

## **Gesetzentwurf**

### **der Bundesregierung**

### **Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes**

#### **A. Problem und Ziel**

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

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode sieht daher vor, das Bundespersonalvertretungsgesetz zu novellieren (Zeile 6035).

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

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

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

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

## B. Lösung

Der Gesetzentwurf hat folgende Schwerpunkte:

- Verbesserung der Systematik und Verständlichkeit durch grundlegende Neustrukturierung des Gesetzes; umfassende sprachliche und rechtsförmliche Überarbeitung und Rechtsbereinigung,
- Rechtsvereinfachung durch Streichung überholter Rechtsvorschriften, insbesondere der Vorgaben für die Länder als Folge des durch die Föderalismusreform im Jahr 2006 neugestalteten Kompetenzgefüges,
- Überarbeitung der Wahlrechtsvorschriften, insbesondere Ausweitung zulässiger Abwesenheitszeiten der Beschäftigten auf zwölf Monate bei längerfristiger Beurlaubung, Absenkung der Altersgrenze für die Wahlberechtigung auf 16 Jahre sowie Streichung der Altersgrenzen für Auszubildende bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
- Vermeidung personalvertretungsloser Zeiten durch
  - stichtagsgenaue Amtszeiten der Personalvertretungen,
  - Schaffung von Übergangsmandaten bestehender Personalvertretungen bei verspäteten Wahlen oder verspäteter Konstituierung neu gewählter Personalvertretungen und bei Umstrukturierungsmaßnahmen sowie
  - Beschleunigung von Neuwahlen bei Wahlanfechtung und Auflösung von Personalvertretungen,
- optionale Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen für Sitzungen der Personalvertretungen als ergänzende Alternative zu Präsenzsitzungen (befristet bis zum Ablauf des 31. Dezember 2024),
- Erleichterung von Teilfreistellungen, Ausschluss von Marginalfreistellungen, Verteilungen der Freistellungen durch die Vorschlagsliste,
- Regelung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Personalvertretung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten,
- Vermeidung von Medienbrüchen durch Gewährleistung rechtssicherer elektronischer Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung im Beteiligungsverfahren,
- zeitliche Flexibilisierung von Beteiligungsverfahren durch die Möglichkeit einvernehmlicher Fristabsprachen,
- Vermeidung von Verfahrensverzögerungen durch Einführung einer Reaktionspflicht der Dienststelle auf Initiativanträge und Vorlagen im Stufenverfahren,
- Beachtung der bundesverfassungsgerichtlichen Vorgaben zum Letztentscheidungsrecht parlamentarisch verantwortlicher Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger im Mitbestimmungsverfahren,
- Schaffung neuer und Präzisierung bestehender Mitbestimmungstatbestände im Bereich flexibler Arbeitsformen und -zeiten, der Anordnung von Mehrarbeit, der Umsetzung mit Dienstortwechsel, der Personalgestaltung, der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie sowie des betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements,
- neuer Mitwirkungstatbestand bei der Privatisierung von Aufgaben,
- Institutionalisierung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte mit einem Stellungnahmerecht in ressortübergreifenden Angelegenheiten mit Digitalisierungsbezug.

### **C. Alternativen**

Keine.

### **D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

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

### **E. Erfüllungsaufwand**

#### **E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

#### **E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

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

#### **E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Für den Bund ergibt sich eine jährliche Entlastung von rund 70 000 Euro.

Durch die Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen in Personalratssitzungen ergibt sich eine jährliche Entlastung von voraussichtlich 296 000 Euro. Dem gegenüber steht jährlicher Erfüllungsaufwand von voraussichtlich 226 500 Euro durch die Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen in den Geltungsbereich des Gesetzes bei der Deutschen Welle (§ 116 Absatz 4 Satz 2 BPersVG-E). Einmaliger Erfüllungsaufwand fällt hierzu sowie im Übrigen nicht an.

Für die Länder und Kommunen entsteht kein Erfüllungsaufwand.

### **F. Weitere Kosten**

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



**BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND**  
**DIE BUNDESKANZLERIN**

Berlin, 19. Februar 2021

An den  
Präsidenten des  
Deutschen Bundestages  
Herrn Dr. Wolfgang Schäuble  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des  
Bundespersönlichkeitsgesetzes

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat.

Der Bundesrat hat in seiner 1000. Sitzung am 12. Februar 2021 gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus Anlage 2 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Gegenäußerung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates wird nachgereicht.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Angela Merkel



## Anlage 1

**Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung des  
Bundespersonalvertretungsgesetzes\***

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

## I n h a l t s ü b e r s i c h t

- Artikel 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)
- Artikel 2 Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes
- Artikel 3 Änderung des Soldatengesetzes
- Artikel 4 Änderung des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes
- Artikel 5 Weitere Änderung des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes
- Artikel 6 Änderung der Streitkräfte-Bezirkspersonalräteverordnung
- Artikel 7 Änderung des Kooperationsgesetzes der Bundeswehr
- Artikel 8 Änderung des Gesetzes zur Übernahme der Beamten und Arbeitnehmer der Bundesanstalt für Flugsicherung
- Artikel 9 Änderung des Gesetzes über die Errichtung eines Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung
- Artikel 10 Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes
- Artikel 11 Änderung des Gesetzes zur Errichtung einer Stiftung Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland, Bonn
- Artikel 12 Änderung des Deutschen Richtergesetzes
- Artikel 13 Änderung des Gesetzes über die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben
- Artikel 14 Änderung des Bundeswertpapierverwaltungspersonalgesetzes
- Artikel 15 Änderung des BfAI-Personalgesetzes
- Artikel 16 Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 17 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 18 Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 19 Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 20 Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes
- Artikel 21 Änderung des Fernstraßen-Überleitungsgesetzes

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

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

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

- Artikel 22 Änderung des Bundeseisenbahnneugliederungsgesetzes
- Artikel 23 Änderung des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes
- Artikel 24 Änderung des Bundeseisenbahnverkehrsverwaltungsgesetzes
- Artikel 25 Änderung der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz
- Artikel 26 Änderung des BGA-Nachfolgegesetzes
- Artikel 27 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

