellvertreterInnen (mit Prokura) vertreten lassen kann.

Der § 66 (1) Satz 1 erhielte dann den folgenden Wortlaut:
*„ Der Leiter der Dienststelle **oder im Verhinderungsfall einer seiner Stellvertreter** und die Personalvertretung treten mindestens einmal im Vierteljahr…..……“*

Zu diesem Thema gibt es sich widersprechende Urteile des Verwaltungsgerichts Sigmaringen und des Verwaltungsgerichtshofs Mannheim (vgl. Anhang), sodass wir hier eine gesetzliche Klarstellung des politischen Willens für nötig und für sinnvoll erachten.

5. **Teilzeitbeschäftigte PRätInnen und Fortbildung / Teilnahme an Konferenzen**
Wir wollen erreichen, dass teilzeitbeschäftigte PersonalrätInnen für Fortbildungen, für die sie vom Personalrat entsandt wurden, nicht nur von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt werden (= bisherige Regelung (LPVG § 47a)), sondern dass die gesamte hierfür benötigte Zeit als Arbeitszeit angerechnet wird.

Der § 47a (1) des Gesetzentwurfs erhielte dann z. B. folgenden Wortlaut:
„Die Mitglieder des Personalrats sowie die Ersatzmitglieder, die in absehbarer Zeit in den Personalrat eintreten werden oder regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, haben Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. Die gesamte hierfür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. § 47 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

Der § 47a (2) des Gesetzentwurfs erhielte dann z. B. folgenden Wortlaut:
*„Der Vorsitzende des Personalrats sowie einer der stellvertretenden Vorsitzenden haben viermal im Jahr Anspruch auf Teilnahme an einer von der zuständigen Gewerkschaft einberufenen Konferenz der Vorsitzenden der Personalräte. **Die gesamte hierfür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit.** Denselben Anspruch haben alle Mitglieder des Personalrats zweimal im Jahr zur Teilnahme an einer gleichen Konferenz. ……“*

6. **Fortbildung der örtlichen Personalräte**
   Es sollte sichergestellt werden, dass örtliche Personalräte nicht von wichtigen Fortbildungen ausgeschlossen werden können, mit dem Argument, für dieses Thema (z. B. IT, Videoüberwachung, MitarbeiterInnenbefragung, etc. …..) sei ausschließlich der Gesamtpersonalrat zuständig. Alle Themen, die der GPR mitbestimmt, betreffen ja auch die örtlichen Dienststellen und damit die örtlichen Personalräte.

7. **Recht die Dienststelle zu begehen**
   Im bestehenden Gesetzentwurf wurde das bisherige Recht der Vorsitzenden, die Dienststelle zu begehen - nach vorheriger Unterrichtung des Leiters der Dienststelle - erweitert durch die zusätzliche Möglichkeit, dass zukünftig auch ein vom PR beauftragtes PR-Mitglied dies tun kann (vgl. §68a neu).

   Das scheint uns viel zu wenig.
   Die Personalräte sollten sich weitgehend frei in der Dienststelle bewegen dürfen, wenn sie das für erforderlich halten. Dies gilt u. E. insbesondere auch dann, wenn es dabei um die Vorbereitung von Organisationsentscheidungen nach dem neuen § 68 geht.

   Für den neuen § 68a (5) schlagen wir deshalb z. B. die folgende Formulierung vor:
   „ Die Personalräte haben jederzeit das Recht, die Dienststelle zu begehen und, sofern die Beschäftigten zustimmen, diese an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegen stehen.“

8. **Aufsichtsrat zum obersten Organ der Zentren für Psychiatrie bestimmen**
   Im neuen LPVG bzw. durch eine entsprechende Änderung des Errichtungsgesetzes sollte klar gestellt werden, dass im Falle der Nichteinigung zwischen Dienststelle und Personalrat nicht der Geschäftsführer, sondern der Aufsichtsrat das oberste Organ der Dienststelle im Einigungsverfahren darstellt.

9. **Teilnahmerecht der örtlichen Personalräte an Ausschüssen und Arbeitsgruppen**
   Das neue LPVG sieht neue Teilnahmerechte für Personalräte an Ausschüssen und Arbeitsgruppen der Dienststelle vor.

   Da die Arbeitsergebnisse aller überörtlichen Ausschüsse und Arbeitsgruppen auch die örtlichen Dienststellen betreffen, schlagen wir vor, explizit auch den örtlichen Personalräten ein Teilnahmerecht in überörtlichen Ausschüssen und Arbeitsgruppen einzuräumen, an denen zunächst der Gesamtpersonalrat zu beteiligen ist.

10. **Konkretisierung der Zuständigkeitsabgrenzung zwischen örtlichen Personalräten und dem Gesamtpersonalrat**
    Unseres Erachtens sollte es möglich sein, dass der Gesamtpersonalrat z. B. eine Rahmendienstvereinbarung abschließt und örtliche Personalräte an dienstlichen

Entscheidungen einzelner örtlicher Dienststellen, die im Rahmen dieser Rahmenddienstvereinbarung getroffen werden, also an der konkreten örtlichen Umsetzung dieser Dienstvereinbarung, beteiligt werden. Dies führte in den Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie bei den jetzigen Formulierungen immer wieder zu Unsicherheiten und Diskussionen.

Außerdem sollte möglich sein, dass
- während der Gesamtpersonalrat an einer grundsätzlichen Regelung zu einem Thema, z.B. an einer Rahmenddienstvereinbarung arbeitet,
- die örtlichen Personalräte bis zum Abschluss dieser Vereinbarung zeitlich befristete örtliche Entscheidungen mitbestimmen können.
Dies würde vor Ort die Möglichkeiten, schnell und flexibel zu handeln, deutlich erhöhen.
Ob dies im Rahmen der bestehenden Regelungen möglich ist, führte in den Südwürttembergischen Zentren für Psychiatrie wiederholt zu Unsicherheiten und Diskussionen.

Deshalb bitten wir Sie hier zu prüfen, ob sich der § 85 (8) des Gesetzentwurfs in diesem Sinn eindeutiger formulieren lässt.

Herzlichen Dank.

Mit freundlichen Grüßen
und im Auftrag der örtlichen Personalräte und des Gesamtpersonalrats

Herbert Wilzek
Personalratsvorsitzender
Bad Schussenried

Reiner Böcker
Personalratsvorsitzender
Weissenau
Gesamtpersonalratsvorsitzender

Ingolf Kahsler
Personalratsvorsitzender
Zwiefalten

Südwürttembergische Zentren für Psychiatrie

i. A. Herbert Wilzek

Anlagen:

Urteile des Verwaltungsgerichts Sigmaringen und des Verwaltungsgerichtshofs Mannheim zur persönlichen Teilnahme des Dienststellenleiters an den gemeinschaftlichen Besprechungen nach § 66 LPVG.

Nachrichtlich an

- Herrn Innenminister Reinhold Gall

Baden-Württemberg
INNENMINISTERIUM
Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes Baden-Württemberg (ARGE-HPR)
ARGE-HPR beim Innenministerium Baden-Württemberg
• Pf. 10 24 43 • 70020 Stuttgart

Herrn
Ministerialdirektor
Dr. Herbert Zinell
Innenministerium Baden-Württemberg

Willy Brandt-Str. 41
70173 Stuttgart

Datum 26.08.2013
Name Klaus Becht
Vorsitzender

Durchwahl 0711 231-3990
Aktenzeichen

(Bitte bei Antwort angeben)

LPVG-Novellierung Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell

die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden des Landes (ARGE-HPR) nimmt die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Entwurf eines neuen Landespersonalvertretungsgesetzes gerne wahr.

Die Personalvertretungen begrüßen, dass nach Jahren des Stillstands, ja gar des Rückschritts, eine Fortentwicklung des Personalvertretungsrechtes vorgesehen ist.
Der Entwurf stellt eine sichtbare Verbesserung gegenüber dem derzeit geltenden Gesetz dar, bleibt aber in vielen Bereichen hinter der Erwartungen, die die Personalvertreter gehegt haben und auch hinter den Erwartungen, die durch die Koalitionsvereinbarung geweckt wurden, deutlich - zu deutlich – zurück.

Positiv vermerken wir, dass die Institution ARGE-HPR, deren Existenz und Aufgabenbereich bislang „nur“ auf einem Ministerratsbeschluss beruhten, nunmehr im Gesetz verankert ist. Allerdings sieht die ARGE-HPR die Notwendigkeit, hier ihre Kompetenz zu erweitern.

Probleme bereiten den Kolleginnen und Kollegen, die Regelungen zum Geschlechterproporz. Generell wären hier durchgehend „Soll“-Bestimmungen zum einen ausreichend zum anderen wesentlich praktikabler.

Dienstgebäude Willy-Brandt-Str. 41 Stuttgart • Telefon 0711 231-3994 • Telefax 0711 231-3999
E-Mail: ARGE-HPR@im.bwl.de • Internet: www.im.baden-wuerttemberg.de • www.service-bw.de

Bei der Formulierung sollte bedacht werden, dass in vielen Dienststellen keine Juristen als Wahlvorstände zur Verfügung stehen. Die Regelungen müssen klar und verständlich für jedermann sein. Wenn z.B. im Gesetz verlangt wird, ein Wahlvorstand „müsse“ sich aus Vertretern beiderlei Geschlechts zusammensetzen, so ist daraus nicht zu ersehen, dass diese Bestimmung hinfällig ist, wenn in dieser Dienststelle nur ein Geschlecht vertreten ist.

Es erscheint uns äußerst fragwürdig, wenn die richtige Interpretation (z.B. Berücksichtigung der Geschlechter bei in den Wahlvorschlägen) nur mit Hilfe der Gesetzesbegründung möglich ist – und es ist dann eben „nur“ eine Interpretation, die unter Umständen erst auf dem Rechtswege zu bestätigen wäre.

Ganz generell sind wir enttäuscht, dass erneut qualitative Abstufungen in volle und eingeschränkte Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung erfolgen soll. Um eine verfassungsgemäße Grenze für die Personalbeteiligung zu ziehen, ist aus unserer Sicht völlig ausreichend, wenn das Evokationsrecht – so wie vorgesehen – das Letztentscheidungsrecht der Landesregierung gewährleistet. Nur beispielhaft sei hier angeführt, dass volle Mitbestimmung bei Arbeitsplatzgestaltung oder Einführung elektronischer Leistungsüberwachung ganz sicher nicht gegen das Grundgesetz verstoßen können.

Verfassungsrechtliche Bedenken gegen uneingeschränkte Mitbestimmung in vollem oder zumindest in deutlich größerem Umfang als vorgesehen erscheinen uns doch sehr überspitzt. Vergleichbare Regelungen gibt es durchaus in anderen Ländergesetzen - nicht zuletzt beim LPVG-NRW. Wenn dort getroffene Regelungen in Baden-Württemberg als nicht verfassungsgemäß eingeordnet werden, wird anderen Bundesländern unterstellt, die Verfassungskonformität nicht geprüft oder falsch beurteilt zu haben. Dies erscheint weit hergeholt. Die ARGE-HPR betont nochmals die Auffassung, dass mit der Regelung des Evokationsrechtes ggf. jederzeit im Einzelfall eine Korrektur möglich ist.