## **Artikel 1**

### **Bundespersonalvertretungsgesetz**

#### **(BPersVG)**

#### **Inhaltsübersicht**

#### **Teil 1**

#### **Personalvertretungen im Bundesdienst**

#### **Kapitel 1**

#### **Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Grundsätze der Zusammenarbeit
- § 3 Ausschluss abweichender Regelungen
- § 4 Begriffsbestimmungen
- § 5 Gruppen von Beschäftigten
- § 6 Dienststellenaufbau, gemeinsame Dienststellen
- § 7 Verselbständigung von Nebenstellen und Dienststellenteilen
- § 8 Vertretung der Dienststelle
- § 9 Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen
- § 10 Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot
- § 11 Schweigepflicht
- § 12 Unfallfürsorge

#### **Kapitel 2**

#### **Personalrat**

#### **Abschnitt 1**

#### **Wahl und Zusammensetzung des Personalrats**

- § 13 Bildung von Personalräten

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

## A b s c h n i t t 2

### A m t s z e i t

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

## A b s c h n i t t 3

### G e s c h ä f t s f ü h r u n g

- § 34 Vorstand
- § 35 Vorsitz
- § 36 Anberaumung von Sitzungen
- § 37 Teilnahme- und Stimmrecht sonstiger Personen
- § 38 Zeitpunkt der Sitzungen und Nichtöffentlichkeit
- § 39 Beschlussfassung
- § 40 Beschlussfassung in gemeinsamen Angelegenheiten und in Gruppenangelegenheiten
- § 41 Ausschluss von Beratung und Beschlussfassung
- § 42 Aussetzung von Beschlüssen
- § 43 Protokoll
- § 44 Geschäftsordnung

- § 45 Sprechstunden
- § 46 Kosten der Personalratstätigkeit
- § 47 Sachaufwand und Büropersonal
- § 48 Bekanntmachungen und Aushänge
- § 49 Verbot der Beitragserhebung

#### A b s c h n i t t 4

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

- § 50 Ehrenamtlichkeit
- § 51 Versäumnis von Arbeitszeit
- § 52 Freistellung
- § 53 Auswahl der freizustellenden Mitglieder
- § 54 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen
- § 55 Schutz vor Kündigung, Versetzung, Abordnung und Zuweisung
- § 56 Besonderer Schutz der Auszubildenden

#### **Kapitel 3**

#### **Personalversammlung**

- § 57 Zusammensetzung, Leitung, Teilversammlung
- § 58 Nichtöffentlichkeit, Teilnahmerechte
- § 59 Ordentliche und außerordentliche Personalversammlung
- § 60 Zeitpunkt, Dienstbefreiung, Bezüge, Fahrtkosten
- § 61 Befugnisse

#### **Kapitel 4**

#### **Beteiligung des Personalrats**

#### A b s c h n i t t 1

#### A l l g e m e i n e s

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

#### A b s c h n i t t 2

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

- § 65 Monatsgespräch
- § 66 Informationspflicht der Dienststelle

- § 67 Beratende Teilnahme an Prüfungen
- § 68 Hinzuziehung in Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung
- § 69 Datenschutz

A b s c h n i t t 3  
M i t b e s t i m m u n g

Unterabschnitt 1  
Verfahren der Mitbestimmung

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

Unterabschnitt 2  
Angelegenheiten der Mitbestimmung

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

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

Unterabschnitt 1  
Verfahren der Mitwirkung

- § 81 Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat
- § 82 Stufenverfahren
- § 83 Vorläufige Maßnahmen

Unterabschnitt 2  
Angelegenheiten der Mitwirkung

- § 84 Angelegenheiten der Mitwirkung
- § 85 Ordentliche Kündigung

A b s c h n i t t 5

A n h ö r u n g

§ 86 Außerordentliche Kündigung und fristlose Entlassung

§ 87 Weitere Angelegenheiten der Anhörung

**Kapitel 5**

**Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat**

A b s c h n i t t 1

B i l d u n g u n d B e t e i l i g u n g d e r S t u f e n v e r t r e t u n g e n

§ 88 Errichtung

§ 89 Wahl und Zusammensetzung

§ 90 Amtszeit und Geschäftsführung

§ 91 Rechtsstellung

§ 92 Zuständigkeit

A b s c h n i t t 2

B i l d u n g u n d B e t e i l i g u n g d e s G e s a m t p e r s o n a l r a t s

§ 93 Errichtung

§ 94 Anzuwendende Vorschriften

§ 95 Zuständigkeit

**Kapitel 6**

**Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte**

§ 96 Zusammensetzung, Amtszeit, Teilnahmerechte

§ 97 Geschäftsführung und Rechtsstellung

§ 98 Stellungnahmerecht bei ressortübergreifenden Digitalisierungsmaßnahmen

**Kapitel 7**

**Jugend- und Auszubildendenvertretung, Jugend- und Auszubildendenversammlung**

§ 99 Errichtung

§ 100 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

§ 101 Größe und Zusammensetzung

§ 102 Wahl, Amtszeit und Vorsitz

§ 103 Aufgaben

§ 104 Zusammenarbeit mit dem Personalrat

- § 105 Anzuwendende Vorschriften
- § 106 Jugend- und Auszubildendenversammlung
- § 107 Stufenvertretungen

## **Kapitel 8**

### **Gerichtliche Entscheidungen**

- § 108 Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte, Anwendung des Arbeitsgerichtsgesetzes
- § 109 Bildung von Fachkammern und Fachsenaten

## **Kapitel 9**

### **Sondervorschriften**

#### A b s c h n i t t 1

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

- § 110 Grundsatz
- § 111 Bundespolizei
- § 112 Bundesnachrichtendienst
- § 113 Bundesamt für Verfassungsschutz
- § 114 Bundesagentur für Arbeit und andere bundesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung
- § 115 Deutsche Bundesbank
- § 116 Deutsche Welle
- § 117 Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung

#### A b s c h n i t t 2

#### D i e n s t s t e l l e n d e s B u n d e s i m A u s l a n d

- § 118 Grundsatz
- § 119 Allgemeine Regelungen
- § 120 Vertrauensperson der lokal Beschäftigten
- § 121 Ergänzende Regelungen für die Dienststellen im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amts mit Ausnahme der Dienststellen des Deutschen Archäologischen Instituts
- § 122 Ergänzende Regelungen für die Dienststellen des Deutschen Archäologischen Instituts
- § 123 Ergänzende Regelungen für die Dienststellen des Bundesnachrichtendienstes
- § 124 Ergänzende Regelungen für die Dienststellen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung

Abschnitt 3

Behandlung von Verschlusssachen

§ 125 Ausschuss für Verschlusssachen und Verfahren

Teil 2

Für die Länder geltende Vorschriften

§ 126 Anwendungsbereich

§ 127 Besonderer Schutz von Funktionsträgern

§ 128 Beteiligung bei Kündigungen

Teil 3

Schlussvorschriften

§ 129 Verordnungsermächtigung

§ 130 Übergangsregelung für bestehende Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Personalvertretungen

§ 131 Übergangsregelung für die Personalvertretungen in den Ländern

Teil 1

Personalvertretungen im Bundesdienst

Kapitel 1

Allgemeine Vorschriften

§ 1

**Anwendungsbereich**

(1) Dieser Teil gilt für die Verwaltungen des Bundes und die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die Gerichte des Bundes. Zu den Verwaltungen im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die Betriebsverwaltungen.