Nicht nachvollziehbar ist für uns auch, dass dieser Entwurf, was zeitgemäße Impulse anbelangt, so deutlich hinter dem LPVG-NRW zurückbleibt und noch weniger verständlich bleibt, dass die Restriktionen aus der Vergangenheit nicht wirklich durchgehend rückgängig gemacht werden sollen, so wie dies im Koalitionsvertrag festgeschrieben wurde.

Den Anspruch einer grundlegend neuen Beteiligungskultur, eines partnerschaftlichen Umgangs mit den Beschäftigten bzw. ihren gewählten Vertretern, wird dieser Entwurf trotz der gegenüber geltendem Recht erkennbaren Verbesserungen bei weitem nicht gerecht. Damit wird die Möglichkeit verschenkt, die Vertretung der Beschäftigten als gleichberechtigten Partner in den Dienststellen zu etablieren; eine voll umfänglich vertrauensvolle Zusammenarbeit er-

fordert Augenhöhe. Den nun alles anderen als neuen Erkenntnissen, dass Mitarbeiterzufriedenheit leistungsmotivierend und gesundheitsfördernd wirkt, wird nicht Rechnung getragen, wenn die Vertreter dieser Mitarbeiter nicht mittels einer umfassenden Beteiligungs- und Führungskultur in die Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

Ich bitte um Verständnis, wenn ich in der anhängenden Stellungnahme der ARGE-HPR nicht auf begrüßenswerte Gesetzesänderungen eingehe, sondern lediglich die Punkte aufliste, die aus unserer Sicht dringend der Änderung zumindest aber einer deutlichen Verbesserung bedürfen.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus Becht
Vorsitzender

§ 9a

Es fehlt weiterhin eine Regelung für die fiktive Nachzeichnung von voll oder teilweise freigestellten PR innerhalb der Amtsperiode.

§ 14 (3) 2

Die maßgebliche Beschäftigtenzahl muss entsprechend der Anzahl der "in-der-Regel in mehr als der Hälfte der Amtszeit Beschäftigten " festgestellt werden.

Hier wird vom Wahlvorstand eine Prognose für 2,5 Jahre erwartet. Dies überfordert den Wahlvorstand und bietet begründeten Anlass für Streitigkeiten und Wahlanfechtungen. Die ARGE-HPR schlägt vor, die Zahl an einem Stichtag in zeitlicher Abhängigkeit zur Wahlausschreibung festzulegen.

§ 14 (4)

Die ARGE-HPR plädiert statt der vorgesehenen Regelung, das Recht der Beschäftigten wieder einzuführen, sich als selbstständige Dienststelle zu erklären mit der Folge, dass örtliche Personalräte und ein Gesamtpersonalrat zu bilden sind. (§ 9 Abs. 2 LPVG)

§ 15 (2)

Hier wird vorgeschlagen, die Verteilung auf die Geschlechter in eine „Soll“-Vorschrift zu fassen. Wenn es dennoch bei der jetzigen Regelung verbleibt, ist der Wortlaut des Gesetzes so zu fassen, dass er nicht nur mit Hilfe der Gesetzesbegründung verständlich ist.

§ 20 (1)

Die Besetzung des Wahlvorstandes mit beiden Geschlechtern ist in eine „Soll“-vorschrift zu fassen. Zumindest muss bei einer starren Vorgabe klargestellt werden, dass sie dort nicht angewandt werden muss, wo dies schlicht nicht möglich ist (z.B. gibt es in einer Dienststelle nur Beschäftigte eines Geschlechts).

§ 27 (1) 1

Bei kleineren Dienststellen ist die Mindestanzahl von 50 Beschäftigten, um die sich die Zahl der Wahlberechtigten ändern muss, um eine Neuwahl durchführen zu können, zu hoch. Es gibt Dienststellen mit nicht einmal diese 50 Beschäftigten. Ggf. wäre diese Mindestzahl in Abhängigkeit zur Zahl der Wahlberechtigten zu staffeln (z.B. bei 50 Wahlberechtigte Mindestzahl 20).

§ 29

Bei mehr als 6 Monaten Eltern- oder Pflegezeit sollte die Mitgliedschaft ruhen aber nicht erlöschen. Dies ist sowohl der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschuldet, als auch der

Gleichberechtigung der Geschlechter, nachdem gerade in diesen Bereichen weit überwiegend Frauen betroffen sind.

§ 34 (5)

Es ist im Wortlaut sicher zu stellen, dass die Teilnahme von Mitgliedern anderer Gremien an einer Sitzung eines Personalrats immer eines Beschlusses und einer Einladung durch das jeweilige Gremium bedarf.

§ 36 (8)

Die Möglichkeit betroffene Beschäftigte zu Einzelmaßnahmen zu laden, sollte eng begrenzt werden, um die Unabhängigkeit des Personalrates nicht durch den Druck eines „Quasi-Anhörungsrecht“ betroffener Beschäftigter in Frage zu stellen

§ 38 (3)

Die sinnvolle Regelung, Beschlüsse im Umlaufverfahren zu fassen, wird dadurch in Frage gestellt, dass bereits der Widerspruch eines Mitglieds genügt, um das Verfahren zu Fall zu bringen. Die Wahrscheinlichkeit ist gerade bei größeren Gremien sehr hoch. Es sollte das bisherige Quorum von ⅓ der Mitglieder beibehalten werden.

Der unbestimmte Begriff „einfach gelagerte Angelegenheiten“ bietet Angriffsfläche und wird für Auseinandersetzungen sorgen. Hier sollte eine klarstellende Definition erfolgen.

§ 38 (4)

In Angelegenheiten, die ausschließlich eine Gruppe betreffen, sollte weiterhin eine Beschlussfassung nur durch die jeweiligen Gruppenvertreter erfolgen. Insbesondere wenn Beamten- oder Tarifrecht tangiert ist, muss davon ausgegangen werden, dass die spezifischen Kenntnisse bei Vertretern der anderen Beschäftigungsgruppen nicht immer im notwendigen Umfang vorhanden sind.

Die ARGE-HPR fordert weiterhin gemeinsame Beratung und Beschlussfassung nur durch die ausschließlich betroffene Gruppe, keine Aushebelung des Gruppenprinzips.

§ 39

Im Absatz 1 ist die Berücksichtigung beider Geschlechter in eine Sollbestimmung zu ändern. Bei der Bildung von Ausschüssen können nur Sachkenntnisse nicht aber das Geschlecht maßgeblich sein.

Die ARGE-HPR lehnt eine Beschlussfassung durch Ausschüsse generell ab. Ausschüsse sollen Sachverhalte ermitteln und beraten und dem Personalrat Lösungsvorschläge unterbreiten können. Die Entscheidung muss immer das gesamte Gremium bzw. die zuständige Beschäftigtengruppe treffen. Eine Delegation der Entscheidungsbefugnis widerspricht dem Auftrag eines demokratisch gewählten Organs, schließt JAV und

Schwerbehindertenvertretung aus und mindert den Schutz der Personalratsmitglieder, wenn Entscheidungen an einigen wenigen Mitgliedern festgemacht werden können.

Im Übrigen birgt die Bezeichnung „einfach gelagerte“ Mitbestimmungsangelegenheit dasselbe Streitpotential wie zu § 38 (3) dargelegt.

§ 39 a

Die Ausführungen zu § 39 gelten hier genauso, ja sogar in noch stärkerem Maße. Hier ist mit dem Druck der Dienstvorgesetzten zu rechnen, die Zahl der Personalratssitzungen zu minimieren und auf die Entscheidungsverlagerung auf Ausschüsse (§ 39) oder Vorstand zu verlagern. Insbesondere in der örtlichen Personalvertretung wird es Personalräten, die von ihrem Dienstvorgesetzten beim beruflichen Fortkommen unmittelbar abhängig sind, sehr schwer gemacht, ihre Unabhängigkeit zu bewahren.

§ 43

Die ARGE-HPR lehnt die generelle tägliche Erreichbarkeit des Personalrates zur Einleitung förmlicher Beteiligungsverfahren ab. Dies ist in vielen Dienststellen schon von der dienstlichen Aufgabenstellung der Personalratsmitglieder (z.B. Außendienst) nicht leistbar. Denkbar wäre stattdessen Dienststelle und Personalrat zu verpflichten, einvernehmliche den örtlichen Gegebenheiten angepasste Regelungen zu treffen, wie die Erreichbarkeit sicherzustellen ist.

§ 47 b (1)

Die Spannbreite zwischen 151 und 300 Beschäftigten (= 7 Personalratsmitglieder) für ein und dieselbe Freistellung (24 Wochen-Arbeitsstunden) ist zu groß. Die nächst höhere Freistellung (1 Vollzeitarbeitskraft) sollte spätestens ab 250 (statt 301) Beschäftigten greifen.

Insofern wäre eine Staffelung wie bisher nach den Beschäftigtenzahlen statt nach Mitgliederzahl des Personalrats sinnvoll, da eine Änderung der Personalratsgrößen (§ 14 (3)) nicht erforderlich erscheint. Der Aufgabenumfang des Personalrats steht – abgesehen von einem generell anfallenden Grundgeschäft, das in jedem Gremium größenunabhängig anfällt - in direkter Relation zur Zahl der Beschäftigten.

Freistellungen in den Stufenvertretungen sollten den erweiterten Zuständigkeiten und Aufgabenbereichen entsprechend angehoben werden, insbesondere in den Fällen, in denen die Gremien vergrößert werden.

§ 47 b (3)

Diese Regelung muss auch bei einer eventuellen Vergrößerung des Gremiums Berücksichtigung finden.

§ 47 c

Eine Nachholung der beruflichen Entwicklung innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung ist nicht ausreichend.
Erforderlich ist die Regelung einer permanenten fiktiven Nachzeichnung auch während der Freistellung, die ja oft über mehrere Wahlperioden dauert. Dies könnte z.B. durch die Bildung von Vergleichsgruppen geschehen.

§ 48

Personalratsmitglieder sollten vor einer vorläufigen Dienstenthebung geschützt werden, wenn die Disziplinargewalt beim unmittelbaren Dienstvorgesetzten liegt.

§ 52

Der Tätigkeitsbericht des Personalrates sollte als Kern der Personalversammlung weiterhin einmal im Jahr verpflichtend geregelt sein.

Eine Klarstellung, dass der Personalrat an Beschlüsse der Personalversammlung nicht gebunden ist, wäre wünschenswert

§ 53

Über die Teilnahme der in Abs. 2 Satz 1 und 2 genannten (Gewerkschafts- und AG-) Vertreter muss der Personalrat - nicht die Personalversammlung - entscheiden. Es ist nicht vertretbar, dass potentielle Gäste „auf Verdacht“ anreisen und ihnen dann ggf. die Teilnahme an der Personalversammlung verwehrt wird. Eine solche Regelung ist praxisfern.