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

§ 2

**Grundsätze der Zusammenarbeit**

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

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

(3) Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist.

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

(5) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle und ihre oder seine Vertretung sowie die Personalvertretung und ihre Mitglieder haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

### § 3

#### **Ausschluss abweichender Regelungen**

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

### § 4

#### **Begriffsbestimmungen**

(1) Im Sinne dieses Gesetzes sind

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

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

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

## § 5

**Gruppen von Beschäftigten**

Die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe. Die in § 4 Absatz 1 Nummer 5 bezeichneten Richterinnen und Richter treten zur Gruppe der Beamtinnen und Beamten hinzu.

## § 6

**Dienststellenaufbau, gemeinsame Dienststellen**

(1) Die einer Behörde der Mittelstufe unmittelbar nachgeordnete Behörde bildet mit den ihr nachgeordneten Stellen eine Dienststelle. Dies gilt nicht, soweit die weiter nachgeordneten Stellen im Verwaltungsaufbau nach Aufgabenbereich und Organisation selbständig sind.

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

## § 7

**Verselbständigung von Nebenstellen und Dienststellenteilen**

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

## § 8

**Vertretung der Dienststelle**

Für die Dienststelle handelt ihre Leiterin oder ihr Leiter. Sie oder er kann sich bei Verhinderung durch ihre oder seine ständige Vertreterin oder ihren oder seinen ständigen Vertreter vertreten lassen. Bei obersten Dienstbehörden kann die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle auch die Leiterin oder den Leiter der Abteilung für Personal- und Verwaltungsangelegenheiten, bei Bundesoberbehörden ohne nachgeordnete Dienststellen und bei Behörden der Mittelstufe auch die jeweils entsprechende Abteilungsleiterin oder den jeweils entsprechenden Abteilungsleiter zur Vertreterin oder zum Vertreter bestimmen. Die Vertretung durch sonstige Beauftragte ist zulässig, sofern der Personalrat sich mit dieser Beauftragung einverstanden erklärt.

## § 9

**Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen**

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

(2) Den Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse nach Unterrichtung der Dienststelle Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht zwingende dienstliche Gründe, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.

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

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

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

## § 10

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

Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen dabei nicht behindert und deswegen nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung.

## § 11

### **Schweigepflicht**

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekanntwerdenden oder bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Abgesehen von den Fällen des § 66 Absatz 2 Satz 1 und des § 125 gilt die Schweigepflicht nicht

1. für Mitglieder der Personalvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung,
2. für die in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personen gegenüber der zuständigen Personalvertretung,
3. gegenüber der vorgesetzten Dienststelle, der bei ihr gebildeten Stufenvertretung und gegenüber dem Gesamtpersonalrat sowie
4. für die Anrufung der Einigungsstelle.

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

## § 12

### **Unfallfürsorge**

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

## Kapitel 2

### Personalrat

#### A b s c h n i t t 1

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

##### § 13

##### **Bildung von Personalräten**

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

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

##### § 14

##### **Wahlberechtigung**

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

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

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

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

##### § 15

##### **Wählbarkeit**

(1) Wählbar sind die Wahlberechtigten, die am Wahltag

1. das 18. Lebensjahr vollendet haben und
2. seit sechs Monaten Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Bundes sind.

Besteht die Dienststelle weniger als ein Jahr, ist Satz 1 Nummer 2 nicht anzuwenden.

(2) Nicht wählbar sind

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

## § 16

### Zahl der Personalratsmitglieder

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

1. 5 bis 20 wahlberechtigten Beschäftigten aus einem Mitglied,
2. 21 Wahlberechtigten bis 50 Beschäftigten aus drei Mitgliedern,
3. 51 bis 150 Beschäftigten aus fünf Mitgliedern,
4. 151 bis 300 Beschäftigten aus sieben Mitgliedern,
5. 301 bis 600 Beschäftigten aus neun Mitgliedern,
6. 601 bis 1 000 Beschäftigten aus elf Mitgliedern.

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit 1 001 bis 5 000 Beschäftigten um je zwei Mitglieder für je weitere angefangene 1 000 Beschäftigte und in Dienststellen mit mehr als 5 000 Beschäftigten um je zwei Mitglieder für je weitere angefangene 2 000 Beschäftigte.

(2) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 31.

## § 17

### Sitzverteilung auf die Gruppen

(1) Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los. Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung.

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

(3) Eine Gruppe erhält

1. bei weniger als 51 Gruppenangehörigen mindestens eine Vertreterin oder einen Vertreter,
2. bei 51 bis 200 Gruppenangehörigen mindestens zwei Vertreterinnen oder Vertreter,
3. bei 201 bis 600 Gruppenangehörigen mindestens drei Vertreterinnen oder Vertreter,
4. bei 601 bis 1 000 Gruppenangehörigen mindestens vier Vertreterinnen oder Vertreter,
5. bei 1 001 bis 3 000 Gruppenangehörigen mindestens fünf Vertreterinnen oder Vertreter,
6. bei mehr als 3 000 Gruppenangehörigen mindestens sechs Vertreterinnen oder Vertreter.

(4) Die Zahl der Mitglieder eines Personalrats, der nach § 16 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 aus drei Mitgliedern besteht, erhöht sich auf vier Mitglieder, wenn eine Gruppe mindestens ebenso viele Beschäftigte zählt wie die beiden anderen Gruppen zusammen. Das vierte Mitglied steht der stärksten Gruppe zu.

(5) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte angehören, erhält nur dann eine Vertretung, wenn sie mindestens 5 Prozent der Beschäftigten der Dienststelle umfasst. Erhält sie keine Vertretung und findet Gruppenwahl statt, so kann sich jede und jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer anderen Gruppe anschließen.

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

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

## § 18

### **Berücksichtigung der Beschäftigungsarten und Geschlechter**

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

(2) Frauen und Männer sollen im Personalrat entsprechend dem Zahlenverhältnis in der Dienststelle vertreten sein.

## § 19

### **Wahlgrundsätze und Wahlverfahren**

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

(2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Vertreterinnen und Vertreter nach § 17 jeweils in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Der Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe.

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

## § 20

### **Wahlvorschläge**

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

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

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

(4) Eine Person kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

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

## § 21

### **Bestellung des Wahlvorstands durch den Personalrat**

Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt der Personalrat drei Wahlberechtigte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, als Wahlvorstand und eine oder einen von ihnen als Vorsitzende oder Vorsitzenden. Der Personalrat kann die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muss aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Hat die Dienststelle weibliche und männliche Beschäftigte, sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören. Für jedes Mitglied des Wahlvorstands sollen für den Fall seiner Verhinderung bis zu drei Ersatzmitglieder bestellt werden. Jeweils eine Beauftragte oder ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist berechtigt, an den Sitzungen des Wahlvorstands mit beratender Stimme teilzunehmen.

## § 22

### **Wahl des Wahlvorstands durch die Personalversammlung**

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

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

## § 23

### **Bestellung des Wahlvorstands durch die Leiterin oder den Leiter der Dienststelle**

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

## § 24

### **Aufgaben des Wahlvorstands**

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich nach seiner Bestellung einzuleiten; die Wahl soll spätestens zwei Wochen vor dem Ende der Amtszeit des Personalrats stattfinden. Kommt der Wahlvorstand dieser Ver-

pflichtung nicht nach, so beruft die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstands ein. § 22 Absatz 1 Satz 3 und § 23 gelten entsprechend.

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

## § 25

### **Schutz und Kosten der Wahl**

(1) Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte nicht in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. § 55 Absatz 1 und 2 Satz 1 und 2 gilt für Mitglieder des Wahlvorstands sowie für Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber entsprechend.

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

## § 26

### **Anfechtung der Wahl**

Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

## A b s c h n i t t 2

### A m t s z e i t

## § 27

### **Zeitpunkt der Wahl, Amtszeit**

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

(2) Die Amtszeit des Personalrats beginnt am 1. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, und endet mit dem Ablauf von vier Jahren. Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit ein neuer Personalrat nicht gewählt oder hat sich am Tag des Ablaufs der Amtszeit noch kein neuer Personalrat konstituiert, führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Juli.

## § 28

### **Vorzeitige Neuwahl**

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

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

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 4 und 5 nimmt der Wahlvorstand, der die Neuwahl durchführt, die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr, bis sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat. Die Bestellung des Wahlvorstands nach § 22 Absatz 2 oder § 23 erfolgt unverzüglich nach Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung. Der Wahlvorstand hat die Neuwahl unverzüglich einzuleiten.

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

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

## § 29

### **Übergangsmandat und Restmandat bei Umstrukturierungsmaßnahmen**

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

(2) Werden Dienststellen oder Teile mehrerer Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengelegt, nimmt der Personalrat derjenigen Dienststelle, aus der die meisten Beschäftigten zu der neuen Dienststelle übergegangen sind, das Übergangsmandat wahr. Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

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

(4) Werden Teile einer Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert und steigt oder sinkt hierdurch in der abgebenden oder in der aufnehmenden Dienststelle die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um ein Viertel, mindestens aber um 50 Personen, ist der Personalrat der hiervon betroffenen Dienststelle abweichend von § 28 Absatz 1 Nummer 1 neu zu wählen. Dies gilt nicht, wenn die Eingliederung weniger als zwölf Monate vor dem Ende der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats wirksam wird. Wird eine Dienststelle vollständig in eine andere

Dienststelle eingegliedert, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend für den Personalrat der aufnehmenden Dienststelle.

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

(6) Geht eine Dienststelle durch Umwandlung oder eine anderweitige Privatisierungsmaßnahme in eine Rechtsform des Privatrechts über, bleibt deren Personalrat im Amt und führt die Geschäfte weiter, wenn die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes erfüllt sind und ein Betriebsrat nicht besteht. Werden Dienststellen oder Teile mehrerer Dienststellen zu einem Betrieb im Sinne des § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes zusammengefasst, bestimmt sich der das Übergangsmandat wahrnehmende Personalrat in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 Satz 1. Der Personalrat nimmt die Aufgaben eines Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahr und hat unverzüglich den Wahlvorstand zur Einleitung der Betriebsratswahl zu bestellen. Für das Ende des Übergangsmandats gilt § 21a Absatz 1 Satz 3 und 4 des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend. Auf die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Privatisierungsmaßnahme eingeleiteten Beteiligungsverfahren, Verfahren vor der Einigungsstelle und den Verwaltungsgerichten sind die Bestimmungen dieses Gesetzes anzuwenden. Die in den bisherigen Dienststellen bestehenden Dienstvereinbarungen gelten für die Beschäftigten aus diesen Dienststellen längstens für zwölf Monate nach Wirksamwerden der Privatisierungsmaßnahme als Betriebsvereinbarung fort, soweit sie nicht durch eine andere Regelung ersetzt werden.

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

## § 30

### **Ausschluss eines Mitglieds und Auflösung des Personalrats**

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

## § 31

### **Erlöschen der Mitgliedschaft**

(1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch

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

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

### § 32

#### **Ruhen der Mitgliedschaft**

Die Mitgliedschaft einer Beamtin oder eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihr oder ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder sie oder er wegen eines schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben ist.

### § 33

#### **Eintritt von Ersatzmitgliedern**

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

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

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

(4) Ist die Personalratswahl mit Erfolg angefochten worden oder der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst, treten Ersatzmitglieder nicht ein.

## A b s c h n i t t 3

### G e s c h ä f t s f ü h r u n g

### § 34

#### **Vorstand**

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

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

### § 35

#### **Vorsitz**

(1) Der Personalrat bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches der nach § 34 Absatz 1 gewählten Vorstandsmitglieder den Vorsitz übernimmt. Er bestimmt zugleich die Vertretung der oder des Vorsitzenden. Dabei

sind die Gruppen zu berücksichtigen, denen der oder die Vorsitzende nicht angehört, es sei denn, dass die Vertreterinnen und Vertreter dieser Gruppen darauf verzichten.