§ 54

Ein Vertreter des Personalrates sollte nur aufgrund eines Beschlusses und einer Einladung an der Sitzung des Gesamtpersonalrates teilnehmen dürfen.

Eine Sitzungsteilnahme von Vertretern des Stufenpersonalrats auf Einladung sollte ebenfalls geregelt werden.

§ 55

Größe der Gremien:
Nicht schlüssig ist, warum die Größenstaffelung von Bezirkspersonalräten, die für mehr als 10000 Beschäftigte zuständig sind, nicht im selben Umfang wie bei Hauptpersonalräten weitergeführt wird. Es gibt Bezirkspersonalräte die für Maßnahmen, insbesondere Personalmaßnahmen für mehr als 15000 oder 20000 Beschäftigte zuständig sind und einen Arbeitsanfall im selben Umfang wie bei Hauptpersonalräten - eventuell sogar noch höher - haben. Hier sollten die Gremien in derselben Größe wie bei Hauptpersonalräten gebildet werden.

Für das Teilnahmerecht von Personalräten muss auch hier als Voraussetzung Beschluss und Einladung durch die Stufenvertretung gelten.

§ 55 b

Abs. 3 Ziff. 1

Eine Anhörung der ARGE-HPR soll generell geregelt werden, nicht nur wenn es um „unmittelbar belastende Regelungen“ geht, zumal auch dieser Begriff vielschichtig interpretiert werden kann.

Abs. 3 Ziff. 2

Eine Anhörung soll nicht erfolgen, wenn Gewerkschaften und Berufsverbände nach beamtenrechtlichen Vorschrift zu beteiligen sind.

Die ARGE erwartet eine Änderung dahingehend, dass sie auch in diesen Fällen gehört wird. Als gewerkschaftsübergreifende Repräsentantin aller Hauptpersonalräte und damit mittelbar aller Beschäftigten sollte gerade ihr in jedem Falle ein Anhörungsrecht eingeräumt werden.

Personalräte sind die einzigen demokratisch legitimierten und gewählten Vertreter der Beschäftigten und haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vertreten und nicht nur die beitragszahlenden Mitglieder einer Gewerkschaft!

Daneben unterliegen ihre Mitglieder der Schweigepflicht und der Friedenspflicht, als Teil der Dienststelle arbeiten sie vertrauensvoll mit dem Dienstherrn zusammen und haben die berechtigten Belange der Beschäftigten aber auch der Dienststelle bei Ihren Entscheidungen zu berücksichtigen. Es liegt daher schon im Interesse auch des Dienstherrn, die ARGE-HPR stets einzubeziehen.

Die ARGE-HPR ist der Auffassung, dass in Fällen, in denen einzelne Ressorts (z.B. Innen oder Finanzen) für die gesamte Landesverwaltung geltende Regelungen treffen, die grundsätzlich einer Beteiligung des Personalrates unterliegen, diese personalrätliche Beteiligung von der ARGE-HPR wahrgenommen werden muss (Beispiel die geplante Zentralisierung der IT-Landschaft)

Alternativ wäre bei ressortübergreifenden Regelungen denkbar, die Beteiligung jedes einzelnen betroffenen Hauptpersonalrats durchzuführen oder im LPVG dem jeweiligen Hauptpersonalrat beim handelnden Ministerium Beteiligungsrechte einzuräumen, der dann (vergleichbar mit § 85) die betroffenen anderen Hauptpersonalräte anzuhören hätte. Ein Beteiligungsrecht der ARGE erscheint ungleich praktikabler.

Abs. 4

Die Frist von drei Wochen ist zu kurz, da Stellungnahmen von den Hauptpersonalräten und ggf. den Personalräten der nachgeordneten Behörden einzuholen sind. Hier sollte die sechswöchige Frist - wie bei den Verbandsanhörungen die Regel sein.

Abs. 6

Die Finanzierung der ARGE-HPR sollte fest in einem Ressort, systembedingt bei Staatsministerium angesiedelt werden. Denkbar ist aber auch eine Zuordnung beim MFW oder IM. Eine rollierende Budgetverantwortung die sich am Vorsitzenden orientiert, dürfte in der Praxis zu Schwierigkeiten und zusätzlichem bürokratischem Aufwand führen.

§ 64

Die ARGE-HPR befürwortet eine direkte Wahl der Stufen-JAV genauso wie bei Bezirks- und Hauptpersonalräten. Dies ist der demokratisch korrekte Weg.

§ 66

Die ARGE-HPR plädiert für eine Beibehaltung von jährlich 4 gemeinschaftlichen Besprechungen als Kernstück vertrauensvoller Zusammenarbeit von Personalvertretung und Dienststellenleiter.

Alternativ sollte zumindest klarstellend Satz 3 (neu) wie folgt ergänzt werden: „Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung können einvernehmlich **bis zu** zweimal im Jahr von den gemeinschaftlichen Besprechungen absehen, ….“

§ 68 b

Beteiligungsrechte wie z.B. dezentrale Budgetierung sind unbedingt notwendig, dies wurde den Vertretern der ARGE auch für den Fall einer Novellierung des LPVG zugesagt. Um die Beteiligung auf allen Verwaltungsebenen sicherzustellen, sollte es möglich sein einen Wirtschaftsausschuss für die Stufenvertretungen, z.B. für die jeweiligen Hauptpersonalräte zu bilden.

Mitbestimmung, Mitwirkung, Anhörung

§ 69 (2)

Die Möglichkeit einer pauschalen Vorabzustimmung zu Maßnahmen in zuvor festgelegten Einzelfällen oder für zuvor festgelegte Fallgruppen von Maßnahmen sieht die ARGE als ausgesprochen problematisch an.

Hier wird eine Tür für die Dienststellenleiter geöffnet, Druck auf den Personalrat zugunsten dieser „Vereinfachungsregelung“ auszuüben. Die ARGE sieht die Gefahr, dass Fallgruppen

nicht genau genug und zweifelsfrei bestimmt werden können und somit der Dienststelle „freie Hand“ gewährt wird.

Die ARGE lehnt daher diese Regelung ab

Die ARGE-HPR ist der Auffassung, dass generell nur noch uneingeschränkte Mitbestimmung als Beteiligungsform gelten sollte. Zur Wahrung der verfassungsmäßigen Grenzen reicht das im Gesetz geregelte Evokationsrecht voll und ganz.

Die vielerorts im LPVG Neu vorgesehene Einschränkung der Beteiligung „nur auf Antrag des Betroffenen“ (Abs. 2) wird als nicht sachgerecht abgelehnt. Alternativ ist hier zwingend die Information der Betroffenen, über die Möglichkeit, den Personalrat einzuschalten. Dies führt zu überflüssiger Bürokratie.

Gleichzeitig wird den Personalräten wird die Übersicht über die einheitliche Handhabung erschwert, was deren Aufgabenwahrnehmung deutlich behindert.

Folgende im Gesetz anders geregelte Tatbestände sind nach Auffassung der ARGE-HPR als Minimalanforderung aber auf jeden Fall in den Katalog der uneingeschränkten Mitbestimmung aufzunehmen:

§ 71 (3) 11

Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen

§ 71 (3) 12

Gestaltung der Arbeitsplätze

§ 71 (3) 13

Einführung, Anwendung oder wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung technischer Einrichtungen und Verfahren der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten, mit Ausnahme der Einführung und Anwendung automatisierter Verfahren für amtliche Statistiken beim Statistischen Landesamt, soweit diese von Dienststellen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes erstellt und unter dortiger Mitbestimmung der Personalvertretung freigegeben worden sind.

§ 71 (3) 14

Maßnahmen, die zur Hebung der Arbeits-leistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs geeignet sind, sowie deren wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung,

§ 71 (3) 15

15. Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung bestehender Arbeitsmethoden,

§ 71 (3) 16

Einführung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung der Informations- und Kommunikationsnetze,

§ 71 (3) 17

Einführung grundsätzlich neuer Formen der Arbeitsorganisation und wesentlicher Änderungen der Arbeitsorganisation,

Dies sind Tatbestände, die die Beschäftigten in hohem Maße in ihren Persönlichkeitsrechten und auch datenschutzrechtlich tangieren. Uneingeschränkte Mitbestimmung erhöht die Akzeptanz entsprechender Maßnahmen. Wer die Beschäftigten wirklich mitnehmen will, kommt nicht umhin hierarchisches Denken und Handeln zugunsten partnerschaftlicher Führungsformen aufzugeben oder auf Fälle der politischen Letztentscheidung zu begrenzen.

Im Einzelnen nimmt die ARGE-HPR zu weiteren Tatbeständen in § 71 wie folgt Stellung:

§ 71 Abs. 1 Nr. 6 und 7

das Abstellen auf eine Dauer ist in den Fällen nicht sinnvoll, in denen dies ohne weiteres gegeben ist; die Formulierung ist irreführend.

§ 71 Abs. 1a Nr. 4

Die Beteiligung sollte ohne Mindestzeiträume durchgeführt werden, da diese Maßnahme einen Ausnahmecharakter im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg hat und erheblich in das bestehende öffentliche Dienstverhältnis und die Rechte der Betroffenen eingreift.

§ 71 Abs. 1a Nr. 5

Der Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen sollte der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegen.

§ 71 Abs. 2

Der BBW hält das grundsätzliche Erfordernis eines Antrags des Beschäftigten bei Personalangelegenheiten für kritisch, da dies zu Verfahrensverlängerungen führen dürfte. Auch ist zu gewährleisten, dass der Personalrat einen Überblick über Maßnahmen in der Dienststelle behält, auch zur Sicherstellung der Gleichbehandlung, z. B. bei Entlassung aus dem Beamtenverhältnis (s. hierzu auch die Ausführungen in unserer Stellungnahme vom 31.1.2013).
Die Erfahrung zeigt dass der weitüberwiegende Teil der Beschäftigten in Unkenntnis des Personalvertretungsgesetzes, in solchen Fällen keinen Antrag auf Einschaltung des Personalrats stellt.

Wenn hier durchgehend Tatbestände aufgeführt wird, in den der Personalrat nur auf Antrag der Betroffenen zu beteiligen ist, muss die Dienststelle verpflichtet werden bei Bekanntgabe der Maßnahme an die Betroffenen, diese auf die Möglichkeit, den Personalrat zu beteiligen, hinzuweisen.

Weitere Bemerkungen zu § 71 Abs. 2:

§ 71 Abs. 2 Nr. 2

Gerade kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit beeinträchtigen die persönliche Situation z.B. von Müttern erheblich und beeinträchtigen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf! Die ARGE-HPR fordert Mitbestimmung ohne zeitliche Einschränkung, um missbräuchlichen Gestaltungen vorzubeugen.