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

## § 36

### **Anberaumung von Sitzungen**

(1) Spätestens fünf Arbeitstage nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zu den Wahlen des Vorstands und des Vorsitizes einzuberufen. Die oder der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung, bis der Personalrat aus seiner Mitte eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter bestellt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beruft die oder der Vorsitzende des Personalrats ein. Sie oder er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Die oder der Vorsitzende hat die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Ist ein Mitglied des Personalrats an der Sitzungsteilnahme verhindert, hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der oder dem Vorsitzenden mitzuteilen. Die oder der Vorsitzende hat für ein verhindertes Mitglied des Personalrats das nach § 33 Absatz 1 Satz 2 eintretende Ersatzmitglied zu laden.

(3) Die oder der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies beantragt wird von

1. einem Viertel der Mitglieder des Personalrats,
2. der Mehrheit der Vertreterinnen und Vertreter einer Gruppe,
3. der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle,
4. der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die besonders schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, oder
5. der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Angelegenheiten, die besonders Beschäftigte betreffen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden.

## § 37

### **Teilnahme- und Stimmrecht sonstiger Personen**

(1) Eine Vertreterin oder ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die oder der von dieser benannt wird, und die Schwerbehindertenvertretung haben das Recht, an den Sitzungen des Personalrats beratend teilzunehmen. An der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders Beschäftigte betreffen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, hat die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung das Recht zur beratenden Teilnahme. Bei Beschlüssen des Personalrats, die überwiegend Beschäftigte betreffen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, haben die Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter Stimmrecht. Soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben, gilt § 36 Absatz 2 Satz 3 entsprechend für die Ladung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

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

(3) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle nimmt an den Sitzungen teil, die auf ihr oder sein Verlangen anberaumt worden sind oder zu denen sie oder er ausdrücklich eingeladen worden ist.

## § 38

**Zeitpunkt der Sitzungen und Nichtöffentlichkeit**

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

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

(3) Personalratsmitglieder können mittels Video- oder Telefonkonferenzen an Sitzungen teilnehmen, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,
2. nicht mindestens 25 Prozent der Mitglieder des Personalrats binnen einer von der oder dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist gegenüber der oder dem Vorsitzenden widersprechen und
3. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des § 39 Absatz 1 Satz 1. § 43 Absatz 1 Satz 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die oder der Vorsitzende vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.

## § 39

**Beschlussfassung**

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

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

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

## § 40

**Beschlussfassung in gemeinsamen Angelegenheiten und in Gruppenangelegenheiten**

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

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

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

## § 41

**Ausschluss von Beratung und Beschlussfassung**

(1) Ein Mitglied des Personalrats ist ausgeschlossen von der Beratung und Beschlussfassung

1. über beteiligungspflichtige Angelegenheiten, die seine persönlichen Interessen oder die seiner Angehörigen unmittelbar und individuell berühren, oder
2. über einen Antrag auf seinen Ausschluss aus dem Personalrat.

Angehörige im Sinne des Satzes 1 Nummer 1 sind die in § 20 Absatz 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes aufgeführten Personen. Hat ein Mitglied des Personalrats Grund zu der Annahme, dass in seiner Person ein Ausschlussgrund vorliegt, so hat es dies der oder dem Vorsitzenden unverzüglich, spätestens jedoch vor Beginn der Beratung über die Angelegenheit anzuzeigen. Über das Vorliegen eines Ausschlussgrundes entscheidet der Personalrat in Zweifelsfällen in Abwesenheit der oder des Betroffenen. Das betroffene Personalratsmitglied ist vorher anzuhören. Das ausgeschlossene Mitglied hat für die Dauer der Beratung und Beschlussfassung über die Angelegenheit nach Satz 1 den Sitzungsraum zu verlassen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für weitere Personen, die zur Teilnahme an den Sitzungen des Personalrats berechtigt sind.

(3) Werden die den Ausschlussgrund begründenden Umstände erst während der Sitzung bekannt, tritt ein Ersatzmitglied nach § 33 Absatz 1 Satz 2 nur ein, wenn es auf die Ladung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Personalrats hin unverzüglich an der Sitzung teilnehmen kann.

(4) Ein Beschluss ist nichtig, wenn an der Beratung oder Beschlussfassung ein ausgeschlossenes Mitglied mitgewirkt hat, es sei denn, dass durch die Mitwirkung die Beschlussfassung nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Die Nichtigkeit des Beschlusses berührt die Wirksamkeit einer Maßnahme, die die Dienststelle im Vertrauen auf den Beschluss des Personalrats durchgeführt hat, nicht.

## § 42

**Aussetzung von Beschlüssen**

(1) Erachtet die Mehrheit der Vertreterinnen und Vertreter einer Gruppe oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von fünf Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unter den Mitgliedern des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden. Die Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

(2) Nach Ablauf der Frist von fünf Arbeitstagen ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

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

## § 43

**Protokoll**

(1) Über jede Verhandlung des Personalrats ist ein Protokoll zu führen, das mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält. Das Protokoll ist von der oder dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Dem Protokoll ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

(2) Haben die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle oder Beauftragte von Gewerkschaften an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Auszug aus dem Protokoll zuzuleiten. Einwendungen gegen das Protokoll sind unverzüglich schriftlich oder elektronisch zu erheben und dem Protokoll beizufügen.

## § 44

**Geschäftsordnung**

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

## § 45

**Sprechstunden**

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

(2) Führt die Jugend- und Auszubildendenvertretung keine eigenen Sprechstunden durch, so kann an den Sprechstunden des Personalrats ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung derjenigen Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, teilnehmen.

## § 46

**Kosten der Personalratstätigkeit**

(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats und seiner Mitglieder entstehenden Kosten trägt der Bund.

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

## § 47

**Sachaufwand und Büropersonal**

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

## § 48

**Bekanntmachungen und Aushänge**

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

## § 49

**Verbot der Beitragserhebung**

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

## A b s c h n i t t 4

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

## § 50

**Ehrenamtlichkeit**

Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

## § 51

**Versäumnis von Arbeitszeit**

Die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderliche Versäumnis von Arbeitszeit hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über ihre regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.

## § 52

**Freistellung**

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

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

1. 300 bis 600 Beschäftigten ein Mitglied,
2. 601 bis 1 000 Beschäftigten zwei Mitglieder,
3. 1 001 bis 2 000 Beschäftigten drei Mitglieder,
4. 2 001 bis 3 000 Beschäftigten vier Mitglieder,
5. 3 001 bis 4 000 Beschäftigten fünf Mitglieder,
6. 4 001 bis 5 000 Beschäftigten sechs Mitglieder,

7. 5 001 bis 6 000 Beschäftigten sieben Mitglieder,
8. 6 001 bis 7 000 Beschäftigten acht Mitglieder,
9. 7 001 bis 8 000 Beschäftigten neun Mitglieder,
10. 8 001 bis 9 000 Beschäftigten zehn Mitglieder,
11. 9 001 bis 10 000 Beschäftigten elf Mitglieder.

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

(3) Freistellungen können in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengenommen nicht den Umfang der Freistellungen nach Absatz 2 überschreiten. Freistellungen müssen mindestens 20 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen.

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

### § 53

#### **Auswahl der freizustellenden Mitglieder**

(1) Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder hat der Personalrat zunächst die nach § 34 Absatz 1 gewählten Vorstandsmitglieder, sodann die nach § 34 Absatz 2 gewählten Ergänzungsmitglieder und schließlich weitere Mitglieder zu berücksichtigen. Die freizustellenden Vorstands- und Ergänzungsmitglieder haben Anspruch auf vollständige Freistellung.

(2) Ist der Personalrat nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt worden, sind für die weiteren Freistellungen die auf die einzelnen Wahlvorschlagslisten entfallenden Stimmen im Wege des Höchstzahlverfahrens zu berücksichtigen; dabei sind die nach Absatz 1 freigestellten Vorstands- und Ergänzungsmitglieder von den auf jede Wahlvorschlagsliste entfallenden Freistellungen abzuziehen. Die aus der jeweiligen Vorschlagsliste in den Personalrat gewählten Mitglieder bestimmen mehrheitlich, wer von ihnen die Freistellung wahrnimmt.

(3) Ist der Personalrat im Wege der Personenwahl gewählt worden, bestimmt sich die Rangfolge der weiteren freizustellenden Mitglieder nach der Zahl der für sie bei der Wahl zum Personalrat abgegebenen Stimmen.

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

### § 54

#### **Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen**

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

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 hat jedes Mitglied des Personalrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts für insgesamt

drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind. Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitglieds übernehmen und nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen oder -vertreter gewesen sind, haben einen Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen.

## § 55

### **Schutz vor Kündigung, Versetzung, Abordnung und Zuweisung**

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

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

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

## § 56

### **Besonderer Schutz der Auszubildenden**

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten, die oder der in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz, dem Pflegeberufegesetz oder dem Hebammengesetz steht und die oder der Mitglied des Personalrats ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses der betroffenen Person schriftlich mitzuteilen.

(2) Verlangt eine Auszubildende oder ein Auszubildender im Sinne des Absatzes 1, die oder der Mitglied des Personalrats ist, innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich die Weiterbeschäftigung, so gilt 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) Wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann, so kann er spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,

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

In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der Personalrat Beteiligter.

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

### Kapitel 3 Personalversammlung

#### § 57

##### **Zusammensetzung, Leitung, Teilversammlung**

- (1) Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. Sie wird von der oder dem Vorsitzenden des Personalrats geleitet.
- (2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung der Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.

#### § 58

##### **Nichtöffentlichkeit, Teilnahmerechte**

- (1) Die Personalversammlung ist nicht öffentlich.
- (2) Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und eine Beauftragte oder ein Beauftragter der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, sind berechtigt, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen. Der Personalrat hat die Einberufung der Personalversammlung den Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigung mitzuteilen. Ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrats sowie eine Beauftragte oder ein Beauftragter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung besteht, können an der Personalversammlung ohne beratende Stimme teilnehmen. Teilnahmerechte auf Grund anderer Rechtsvorschriften bleiben unberührt.

#### § 59

##### **Ordentliche und außerordentliche Personalversammlung**

- (1) Der Personalrat hat einmal in jedem Kalenderhalbjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten (ordentliche Personalversammlung).
- (2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Wunsch der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten verpflichtet, eine außerordentliche Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen. An Versammlungen, die auf Wunsch der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle einberufen sind oder zu denen sie oder er ausdrücklich eingeladen ist, hat sie oder er teilzunehmen; im Übrigen kann sie oder er an der Personalversammlung teilnehmen.
- (3) Auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft muss der Personalrat vor Ablauf von 15 Arbeitstagen nach Eingang des Antrags eine ordentliche Personalversammlung einberufen und durchführen, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Personalversammlung und keine Teilversammlung durchgeführt worden sind, in denen ein Tätigkeitsbericht erstattet worden ist.

#### § 60

##### **Zeitpunkt, Dienstbefreiung, Bezüge, Fahrtkosten**

- (1) Die ordentlichen und die auf Wunsch der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle einberufenen außerordentlichen Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Andere außerordentliche Personalversammlungen finden außerhalb der

Arbeitszeit statt; hiervon kann im Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle abgewichen werden.

(2) Soweit in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.

(3) Die Teilnahme an Personalversammlungen nach Absatz 1 Satz 1 hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Dasselbe gilt für außerordentliche Personalversammlungen nach Absatz 1 Satz 2, die im Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle während der Arbeitszeit durchgeführt werden.

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

## § 61

### Befugnisse

(1) Die Personalversammlung darf Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten sowie Fragen der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

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

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

## Kapitel 4

### Beteiligung des Personalrats

#### A b s c h n i t t 1

#### A l l g e m e i n e s

## § 62

### Allgemeine Aufgaben

Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken; der Personalrat hat die betreffenden Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten,

4. der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen entgegenzuwirken sowie die Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen zu fördern, insbesondere die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter und sonstiger besonders schutzbedürftiger, insbesondere älterer Beschäftigter zu fördern sowie Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter zu beantragen,
5. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern sowie Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, entgegenzuwirken, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern,
6. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern,
7. die Integration ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der Dienststelle zu beantragen,
8. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, eng zusammenzuarbeiten sowie
9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des Gesundheitsschutzes in der Dienststelle zu fördern.