§ 71 Abs. 2 Nr. 10

Die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis (auf Lebenszeit) ist nach Auffassung der ARGE-HPR hier ebenfalls zu erfassen.

§ 72 (6)

Die ARGE-HPR hält die bisherige Frist von 18 Arbeitstagen für die Landesverwaltung für angemessen.
Wenn jedoch die Verkürzung nicht zu verhindern ist, dann bitten wir, **statt 3 Wochen 15 Arbeitstage in den Gesetzestext aufzunehmen.** In den Wochen mit Häufung von Feiertagen könnte ansonsten in Arbeitstagen gemessen eine nicht vertretbare weitere Verkürzung der Fristen zustandekommen.

§ 77 (4)

Siehe § 72 Abs. 6

Der HPR beim Justizministerium wird die folgenden Punkte selbst vortragen; die ARGE-HPR unterstützt jedoch die Vorschläge der Kolleginnen und Kollegen:

§ 4

Der Beschäftigtenbegriff ist so klar zu definieren, dass Insassen von Vollzugsanstalten oder Sicherungsverwahrte, die dort arbeiten, nicht unter diesen Begriff fallen.

Artikel 13 – Übergangsvorschriften

Es wird auf die Stellungnahme des HPR-JuM verwiesen.

Baden-Württemberg
ARBEITSKREIS DER BEAUFTRAGTEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT
DER MINISTERIEN UND DES RECHNUNGSHOFS

Stellvertr. Sprecherin des Arbeitskreises: Dagmar Christoph
beim Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und
Senioren Baden-Württemberg
Postfach 10 34 43 ◆ 70029 Stuttgart

Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor
Dr. Herbert O. Zinell
Willy-Brandt-Str. 41
70173 Stuttgart

Stuttgart 02.09.2013

Aktenzeichen AK Chancengleichheit
(Bitte bei Antwort angeben)

Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell,

vielen Dank für die Übersendung des Entwurfs eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften und die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Der AK Chancengleichheit nimmt hierzu wie folgt Stellung:

1. Nr. 43 - § 53 Absatz 2
   Absatz 2 ist um die Ziffer 8 „die Beauftragte für Chancengleichheit“ zu ergänzen.

2. Nr. 59 - § 66 Absatz 1
   Unter b) ist der neue Satz 6 wie folgt zu ergänzen:
   „3. die Beauftragte für Chancengleichheit“
   Die Einfügung unter c) ist zu streichen.

3. Nr. 61 - § 68a Absatz 2
   Die Teilnahme an den Vorstellungs- und Eignungsgesprächen ist auf die Fälle der Mitbestimmung zu beschränken.

Schellingstraße 15 · 70174 Stuttgart · Telefon 0711 123-0 · Telefax 0711 123-3999 ·
poststelle@sm.bwl.de · Ⓢ Stadtmitte · Ⓤ Friedrichsbau
www.sozialministerium-bw.de · www.service-bw.de

Wir bitten in diesem Zusammenhang zu beachten, dass die frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit nach § 4 Abs. 6 ChancenG in jedem Fall vor der Personalvertretung zu erfolgen hat.

4. Nr. 61 - § 68 b Absatz 4 und Absatz 6
   Absatz 4 Satz 1 ist zu ergänzen: „und der Beauftragten für Chancengleichheit“ und Absatz 6 letzter Satz ist zu streichen.
   Der AK Chancengleichheit weist darauf hin, dass bei der intendierten Aufgabenstellung des Wirtschaftsausschusses § 21 ChancenG tangiert ist und somit die frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit sicherzustellen ist. Dies ist nach Ansicht des AK Chancengleichheit nur gegeben, wenn die Beauftragte für Chancengleichheit ständiges Mitglied des Wirtschaftsausschusses ist.

5. Nr. 67 - § 80
   § 80 ist um folgenden Absatz 7 zu ergänzen: „Bei Dienstvereinbarungen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen.“
   Beispiele für solche Fälle: Telearbeit, Arbeitszeitgestaltung, Teilzeit
   Hierzu finden sich zwar Regelungen im ChancenG, zur Klarstellung erscheint aber die Aufnahme im LPVG angezeigt.

Das Gesetz und die Begründung sind nicht geschlechtergerecht formuliert (z.B. Leiter, Vorgesetzter, Mitarbeiter, Bewerber).
Deshalb möchten wir nochmals auf Ziffer 1.6.5 der Regelungsrichtlinien (Anlage 1 der VwV Regelungen) hinweisen.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Dagmar Christoph
Stellvertr. Sprecherin des AK Chancengleichheit

Baden-Württemberg
INNENMINISTERIUM
Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen
bei den obersten Landesbehörden in Baden-Württemberg (AGSV BW)

Innenministerium Baden-Württemberg • Pf. 10 24 43 • 70020 Stuttgart

Herrn Ministerialdirektor
Dr. Herbert Zinell
Innenministerium Baden-Württemberg
Willy-Brandt-Straße 41
70173 Stuttgart

Datum 30.07.2013
Name Michael Karpf
Durchwahl 0711 231-3996
Aktenzeichen AGSV 1059/13
(Bitte bei Antwort angeben)

per E-Mail an Herbert.Zinell@im.bwl.de und
Susanne.Maidorn@im.bwl.de

STELLUNGNAHME
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften

Ihr Schreiben vom 23.07.2013, Az. 1-0307/314

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell,

wir danken für die Möglichkeit, uns nunmehr auch zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften äußern zu können. Die AGSV BW war frühzeitig in den Erörterungsprozess zur beabsichtigten Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) einbezogen worden und hatte am 17.01.2013 an der Anhörung zum Eckpunktepapier des Innenministeriums teilgenommen und sich hierbei mündlich und im Anschluss schriftlich geäußert. Folgende, unter anderem durch die AGSV eingebrachte Änderungsvorschläge wurden in den Gesetzentwurf aufgenommen und finden unsere Zustimmung:

- Klarstellung, dass die Schwerbehindertenvertretung an Sitzungen von Ausschüssen des Personalrats teilnehmen kann. Aufnahme eines Rückübertragungsrechts vom beschließenden Ausschuss auf den Personalrat, wenn die die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Ausschusses als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Menschen erachtet“ (§ 39 Abs. 3 und 5 LPVG-neu)
- Festlegung, dass die Schwerbehindertenvertretung Einsicht in die Niederschrift über eine Personalratsitzung nehmen oder eine Abschrift des Protokolls erhalten darf, sofern sie an der Sitzung teilgenommen hat (§ 42 Abs. 3 LPVG-neu)
- Gewährung des Teilnahmerechts an der Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden für eine/n Vertreter/in der zu einer Arbeitsgemein-

AGSV BW, Innenministerium, Dorotheenstr. 6, DG 10, 70173 Stuttgart • Telefon 0711 231-3992 • Telefax 0711 231-3999
E-Mail: AGSVBW@IM.BWL.DE • Internet: www.agsvbw.de • www.service-bw.de

schaft zusammengeschlossenen Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden (§ 55b Abs. 2 LPVG-neu)

- Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung mit beratender Stimme an den Sitzungen eines gebildeten Wirtschaftsausschusses (§ 68b Abs. 6 LPVG-neu)
- Einführung eines Mitbestimmungstatbestands (uneingeschränkte Mitbestimmung) für „allgemeine Fragen des behördlichen und betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (§ 70 Abs. 2 Nr. 8 LPVG-neu)
- Die Bestellung und Abberufung des Beauftragten des Arbeitgebers für schwerbehinderte Menschen ist als Mitbestimmungstatbestand (eingeschränkte Mitbestimmung) aufgenommen worden (§ 71 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. e LPVG-neu)
- Beseitigung von bestehenden Unsicherheiten hinsichtlich der Teilnahme- und Schutzrechte der Schwerbehindertenvertretung auch in Bezug auf Sitzungen von Übergangspersonalvertretungen (§ 106 Abs. 1 Satz 7 LPVG-neu)

Für die Berücksichtigung dieser Regelungstatbestände im Gesetzentwurf und das transparente, weitreichende Beteiligungsverfahren bedanken wir uns ausdrücklich. Im Übrigen haben wir folgende Anmerkungen:

Zu § 39 Abs. 5 Nr. 3 LPVG-neu

Redaktioneller Hinweis: Es wird empfohlen, in § 39 Abs. 5 Nr. 3 LPVG-neu anstelle „der Schwerbehinderten“ ganz im Sinne der SGB-IX-Terminologie „der schwerbehinderten Menschen“ zu formulieren.

Zu § 39a LPVG-neu

Für den Fall, dass der Personalrat gem. § 39a LPVG-neu Befugnisse in einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten und in Mitwirkungsangelegenheiten auf den Vorstand übertragen hat, ist – anders als bei der Übertragung von Befugnissen auf Ausschüsse (siehe oben) – kein Teilnahmerecht für die Schwerbehindertenvertretung an denjenigen Sitzungen des Vorstands, in denen die entsprechenden Beratungen erfolgen und Beschlüsse gefasst werden sollen, vorgesehen. Dies sehen wir äußerst kritisch, da hierdurch § 95 Abs. 4 SGB IX (Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung an allen Sitzungen des Personalrats inklusive Vetorecht) unterlaufen werden könnte.

Prof. Dr. Knittel (SGB IX Kommentar, Luchterhand, Köln, 4. Auflage 2010, S. 1116 f.) führt in diesem Zusammenhang aus: „Das Recht der Schwerbehindertenvertretung zur beratenden Teilnahme an Sitzungen der genannten Gremien darf nicht dadurch faktisch entwertet werden, dass wesentliche Beteiligungsrechte eines solchen Gremiums einem Teilorgan übertragen werden und die Schwerbehindertenvertretung das ihr zustehende Rederecht dort nicht ausüben kann. Das gilt beispielsweise für die Entscheidungsdelegation nach Art. 32 Abs. 4 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG). Soweit der Personalrat an Maßnahmen beteiligt ist, kann durch einstimmigen Beschluss dem Vorsitzenden die Entscheidung im Einvernehmen mit den übrigen Vorstandsmitgliedern übertragen werden. … Soweit die Ansicht vertreten wird, dass bei einer solchen „aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung ermöglichten" Kompetenzverlagerung auf den Vorstand insoweit keinerlei Beteiligungsrechte der Schwerbe-

hindertenvertretung mehr bestünden, also das beratende Teilnahmerecht komplett entfallen würde …, verstößt dies gegen den Regelungszweck des § 95 Abs. 4 SGB IX. Da die Schwerbehindertenvertretung ungeachtet ihrer Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte kein eigenständiges Mitbestimmungsrecht hat und deshalb auf die Zusammenarbeit mit Betriebs- bzw. Personalrat angewiesen ist …, muss ihr auch die beratende Mitwirkung an der Beschlussfassung dieser Gremien gewährleistet sein. Überträgt das Gremium in zulässiger Weise die Beschlussfassung an ein Organ wie den Vorstand, kann eine folgerichtige Anwendung des in § 95 Abs. 4 Satz 1 geregelten Grundsatzes nur bedeuten, dass die Schwerbehindertenvertretung das Recht zur beratenden Teilnahme an einschlägigen Vorstandssitzungen hat. Das gilt umso mehr, als eine landesrechtliche Regelung - und sei es auch nur mittelbar im Wege einer Auslegung - nicht die zwingende bundesrechtliche Norm unterlaufen kann.“

Um keine Unsicherheiten aufkommen zu lassen, schlagen wir vor, in § 39a LPVG-neu für die Schwerbehindertenvertretungen ein Teilnahmerecht an den einschlägigen Sitzungen des Vorstands und ein Rückübertragungsrecht entsprechend der in § 39 LPVG-neu für Ausschüsse getroffenen Regelungen zu verankern.