### § 63

#### **Dienstvereinbarungen**

(1) Dienstvereinbarungen sind in Angelegenheiten des § 78 Absatz 1 Nummer 12 bis 15, des § 79 Absatz 1 Nummer 4 und 5 sowie des § 80 Absatz 1 zulässig, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht und es sich nicht um Einzelangelegenheiten handelt. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

(2) Dienstvereinbarungen werden durch die Dienststelle und den Personalrat gemeinsam vereinbart, sind in schriftlicher oder elektronischer Form abzuschließen und in geeigneter Weise bekanntzumachen.

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

### § 64

#### **Durchführung der Entscheidungen**

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

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

## A b s c h n i t t 2

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

## § 65

**Monatsgespräch**

Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. In den Besprechungen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebs behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle und der Personalrat haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

## § 66

**Informationspflicht der Dienststelle**

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

(2) Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der oder des Beschäftigten und nur von den von ihr oder ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der oder des Beschäftigten dem Personalrat zur Kenntnis zu bringen.

## § 67

**Beratende Teilnahme an Prüfungen**

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

## § 68

**Hinzuziehung in Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung**

(1) Der Personalrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.

(2) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle und die in Absatz 1 genannten Behörden, Träger und sonstigen Stellen sind verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen den Personalrat oder die von ihm beauftragten Personalratsmitglieder derjenigen Dienststelle hinzuzuziehen, in der die Besichtigung oder Untersuchung stattfindet. Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle hat dem Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle mit den Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Absatz 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil.

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

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

## § 69

### Datenschutz

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

## A b s c h n i t t 3

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

#### Unterabschnitt 1

#### Verfahren der Mitbestimmung

## § 70

### Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat

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

(2) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Der Personalrat kann verlangen, dass die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet; die Begründung hat außer in Personalangelegenheiten schriftlich oder elektronisch zu erfolgen.

(3) Der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zehn Arbeitstagen mitzuteilen. In dringenden Fällen kann die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle diese Frist auf drei Arbeitstage abkürzen. Der Personalrat und die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle können im Einzelfall oder für die Dauer der Amtszeit des Personalrats schriftlich oder elektronisch von Satz 1 abweichende Fristen vereinbaren. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat fristgerecht die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich oder elektronisch verweigert. Soweit dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für einen Beschäftigten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, hat die Dienststelle dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen.

## § 71

**Stufenverfahren**

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

(2) Die übergeordnete Dienststelle soll die Angelegenheit, sofern sie dem Anliegen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang entspricht, innerhalb von sechs Wochen der bei ihr gebildeten Stufenvertretung vorlegen. Für das weitere Verfahren gilt § 70 Absatz 2 und 3 entsprechend.

## § 72

**Anrufung der Einigungsstelle**

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

## § 73

**Bildung und Zusammensetzung der Einigungsstelle**

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

(2) Die Einigungsstelle besteht aus je drei Beisitzerinnen oder Beisitzern, die von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt werden, sowie einer oder einem unparteiischen Vorsitzenden, auf die oder den sich beide Seiten einigen. Unter den Beisitzerinnen und Beisitzern, die von der Personalvertretung bestellt werden, muss sich je eine Beamtin oder ein Beamter und eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer befinden, es sei denn, die Angelegenheit betrifft nur die Beamtinnen und Beamten oder nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Kommt eine Einigung über die Person der oder des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt sie oder ihn die Präsidentin oder der Präsident des Bundesverwaltungsgerichts.

## § 74

**Verfahren der Einigungsstelle**

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

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

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

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

#### § 75

##### **Bindung an die Beschlüsse der Einigungsstelle**

(1) Der Beschluss der Einigungsstelle bindet die Beteiligten mit Ausnahme der in den Absätzen 2 und 3 geregelten Fälle.

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

(3) In den Fällen des § 78 Absatz 1 und des § 80 Absatz 1 Nummer 10 bis 13 und 19 bis 21 beschließt die Einigungsstelle, wenn sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde anschließt, eine Empfehlung an diese. Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig.

#### § 76

##### **Vorläufige Maßnahmen**

Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie oder er hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Mitbestimmung einzuleiten oder fortzusetzen.

#### § 77

##### **Initiativrecht des Personalrats**

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

(2) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle soll über den Antrag nach Absatz 1 innerhalb von sechs Wochen unter Angabe der Gründe entscheiden oder, wenn die Einhaltung der Frist nicht möglich ist, einen Sachstandshinweis erteilen. Entspricht die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle dem Antrag nicht oder nicht in vollem Umfang, so bestimmt sich das weitere Verfahren

1. in den Fällen des § 78 Absatz 1 Nummer 12, des § 79 Absatz 1 Nummer 4 und 5 sowie des § 80 Absatz 1 Nummer 1, 3, 4, 6 bis 9, 14, 16, 18 und 21 nach den §§ 71 bis 75,
2. in den übrigen Angelegenheiten nach § 71 mit der Maßgabe, dass die oberste Dienstbehörde endgültig entscheidet.

## Unterabschnitt 2

## Angelegenheiten der Mitbestimmung

## § 78

**Mitbestimmung in Personalangelegenheiten**

(1) Der Personalrat bestimmt mit in Personalangelegenheiten bei

1. Einstellung,
2. Beförderung, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe, Laufbahnwechsel,
3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit oder eines höher oder niedriger zu bewertenden Dienstpostens,
4. Eingruppierung, Höher- oder Rückgruppierung von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern einschließlich der hiermit jeweils verbundenen Stufenzuordnung, jedoch nicht bei in das Ermessen des Arbeitgebers gestellten Stufenzuordnungen, es sei denn, es wurden allgemeine Grundsätze erlassen,
5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
6. Umsetzung innerhalb der Dienststelle für mehr als drei Monate, wenn die Umsetzung mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist und der neue Dienstort sich außerhalb des Einzugsgebietes im Sinne des Umzugskostenrechts befindet,
7. Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung für mehr als drei Monate,
8. Hinausschieben des Eintritts von Beamtinnen oder Beamten in den Ruhestand oder Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus,
9. Anordnungen zur Wahl der Wohnung,
10. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
11. Ablehnung eines Antrags nach den §§ 91 bis 92b oder § 95 des Bundesbeamtengesetzes auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Urlaub,
12. Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen,
13. Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen mit Ausnahme der Nachbesetzung freier Plätze von Fortbildungsveranstaltungen, die in weniger als drei Arbeitstagen beginnen,
14. Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärztinnen und -ärzten als Beschäftigte,
15. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten.