Zu § 82 Nr. 4 LPVG-neu

Wir halten es für gerechtfertigt, dass der geplante neue Anhörungstatbestand "Bauplanungsprojekte und Anmietung" (§ 82 Nr. 4 LPVG-neu) zum Mitwirkungstatbestand erhoben und inhaltlich um die Präzisierung "unter besonderer Berücksichtigung der Barrierefreiheit" erweitert wird.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Dr. Michael Karpf
Vorsitzender

Baden-Württemberg
INNENMINISTERIUM
Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen
bei den obersten Landesbehörden in Baden-Württemberg (AGSV BW)

Innenministerium Baden-Württemberg • Pf. 10 24 43 • 70020 Stuttgart

Herrn Ministerialdirektor
Dr. Herbert O. Zinell
Innenministerium Baden-Württemberg
Willy-Brandt-Straße 41
70173 Stuttgart

per E-Mail an Herbert.Zinell@im.bwl.de und
Susanne.Maidorn@im.bwl.de

Datum 12.08.2013
Name Michael Karpf
Durchwahl 0711 231-3996
Aktenzeichen AGSV 1059-2/13
(Bitte bei Antwort angeben)

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften vom 23.07.2013, Az. 1-0307/314

Unsere STELLUNGNAHME vom 30.07.2013, Az. AGSV 1059/13

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell,

wir nehmen Bezug auf unsere Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften vom 30.07.2013. Wir hatten angeregt, in § 82 Nr. 4 einen Bezug zur Barrierefreiheit herzustellen. Nach Erörterung des übermittelten Anliegens mit dem für Personalvertretungsrecht zuständigen Fachreferat im Innenministerium modifizieren wir unsere Empfehlung dahingehend, dass wir nunmehr vorschlagen, eine entsprechende Formulierung in § 68 Abs. 1 Nr. 2 einzuarbeiten.

Zu § 68 Abs. 1 Nr. 2:

Barrierefreiheit von baulichen und sonstigen Anlagen und der Informations- und Kommunikationstechnik ist eine zentrale Voraussetzung zur Realisierung der beruflichen Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention. Den Personalvertretungen kommt hierbei eine wichtige Überwachungsfunktion zu. Die AGSV BW schlägt vor, § 68 Abs. 1 Nr. 2 LPVG inhaltlich um diese Aufgabe zu erweitern und wie folgt neu zu fassen:

„darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und sonstige Arbeitsschutzvorschriften durchgeführt und Anforderungen an Barrierefreiheit erfüllt werden,“

AGSV BW, Innenministerium, Dorotheenstr. 6, DG 10, 70173 Stuttgart • Telefon 0711 231-3992 • Telefax 0711 231-3999
E-Mail: AGSVBW@IM.BWL.DE • Internet: www.agsvbw.de • www.service-bw.de

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Dr. Michael Karpf
Vorsitzender

Baden-Württemberg
INNENMINISTERIUM
Hauptpersonalrat

Innenministerium Baden-Württemberg • Pf. 10 34 65 • 70029 Stuttgart

Herrn
Ministerialdirektor
Dr. Herbert O. Zinell

- im Hause -

Datum 30. August 2013
Name Tilly Bair
Durchwahl 0711 231-3991
Aktenzeichen HPR-0307/ 7140
(Bitte bei Antwort angeben)

Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG)
Anhörungsentwurf Stand 23.07.2013
Ihr Schreiben vom 23.07.2013; Az.: 1-0307/ 314

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell,

vielen Dank für die Möglichkeit Vorschläge zum vorgelegten Gesetzentwurf einbringen zu können.
Im Namen des HPR darf ich mich herzlich für die im Gesetzentwurf vorgesehene Änderung der Gremiengrößen und die erweiterten Freistellungsmöglichkeiten bedanken. Diese kommen unseren Vorstellungen für die Innenverwaltung sehr entgegen. Insbesondere was die zusätzlichen Mitglieder nach § 14 Abs. 4 anbelangt. Dies ist eine deutliche Verbesserung für die örtlichen Personalräte bei den Regierungspräsidien.

Wir haben uns in der nachfolgenden Stellungnahme darauf konzentriert, die wichtigsten Punkte aus Sicht der Innenverwaltung aufzugreifen.
Ansonsten wird auf die Vorschläge des HPR zur Reform des LPVG, Schreiben vom 09. Dezember 2011 und 23. Januar 2012 und die Stellungnahme zu den Eckpunkten vom 30. Januar 2013 verwiesen.

Dienstgebäude Willy-Brandt-Str. 41 • 70173 Stuttgart • Telefon 0711 231-3991 • Telefax 0711 231-3999
E-Mail: hauptpersonalrat@im.bwl.de • Internet: www.im.baden-wuerttemberg.de • www.service-bw.de

Nachfolgend die Änderungsvorschläge zum Anhörungsentwurfs Stand 23.07.2013.

§ 9; Ziffer 4 und alle weiteren betroffenen

Der HPR lehnt die Abschaffung der Besonderen Personalräte bei den Landratsämtern (BesPR LRÄer) ab.

Diese wurden im Rahmen der Verwaltungsstrukturreform geschaffen, um in direkter Linie die Interessen der Landesbeschäftigten bei den LRÄern vertreten zu können. Was sich aus Sicht des HPR gut bewährt hat. Die Begründung des Innenministeriums, dass sich die Zahl der Landesbeschäftigten bei den LRÄern deutlich verringert hat, kann der HPR so nicht mittragen. Bei über 30 LRÄern wurden Besondere Personalräte gewählt.

Sie vertreten sehr aktiv die Interessen der Mitarbeitenden der Landesverwaltung. Der HPR beteiligt und hört die Besonderen Personalräte auch bei allen Sachfragen an und legt großen Wert auf deren Stellungnahmen

Der HPR schlägt deshalb vor; die Ziffer 4 des § 9 und alle weiteren betroffenen zu streichen.

Sollte das Innenministerium dem Vorschlag des HPR nicht nachkommen, bitten wir dringend, einen Minderheitenschutz für die Vertretungen Landesbeschäftigten in den Örtlichen Personalräten auf zu nehmen.

§ 15; Ziffer c und § 20 Ziffer 1

Der HPR bittet dringend darum, die Ziffer c zu streichen. Bei § 20 Ziffer 1 letzter Satz das Wort „müssen“ in „ sollen“ zu ändern.

Die Festlegung von Geschlechterquoten im LPVG über die bisher geltenden Regelungen hinaus halten wir nicht für erforderlich.

Unser Änderungsvorschlag schafft Rechtssicherheit für die Wahlvorstände.

§ 27; Abs. 1; Ziffer 1

Der HPR regt an, den letzten Teilabsatz in dem geregelt ist, dass die Veränderung der Beschäftigtenzahl mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken sein muss, zu streichen. Dies ist aus unserer Sicht nicht erforderlich und auch nicht ziel führend.

§ 43; Abs. b; Ziffer 2
Die Verpflichtung der regelmäßigen Erreichbarkeit der Personalvertretungen ist nach den über Jahrzehnten gemachten Erfahrungen in der Landesverwaltung nicht erforderlich. Sie führt nicht nur für die gewählten Personalvertretungen sondern auch für die Mitarbeitenden, die die Gremienbetreuung wahrnehmen, zu Nachteilen. Es kann nicht gewollt sein, dass Mitarbeitende die in den Geschäftsstellen der Personalvertretungen arbeiten, nur deshalb verpflichtende Arbeitszeiten vorgegeben werden.

§ 48 a; Ziffer 4
Der HPR schlägt vor, die Ziffer 4 zu streichen, da wir es nicht für erforderlich halten, eine derartige Regelung aufzunehmen.

§ 51; Ziffer 1
Die Ziffer 1 ist auf den Satz zu beschränken; „Personalversammlung finden während der Arbeitszeit statt“. Mit dieser Formulierung ist den Vorstellungen der Personalvertretungen und den Interessen der Mitarbeitenden Rechnung getragen. Die im Gesetzentwurf weiter aufgeführten Begründungen sind aus unserer Sicht nicht erforderlich sondern führen eher zu Irritationen.

§ 65; Ziffer b
Die Aufzählung der Ziffer b ist um die Daten der Abgeordneten zu ergänzen.

§ 68 a; Ziffer 3
In der Ziffer 3 ist die Möglichkeit der Teilnahme von Personalräten an Beurteilungskonferenzen mit aufzunehmen sofern diese in den Dienststellen durchgeführt werden.

§ 71; Abs. 1; Ziffer 11
und
§ 71; Abs. 1 Ziffer 10
Es ist nicht erkennbar warum der Personalrat bei wesentlichen Änderungen des Arbeitsvertrages zu beteiligen ist bei der Änderung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit ausgenommen werden soll. Der HPR bittet deshalb, den letzten Teil „ ausgenommen die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit“ zu streichen.

§ 71; Abs. 3; Ziffer 1
Die Aufzählung ist zu ergänzen um den Buchstaben „f“ Ausbilder und Ausbildungsleiter. Vergleichbar dem LPVG von Rheinland-Pfalz.
Der Buchstabe „c“ ist um die Elektrofachkraft zu ergänzen zu ergänzen.

§ 71; Abs. 4; Ziffer 1 a
Hier ist die Beteiligung bei Beamtenangelegenheiten bis B3 zu regeln und die Einschränkung ab A16 zu streichen.
Zur Begründung wird auf die Stellungnahme des HPR verwiesen.

§ 72; Ziffer 4
Hier ist die Beschränkung auf die Beteiligung „nur des Vorstandes“ zu streichen. Das Gremium ist zu beteiligen.

§ 76; Abs. 1
Die Ziffern 3, 4, 5, 6, 7 und 8 sind aus Sicht des HPR zwingend in § 70“ Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung“ aufzunehmen und in § 76 zu streichen. Hilfsweise fordern wir die Aufnahme in § 71 „Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung“.

§ 82
Ziffer 1, 2, 5 und 8 sind in § 82 zu streichen und in § 70 „Angelegenheiten der uneingeschränkte Mitbestimmung“ aufzunehmen.

Begründung:
Die Änderungsvorschläge der §§ 76 und 82 führen zu einer Angleichung an das Bundespersonalvertretungsgesetz und verschiedener Landespersonalvertretungsgesetze der anderen Bundesländer. Was Rechtssicherheit für beide Seiten schafft.

Gerne stehen wir Ihnen für Fragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Tilly Bair

Baden-Württemberg
HAUPTPERSONALRAT FÜR LEHRKRÄFTE AN BERUFLICHEN SCHULEN
BEIM MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Hauptpersonalrat berufliche Schulen beim Kultusministerium
Baden-Württemberg ◆ Postfach 10 34 42 ◆ 70029 Stuttgart

Ministerium für Kultus,
Jugend und Sport
Herrn A. Böse

im Hause

Stuttgart 26.08.2013
Durchwahl 0711 279-2885
Telefax 0711 279-2879
Name Iris Fröhlich
Gebäude Königstr. 19 a
Aktenzeichen BS-0307.0
(Bitte bei Antwort angeben)

Stellungnahme des HPR BS zur Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG)

Sehr geehrter Herr Böse,

vielen Dank für die Zusendung des Anhörungsentwurfs (Stand 23.07.2013) zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und Staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften an den Hauptpersonalrat Berufliche Schulen (HPR BS).

Zum Verfahren:
Eine ausführliche schriftliche Stellungnahme zu den einzelnen Änderungsvorschlägen ist uns aufgrund der engen Fristsetzung, die sich mitten in den Sommerferien befindet, nicht möglich. Die Mitglieder des HPR BS können aufgrund dieser Rahmenbedingungen den vorliegenden umfangreichen Gesetzesentwurf nicht ausführlich beraten bzw. erörtern.

Thouretstr. 6 (Postquartier) ◆ 70173 Stuttgart ◆ Telefon 0711 279-0 ◆ hpr@km.kv.bwl.de

Es ist nicht nachvollziehbar, dass das Innenministerium, nachdem bereits im Mai 2011 im Koalitionsvertrag eine Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes angekündigt, die Bekanntgabe von 20 Eckpunkten zur Novellierung des LPVG im November 2012 erfolgte, erst Ende Juli 2013 - mitten in der Hauptferienzeit - der Gesetzesentwurf zur Anhörung freigegeben wurde.
Dies erachtet der HPR BS als eine Zumutung für alle Beteiligten in diesem förmlichen Beteiligungsverfahren. Eine derartige Vorgehensweise steht in krassem Widerspruch zum Anspruch einer „Politik des Gehörtwerdens“ der Landesregierung.

Wir bitten das Kultusministerium diesen Sachverhalt ebenfalls kritisch anzumerken.

Zum Inhalt:

Aufgrund der oben dargestellten Rahmenbedingungen gibt der HPR BS lediglich eine kurze Stellungnahme ab:

- Das im Koalitionsvertrag formulierte Ziel: *„ (…) im Personalvertretungsrecht die vorgenommenen Einschränkungen zurückzuführen und die Rechte der Interessenvertretungen mit Blick auf ihre verantwortungsvolle Aufgabenwahrnehmung auszubauen und zu stärken (…)“*, lässt sich im vorliegenden Gesetzentwurf jedoch leider nicht erkennen. Er bleibt hinter diesen Ankündigungen zurück, ebenso hinter den Änderungen des LPVG NRW.

- Der Gesetzentwurf umfasst leider nicht die Zurückstufung der durch das Dienstrechtsreformgesetz herabgestuften Beteiligungstatbestände von der eingeschränkten in die volle Mitbestimmung. Der HPR BS ist nach wie vor der Auffassung, dass die Herabstufung der Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer (§ 75 LPVG - alt), der Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (§ 79 Abs. 3 Nr. 15 LPVG - alt, § 71 Abs. 3 Nr. 14 LPVG - neu) und der Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden (§ 79 Abs. 3 Nr. 16 LPVG - alt, § 71 Abs. 3 Nr. 15 LPVG - neu) nicht erforderlich war. Der HPR BS fordert weiterhin, bei Kündigungen während der Probezeit (§ 77 Abs. 3 LPVG - alt, § 82 Nr. 9 LPVG - neu) von der Anhörung zur Mitwirkung zurückzukehren.

- Der HPR BS bedauert, dass eine umfassende Novellierung hin zu einer vollen Mitbestimmung für sämtliche Beteiligungstatbestände nicht vorgesehen ist.

- Besonders unverständlich und kritisch wertet der HPR BS die Formulierung im Vorblatt zum Anhörungsentwurf (unter Punkt D „Kosten für die öffentlichen Haushalte“): *„(…) Die Dienststellen sind im Hinblick auf die Konsolidierung des Haushalts gehalten, einen etwaigen entstehenden Mehraufwand mit den vorhandenen personellen und sächlichen Mitteln zu tragen.“*
  Diese Vorgabe führt zum einen zu weiteren Stellenkürzungen in den einzelnen Ressorts, zum anderen zu einer weiteren Arbeitsverdichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der HPR BS kritisiert dies entschieden!

- **Positiv vermerkt und begrüßt der HPR BS**
  - die Verlängerung der Amtszeit (§ 26)
  - die Beibehaltung der bisherigen Regelungen des Gruppenprinzips und der Vorstandsbildung (§§ 32, 33)
  - die Verbesserung der Rechtsstellung für Personalräte (§§ 47, 47a, 48)
  - die Stärkung von Personalversammlungen als Aussprachеforum (§§ 49, 52, 53)
  - die Ermöglichung von Arbeitsgemeinschaften (§§ 55a, 55b)
  - die Stärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 68)
  - den Ausbau der Informationsrechte (§ 68a)
  - die Möglichkeit Wirtschaftsausschüsse einzurichten (§ 68b)
  - die Ausweitung der Beteiligungsrechte (§§ 70, 71, 76, 82)
  - den Wegfall der Gründe für die Zustimmungsverweigerung (§ 72 Abs. 9)
  - die Übertragung der Zuständigkeit für die Ausübung des Evokationsrechts auf die Landesregierung (§ 74)
  - die Verbreiterung des förmlichen Initiativrechts (§ 79)
  - die Ausweitung der Möglichkeiten von Dienstvereinbarungen (§ 80 Abs. 1)
  - dass das fristlose einseitige Kündigungsrecht (bisherige Evokationskündigung) durch ein allgemeines beidseitiges Kündigungsrecht ersetzt werden soll (§ 80 Abs. 6).

- **Kritisch sieht der HPR BS (und lehnt diese deshalb ab)**
  - die gemeinsame Beschlussfassung in Gruppenangelegenheiten (§ 38)
  - die Übertragung von Befugnissen auf beschließende Ausschüsse (§ 39)
  - die Sicherstellung der Erreichbarkeit des Personalrats (§ 43 Abs. 2)
  - die Reduzierung von Vierteljahresgesprächen bei Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses (§ 66)
  - die Kürzung von Beteiligungsfristen (§ 72)

- **Des Weiteren fordert der HPR BS, dass**
  - bei der beabsichtigten Neuregelung des § 20 Abs. 1, Satz 3, wonach beide Geschlechter im Wahlvorstand vertreten sein müssen, für die Wahlen 2014 eine Übergangsregelung im Gesetz vorgesehen wird. Im Schulbereich wurden bereits nach dem derzeit geltenden § 20 LPVG Wahlvorstände bestellt, z. B. alle vier Bezirkswahlvorstände und der Hauptwahlvorstand im Beruflichen Schulbereich. Die Bestellung der Wahlvorstände wurde bereits mit Schreiben des Kultusministeriums vom 22. April 2013 iniitiert. Dies ist notwendig, da aus Gründen der rechtzeitigen Planungen der Anrechnungen auf das Regelstundenmaß für die Mitglieder der Wahlvorstände im Schuljahr 2013/14, die betroffenen Schulen informiert werden müssen.

  - sofern die Gremien der Hauptpersonalräte entsprechend dem vorliegenden Gesetzesentwurf vergrößert werden (§ 55), parallel dazu auch eine Erhöhung der Freistellungen (mindestens proportionale Erhöhung) erfolgen muss.
    Eine bloße Verteilung der anfallenden Aufgaben „auf mehrere Schultern“, bei gleichzeitiger Ausweitung hoch differenzierter, komplexer Sachverhalte, übergreifender konzeptioneller Angelegenheiten, … wird abgelehnt. Dies muss der Gesetzgeber den einzelnen Ressorts vorgeben, damit z. B. das Kultusministerium im Schulbereich, dies in der entsprechenden Verwaltungsvorschrift (oder Verordnung) umsetzt.

    Eine Ausweitung der Freistellungen ist aufgrund der o. g. Gründe auch für die Örtlichen Personalräte an den beruflichen Schulen und für die Bezirkspersonalräte dringend erforderlich.

- der § 92 „Besondere Vorschriften für Lehrer an allgemein bildenden und beruflichen Schulen“ ersatzlos gestrichen wird. Der Ausschluss der eingeschränkten Mitbestimmung widerspricht der Zielsetzung der LPVG-Novellierung, die u. a. darauf abzielt, dass die Beschäftigten aktiver an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen teilhaben sollen und Mitbestimmungsrechte zeitgemäß ausgestaltet werden. Eine fristgerechte Aufgabenerfüllung der öffentlichen Verwaltung ist - mit entsprechenden vereinbarten Verfahrensregeln - auch unter Beteiligung der Personalvertretung gewährleistet.

Mit freundlichen Grüßen

Iris Fröhlich
Vorsitzende

Mehrfertigung: BPR BS bei den RP

Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR LÄNDLICHEN RAUM UND VERBRAUCHERSCHUTZ
Hauptpersonalrat

Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz
Baden-Württemberg · Postfach 10 34 44 · 70029 Stuttgart

Innenministerium Baden-Württemberg
Herrn Ministerialdirektor Dr. Herbert Zinell
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

Datum 2. September 2013
Name Armin Jacob
Durchwahl 0711 126-2074
Aktenzeichen
(Bitte bei Antwort angeben)

Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG)
Stellungnahme zum Anhörungsentwurf, Stand: 23.07.2013

Sehr geehrter Herr Dr. Zinell,

gerne nimmt der Hauptpersonalrat des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz die Gelegenheit für eine Stellungnahme zum neuen LPVG-Entwurf wahr. Wir beschränken uns dabei auf eine Ergänzung der umfassenden Stellungnahme der ARGE-HPR und greifen nur die Punkte auf, bei denen wir eine besondere Betroffenheit für die Personalvertretungen im Ressortbereich des MLR sehen:

Artikel 1, § 64

Der HPR-MLR plädiert dafür, statt der vorgesehenen Benennung der Mitglieder für eine Stufen-JAV eine Wahl für die Bildung dieser Gremien durchzuführen, da damit eine erheblich stärkere demokratische Legitimierung verbunden ist.

Artikel 1, § 65, Absatz 3

Der HPR-MLR empfiehlt eine Erweiterung der speicherungszulässigen Grunddaten um die Merkmale „Entwicklungs- bzw. Erfahrungsstufe“ sowie „Zulagen“ und „Zuschläge“. Erfahrungsgemäß bestehen hierzu bei den Personalvertretungen häufig Rückfragen durch Beschäftigte und die Erweiterung der Datenspeicherung auf diese Merkmale erübrigt zusätzliche Nachfragen bei der Personalverwaltung.

Kernerplatz 10 · 70182 Stuttgart · Telefon 0711 126-0 · Telefax 0711 126-2906 · hauptpersonalrat@mlr.bwl.de
www.mlr.baden-wuerttemberg.de · www.service-bw.de

Artikel 1, § 18, Absatz 2

Der HPR-MLR hält eine Stärkung der Beteiligungsrechte für die Landesbeschäftigten durch eine MUSS- statt einer SOLL-Regelung in diesem Absatz für notwendig. Unser Formulierungsvorschlag ist dementsprechend: „Dem Personalrat beim Landratsamt **müssen** Beschäftigte des Landkreises und des Landes entsprechend…angehören."

Wir halten dies für erforderlich, weil durch die Auflösung der Besonderen Personalräte gemäß Artikel 13, §4 die Interessenvertretung der Landesbeschäftigten künftig einen erheblichen strukturellen Abbau erfährt.

Aufgrund ferienbedingter Vakanzen haben sich die Rückläufe aus unseren nachgeordneten Personalratsgremien teilweise erheblich verzögert, daher bitten wir um Verständnis, dass unsere Stellungnahme gesondert zu der ARGE-Stellungnahme abgegeben wird.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Armin Jacob
stellvertretender Vorsitzender HPR MLR

Baden-Württemberg
POLIZEIPRÄSIDIUM STUTTGART
PERSONALRAT

Polizeipräsidium Stuttgart · Postfach 102923 · 70025 Stuttgart

Referat Personal

Datum 13.08.2013
Name Rainer Hurler
Durchwahl -2080
E-Mail Rainer.Hurler@polizei.bwl.de
Aktenzeichen LPVG/Anhörungsentwurf
(Bitte bei Antwort angeben)

Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes
hier: Stellungnahme zum Anhörungsentwurf vom 23.07.2013

Zu der Vorlage nehmen wir wie folgt Stellung:

Generell begrüßen wir die Novellierung des LPVG, auch wenn das im Koalitionsvertrag formulierte politische Ziel bei weitem nicht erreicht wird.
Im Folgenden nehmen wir nur zu den Änderungen/Neuerungen Stellung, die nach unserer Ansicht anders geregelt werden sollten/müssten.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht

Das alleinige Recht der Dienststelle, von der Verschwiegenheitspflicht zu entbinden, wird kritisch betrachtet. Hier wäre ein gemeinsamer Beschluss zielführender und auch vertrauensvoller.

Karl-Pfaff-Str. 35 · 70597 Stuttgart · Telefon 0711 8990-2080 · Telefax 0711 8990-2085 personalrat.stuttgart.pp@polizei.bwl.de
www.polizei-stuttgart.de
VVS-Anschluss: U5, 6, 8,10, 12, Haltestelle: Degerloch
ZOB Degerloch

§ 17 Wahl des Personalrats

Im neu eingefügten Absatz 4a ist eine verpflichtende Geschlechterquote bei der Einreichung von Wahlvorschlägen gefordert. Es verwundert, dass ausgerechnet bei der Wahl einer Personalvertretung eine spezifische Geschlechterquote eingeführt werden soll. Bundesweit sinkt der weibliche Anteil an Wahlkandidaten und eine bundes-/landesweite Regelung für die Gesetzgeber ist nicht in Aussicht. Warum gerade jetzt bei einer Personalratswahl diese gesetzgeberische Maßnahme? Dies wird auf wenig Transparenz stoßen und Unmut bei denen hervorrufen, die sich freiwillig engagieren wollen.
Eine aktuell geführte Diskussion mit den weiblichen Beschäftigten führte größtenteils nur zu einem „Kopfschütteln“. Allgemeiner Tenor war, dass die verpflichtende Geschlechterquote eher zum Nachteil als zum Vorteil der Frauen ist.
Die Abweichung hiervon auf dem Wahlvorschlag bekannt zu geben ist ein völlig untaugliches Mittel und wird die Bereitschaft zur Personalratsarbeit konterkarieren.

§ 20 Wahlvorstand

In Absatz 1 ist vermerkt, dass beide Geschlechter im Wahlvorstand vertreten sein müssen.
Auf die Einwände zu § 17 wird verwiesen. Weiter verweisen wir darauf, dass es schon genügend Schwierigkeiten bereitet, überhaupt geeignete Freiwillige für einen Wahlvorstand zu finden. Die hier bindend vorgeschriebene Geschlechterquote ist schlichtweg zu viel des Guten. Was machen wir, wenn sich keine geeignete weibliche Beschäftigte zur Verfügung stellt? Können wir dann keinen Wahlvorstand einrichten und somit keine Wahl durchführen?

§ 38 (4) Beschlussfassung

Nach der alten Regelung gem. § 39 (2) wurde bei Angelegenheiten, die lediglich eine Gruppe betreffen, zwar gemeinsam beraten aber „gruppenintern“ ein Beschluss herbeigeführt.
In der neuen Fassung des Gesetzes wird dieser bewährte Grundsatz aufgeweicht. Es ermöglicht eine gemeinsame Beschlussfassung, wenn dies in der Geschäftsordnung so festgelegt wird.
Dies wird immer zum Nachteil der zahlenmäßig schwächer vertretenen Gruppe im Gremium führen, wenn die stärker vertretene Gruppe dies in der Geschäftsordnung

beantragt und letztlich dafür abstimmt. Diese Form der „Ungleichbehandlung“ wird zu Spannungen führen und entspricht letztlich nicht der Zielsetzung der Novellierung.

§ 39a Übertragung von Befugnissen auf den Vorstand des Personalrats

Die Möglichkeit, Befugnisse bei einfach gelagerten Mitbestimmungsangelegenheiten und in Mitwirkungsangelegenheiten auf den Vorstand mittels einer Geschäftsordnung zu übertragen, wird äußerst kritisch betrachtet. Allein schon die Definition „einfach gelagert“ wird zu Unstimmigkeiten im Gremium führen. Die bisherige Verfahrensweise, dass das Gremium letztendlich entscheidet, hat sich bewährt und beugt „Klüngeleien“ vor.

§ 43 (2) Geschäftsordnung

Warum werden Selbstverständlichkeiten in einem Gesetz geregelt? Ist das eine vertrauensvolle Zusammenarbeit?

Dieser Absatz ist nach unserer Auffassung überflüssig!

§ 71 Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung

In diesem Paragraphen werden fast ausschließlich Angelegenheiten aufgeführt, die nach der alten Regelung uneingeschränkt mitbestimmungspflichtig waren; in Absatz 2 sogar nur auf Antrag des Beschäftigten.
Dies wird in der Zukunft die Arbeit des Personalrates deutlich einschränken, da ein Gesamtüberblick, der zur Sicherung einer Gleichbehandlung erforderlich ist, verloren geht.

§ 72 (6) Einleitung, Verfahren der Mitbestimmung

Die Verkürzung der Verfahrensfrist von 18 Arbeitstagen auf 3 Wochen (15 Arbeitstage) ist nicht nachvollziehbar und auch nicht erforderlich. Im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit kann jederzeit im gemeinsamen Einvernehmen mit der Dienststelle vorzeitig ein Beschluss herbeigeführt werden. Die generelle Verkürzung auf 15 Arbeitstage wird in Einzelfällen dazu führen, dass häufiger Sitzungen anberaumt werden müssen. Dies bedeutet eine weitere zeitliche Inanspruchnahme der

nicht freigestellten Personalratsmitglieder sowie eine finanzielle Mehrbelastung der Dienstelle.

§ 77 (4) Einleitung, Verfahren der Mitwirkung

Siehe Kommentierung zu § 72(6)

Schlussbemerkung

Wir halten es für dringend erforderlich und begrüßenswert, wenn folgende Maßnahme der Dienststelle in Form der Mitbestimmung als Beteiligungstatbestände eingeführt werden würde

- Umsetzungen innerhalb der Dienstelle für eine Dauer von länger als 2 Monate,

da diese Maßnahme große Auswirkungen auf die Beschäftigten hat.

Die Einführung dieses Beteiligungstatbestandes wäre zeitgemäß und würde die vertrauensvolle Zusammenarbeit stärken.

Rainer Hurler
Personalratsvorsitzender
(ohne Unterschrift, elektronischer Versand)

ARBEITSGEMEINSCHAFT DER BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE IM
SPARKASSENVERBAND BADEN-WÜRTTEMBERG
Für den Vorstand: Uwe Koch, Kreissparkasse Heilbronn,
Am Wollhaus 14, 74072 Heilbronn, Tel.: 07131 638-10643; Fax: 07131 638-20951
E-Mail: uwe.koch@ksk-hn.de

Herrn Dr.
Reinhard Klee
Ministerialdirigent
Innenministerium Baden-Württemberg
Dorotheenstraße 6
70173 Stuttgart

- per Mail voraus an: poststelle@im.bwl.de

Heilbronn, den 02. September 2013

Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes – Stellungnahme zum Gesetzentwurf

Sehr geehrter Herr Dr. Klee,

wir danken Ihnen für die Übersendung des Gesetzentwurf mit Begründung vom 23.07.2013 und nehmen die Möglichkeit zur Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte im Sparkassenverband Baden-Württemberg gerne wahr.

Die neuen Regelungen werden von unserer Arbeitsgemeinschaft grundsätzlich positiv gewertet. Wir stellen fest, dass einige Verbesserungen gegenüber den Eckpunkten erfolgt sind, dennoch sehen wir noch Mängel und bitten um Kenntnisnahme und Berücksichtigung der nachfolgenden Punkte vor Verabschiedung des Gesetzes.

Mit freundlichen Grüßen

Uwe Koch
Sprecher der Arbeitsgemeinschaft

. . .

ARBEITSGEMEINSCHAFT DER BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE IM
SPARKASSENVERBAND BADEN-WÜRTTEMBERG
Für den Vorstand: Uwe Koch, Kreissparkasse Heilbronn,
Am Wollhaus 14, 74072 Heilbronn, Tel.: 07131 638-10643; Fax: 07131 638-20951
E-Mail: uwe.koch@ksk-hn.de

Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes – Stellungnahme zum Gesetzentwurf

Vorbemerkung

In unserem Schreiben vom 28. Januar 2013 haben wir zu den Eckpunkten Stellung genommen, die aus den Erfahrungen der Sparkassenpersonalräte sowie der Stellung der Sparkassen „im Markt" bzw. im Wettbewerb mit anderen Kreditinstituten besonders zu berücksichtigen sind und deren Auswirkungen auf die Personalratstätigkeit in Sparkassen besondere Veränderungen bedeuten würden.

Wir nehmen nachfolgend zu den Regelungsinhalten Stellung, in denen die von uns als problematisch angesehenen Eckpunkte nun Berücksichtigung im Gesetzestext finden sollen. Dadurch wiederholen wir teilweise Begründungen in unserer o.g. Stellungnahme vom 28. Januar.

§ 15: Vertretung nach Gruppen und Geschlechtern

Eine verbindliche Geschlechterquote verstärkt das Problem, geeignete Kandidaten und Kandidatinnen für die Personalratswahlen zu gewinnen, ohne dass damit sichergestellt wäre, dass (z.B. bei dem überwiegenden Frauenanteil in Sparkassen) die Frauen auch entsprechend ihres Anteils innerhalb der Dienststelle im Personalrat vertreten sein werden.

Hier bedarf es entweder einer Regelung, die sicherstellt, dass die Geschlechter entsprechend ihres prozentualen Anteils in der Dienststelle auch wirklich im Personalrat vertreten sind, oder einer Beibehaltung der bisherigen Soll-Regelung.

§ 39a: Übertragung von Befugnissen auf den Vorstand des Personalrats

An der bisherigen Regelung, wonach der Personalrat gemeinsam erörtert und abstimmt, ist u.E. festzuhalten - auf die Einfügung eines § 39a ist zu verzichten. Die Übertragung von Befugnissen auf den Vorstand würde vom bisherigen Team- zu einem Hierarchieprinzip führen, welches der demokratischen Gremienarbeit/-kompetenz entgegensteht.
Der Kommentar (Leuze/Wörz/Bieler) zum § 38 LPVG BaWü stellt dies wie folgt dar: „ … Beschlüsse können nur in Sitzungen gefasst werden, … Umlaufverfahren ist nicht zulässig. … Der Vorsitzende ist Vertreter des Personalrats lediglich in der Willenserklärung, nicht aber in der Willensbildung. … Eine Delegation der Entscheidungsbefugnisse … ist unzulässig."

§ 43(2): Geschäftsordnung des Personalrats

Die durch Geschäftsordnung zu regelnde Erreichbarkeit des Personalrats für die Dienststelle an allen Arbeitstagen ist in der Praxis kaum umsetzbar. Der in den meisten Sparkassen gem. TVöD § 6 Abs. 7 geregelte Zeitahmen von bis zu 12 Stunden täglich macht es unmöglich, über die gesamte Zeitspanne eine ständige Erreichbarkeit sicherzustellen. Dies hätte z.B. eine Schichtplanregelung zur Folge, in die auch nicht freigestellte Personalratsmitglieder einbezogen werden müssten.

Aus unseren bisherigen Erfahrungen ergibt sich kein derartiger Regelungsbedarf.

. . .

ARBEITSGEMEINSCHAFT DER BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE IM
SPARKASSENVERBAND BADEN-WÜRTTEMBERG
Für den Vorstand: Uwe Koch, Kreissparkasse Heilbronn,
Am Wollhaus 14, 74072 Heilbronn, Tel.: 07131 638-10643; Fax: 07131 638-20951
E-Mail: uwe.koch@ksk-hn.de

Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes – Stellungnahme zum Gesetzentwurf

§ 47b: Freistellung

Wir begrüßen die Erhöhung des Umfangs und der Zahl der Freistellungen. Aus den Erfahrungen bei den Sparkassen ist dies eine dringend notwendige Regelung, um die ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung der Personalräte sicherzustellen.
Dass die Zahl der Freistellungen in Sparkassen ab der Stufe „mit 13 Mitgliedern" und darunter mit weniger als 1.001 Beschäftigten von der Freistellungsstaffel des Betriebsverfassungsgesetzes allerdings abweichen soll, halten wir für nicht nachvollziehbar.

Hier halten wir eine entsprechende Anpassung an die Freistellungsstaffel im Betriebsverfassungsgesetz erforderlich, wobei die Staffel an der Beschäftigtenzahl (wie bei anderen Personalvertretungsgesetzen und dem Betriebsverfassungsgesetz) anstatt an der Anzahl der Personalratsmitglieder festgemacht werden sollte.

§ 71: Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung

Die von den Personalvertretungen als notwendig erachtete Anpassung der Beteiligungsrechte an das Betriebsverfassungsgesetz wird nicht vorgenommen; die eingeschränkte Mitbestimmung wird beibehalten.

Wir kritisieren die Regelung im **§ 71(2)**, wonach eine Mitbestimmung nur auf Antrag des Beschäftigten erfolgen kann. Es ist dadurch nicht mehr sicher gestellt, dass mögliche Auswirkungen auf andere Beschäftigte (kollektiver Tatbestand) vom Mitbestimmungsverfahren des Personalrats erfasst werden.

§ 80: Dienstvereinbarungen

Für vor In-Kraft-Treten eines neuen LPVG bestehende und gekündigte Dienstvereinbarungen müssen auch im beiderseitigen Einvernehmen geregelte längere als dreimonatige Kündigungsfristen und Nachwirkungsvereinbarungen weiterhin Bestand haben.
Die von beiden Seiten in einer Dienstvereinbarung vereinbarten Kündigungsfristen, sowie eine ggf. vereinbarte Nachwirkung, darf nicht „gesetzlich unmöglich" gemacht werden.

Die Vereinbarung von Kündigungsfristen sowie die komplette Nachwirkung einer Dienstvereinbarung muss weiterhin den verhandelnden Parteien überlassen werden.
Wir halten einen Vertrauens-/Bestandsschutz für bestehende Dienstvereinbarungen für erforderlich.

SWR

SWR 70150 Stuttgart

An das
Innenministerium Baden-Württemberg
Postfach 10 34 65
70029 Stuttgart

Südwestrundfunk
Anstalt des öffentlichen Rechts

Dieter Deiss
Gesamtpersonalrat

Neckarstraße 230
70190 Stuttgart

Telefon 0711/929-14100
Telefax 0711/929-14111

dieter.deiss@swr.de
www.swr.de

02. September 2013

Novellierung LPVG; Aktenzeichen 1-0307/314

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich übersende Ihnen hiermit die

Stellungnahme des SWR-Gesamtpersonalrats zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des

§ 100 Beschäftigte:

Es ist erfreulich, dass der Entwurf der Arbeitswirklichkeit Rechnung soll und den Geltungsbereich des Gesetzes auf die „12a-Freien" ausweitet.

Allerdings ist es unverständlich, weshalb dabei „maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung" Beteiligte „mit Hinblick auf die verfassungsrechtlich garantierte Rundfunkfreiheit" ausgeschlossen werden sollen.

Diese Begründung ist aus zwei wesentlichen Gründen nicht stichhaltig:

1. 12a-Freie sind nur in Ausnahmefällen maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt. (Siehe auch Dienstanweisung zur Beschäftigung freier Mitarbeiter:
   „Freien Mitarbeitern darf die Befugnis zur inhaltlichen Verantwortung von Sendungen und zur Abnahme von Beiträgen anderer nur im Ausnahmefall und nur auf Grund ausdrücklicher Absprache mit dem jeweils zuständigen Hauptabteilungsleiter erteilt werden.")

Der SWR ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD)

SWR

2. Aufgrund der verfassungsrechtlich garantierten Rundfunkfreiheit ist es den öffentlich-rechtlichen Anstalten gestattet, überhaupt freie MitarbeiterInnen zu beschäftigten. Selbst wenn diese Personen in den Geltungsbereich des LPVG kommen, ändert dadurch nichts an ihrem Freien-Status. Der SWR hätte nach wie vor die Freiheit, diese Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen der geltenden Gesetze und Tarifverträge zu beenden.

Die praktische Umsetzung des LPVG wäre äußerst problematisch, wenn eine nicht näher zu bestimmende Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes zu sehen und somit aus seinem Geltungsbereich ausgegrenzt wäre.

Vorschlag: „... soweit sie nicht maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung beteiligt sind." Ersatzlos streichen.

§101 Wählbarkeit

Die Leiter kleinerer Korrespondentenbüros sollten wählbar sein, denn sie haben keinerlei Personalverantwortung. Im Übrigen erstreckt sich § 12 mit Absatz 2 und den Sätzen 3 und 4 auch auf den SWR.

Vorschlag: § 101 streichen.

§ 103 Besondere Gruppen von Beschäftigten

(3) Mitbestimmung bei „maßgeblich und verantwortlich an der Programmgestaltung" Beteiligten nur, wenn von Betroffenen beantragt.

Absatz 3 hat in der Vergangenheit immer wieder Probleme mit sich gebracht, da dieser Begriff sehr dehnbar ist. Es lässt sich nicht klar abgrenzen, wer maßgeblich das Programm mitgestaltet und verantwortet. Schließlich sind an der Programmgestaltung sehr viele Beschäftigte beteiligt, und oft ist die Verantwortung auf mehrere Schultern verteilt. (Letztendlich verantwortet nur der Intendant.)

In der Praxis haben wir uns deshalb mit dem SWR darauf verständigt, dass dies nur auf Abteilungsleiter mit VG 13 oder höher zutreffen soll.

Vorschlag: Den Absatz 3 streichen oder wenigstens die Personengruppe eingrenzen auf Programmmitarbeiter der VG 13 oder 14.

SWR

§ 105 Gesamtpersonalrat

Es ist nicht einzusehen, warum die Größe des SWR-GPR auf elf Mitglieder festgeschrieben werden soll, egal um wie viele Beschäftigte er sich zu kümmern hat.

Drei Hauptstandorte mit einer Fülle von Angelegenheiten, die die 12a-Freien standortübergreifend betreffen. Statt um ca. 3600 hat sich der GPR künftig um rund 5300 Beschäftigte zu kümmern – also rd. 1700 mehr als bisher.

Für den SWR-GPR sollten dieselben Maßstäbe gelten wie für andere GPR auch.

Vorschlag: Streichung des Halbsatzes „..., der aus elf Mitgliedern besteht."

§ 12 Wählbarkeit

Absatz 2, Satz 5

Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin nicht wählbar sein sollen. Sie sind zwar bei der Dienststellenleitung organisatorisch angesiedelt, aber nicht angebunden im Sinne einer Weisungsgebundenheit. (Das Gleiche gilt übrigens auch für die Personalvertretung.)

Außerdem werden die BfC und ihre Stellvertreterin von allen weiblichen Beschäftigten gewählt - ihre Bestellung erfolgt nach der Wahl (§16 (1) Chancengleichheitsgesetz BW)
Die BfC ist zwar der Dienststellenleitung zugeordnet, ist aber in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. (§19 (1) Chancengleichheitsgesetz BW)

In all den Jahren, in denen beim SWR die BfC Mitglied im Gesamtpersonalrat oder im örtlichen Personalrat war, hat es nie Interessenkonflikte gegeben - im Gegenteil, die Personalratsarbeit wurde durch die Mitarbeit der BfC im Gremium in jedem Falle bereichert.

Vorschlag: Absatz 2, Satz 5 in §12 streichen.

Mit freundlichen Grüßen

Dieter Deiss