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

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

(4) Absatz 1 gilt nicht

1. für die in § 54 Absatz 1 des Bundesbeamtengesetzes bezeichneten Beamtinnen und Beamten und für entsprechende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie
2. für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts und entsprechende Arbeitnehmerstellen.

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

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung, den Gleichstellungsplan oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinne des § 80 Absatz 1 Nummer 12 verstößt,
2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der oder die betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass die oder der Beschäftigte oder die Bewerberin oder der Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.

### § 79

#### **Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten**

(1) Der Personalrat bestimmt mit in sozialen Angelegenheiten bei

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

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

### § 80

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

(1) Der Personalrat bestimmt mit, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, über

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
2. Anordnung von Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden,
3. Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen,
4. Gestaltung der Arbeitsplätze,
5. Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle,
6. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplanes, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen der Dienststelle und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,
7. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,

8. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,
9. Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
10. allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten,
11. Beurteilungsrichtlinien,
12. Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen,
13. Maßnahmen, die der Familienfreundlichkeit, der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, sowie der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen dienen, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg,
14. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des behördlichen oder betrieblichen Vorschlagwesens,
15. Inhalt von Personalfragebogen,
16. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zum Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften,
17. Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements,
18. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,
19. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung oder zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
20. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
21. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

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

## A b s c h n i t t 4

### M i t w i r k u n g

#### Unterabschnitt 1

#### Verfahren der Mitwirkung

### § 81

#### **Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat**

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

(2) Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von zehn Arbeitstagen oder hält er bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. Der Personalrat und die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle können im Einzelfall oder für die Dauer der Amtszeit des Personalrats schriftlich oder elektronisch eine abweichende Frist vereinbaren. Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle die Gründe mitzuteilen. Soweit dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten ungünstig sind oder für sie oder ihn nachteilig werden können, hat die Dienststelle der oder dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen.

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

## § 82

### Stufenverfahren

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

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

## § 83

### Vorläufige Maßnahmen

Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie oder er hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen sowie unverzüglich das Verfahren der Mitwirkung einzuleiten oder fortzusetzen.

## Unterabschnitt 2

### Angelegenheiten der Mitwirkung

## § 84

### Angelegenheiten der Mitwirkung

(1) Der Personalrat wirkt mit bei

1. Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereiches, wenn nicht nach § 118 des Bundesbeamtengesetzes die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung zu beteiligen sind,
2. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung, Aufspaltung oder Ausgliederung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
3. Übertragung von Aufgaben der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Beschäftigten wahrgenommen werden, auf Dauer an Privatpersonen oder andere Rechtsträger in der Rechtsform des Privatrechts,

4. Erhebung der Disziplinarclage gegen eine Beamtin oder einen Beamten,
5. Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf, die oder der die Entlassung nicht selbst beantragt hat,
6. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand und Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit.

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

## § 85

### Ordentliche Kündigung

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

1. bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmerin oder des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 80 Absatz 1 Nummer 12 verstößt,
3. die zu kündigende Arbeitnehmerin oder der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich damit einverstanden erklärt.

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

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

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

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

## A b s c h n i t t 5

## A n h ö r u n g

## § 86

**Außerordentliche Kündigung und fristlose Entlassung**

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

## § 87

**Weitere Angelegenheiten der Anhörung**

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

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

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

## Kapitel 5

## Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

## A b s c h n i t t 1

## B i l d u n g u n d B e t e i l i g u n g d e r S t u f e n v e r t r e t u n g e n

## § 88

**Errichtung**

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

## § 89

**Wahl und Zusammensetzung**

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

(2) Die §§ 13 bis 16, § 17 Absatz 1, 2, 6 und 7, die §§ 18 bis 22 sowie die §§ 24 bis 26 gelten entsprechend. § 15 Absatz 2 Nummer 4 gilt nur für die Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. Eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstands findet nicht statt. An ihrer Stelle übt die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, die Befugnis zur Bestellung des Wahlvorstands nach den §§ 22 und 24 aus.

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

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

## § 90

### **Amtszeit und Geschäftsführung**

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

## § 91

### **Rechtsstellung**

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

## § 92

### **Zuständigkeit**

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

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

(3) Für die Aufgaben, Befugnisse und Pflichten der Stufenvertretungen gilt Kapitel 4 entsprechend.

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

## Abschnitt 2

### Bildung und Beteiligung des Gesamtpersonalrats

#### § 93

##### **Errichtung**

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

#### § 94

##### **Anzuwendende Vorschriften**

Für den Gesamtpersonalrat gelten § 89 Absatz 1, 2 und 4, § 90 Satz 1 sowie § 91 entsprechend.

#### § 95

##### **Zuständigkeit**

- (1) Für die Verteilung der Zuständigkeiten zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat gilt § 92 Absatz 1 und 2 entsprechend.
- (2) Für die Aufgaben, Befugnisse und Pflichten des Gesamtpersonalrats gilt Kapitel 4 entsprechend.

## Kapitel 6

### Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte

#### § 96

##### **Zusammensetzung, Amtszeit, Teilnahmerechte**

- (1) Die Hauptpersonalräte bei den obersten Bundesbehörden bilden die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte. Ist in der obersten Bundesbehörde kein Hauptpersonalrat gebildet, gilt der Gesamtpersonalrat oder, falls ein Gesamtpersonalrat nicht gebildet ist, der Personalrat der obersten Bundesbehörde als Hauptpersonalrat im Sinne dieses Kapitels.
- (2) Jeder Hauptpersonalrat entsendet ein Mitglied in die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte und bestimmt mindestens ein Ersatzmitglied. Die Mitgliedschaft in der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte endet durch das Erlöschen der Mitgliedschaft in dem entsendenden Hauptpersonalrat, die Abberufung durch den entsendenden Hauptpersonalrat oder die Niederlegung des Amtes in der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte. § 32 ist entsprechend anzuwenden.
- (3) Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte wählt aus ihrer Mitte bis zu zwei Vorsitzende und bis zu zwei stellvertretende Vorsitzende.
- (4) Die Amtszeit der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte beginnt am 1. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, und endet mit dem Ablauf von vier Jahren.

(5) Ein Vertreter oder eine Vertreterin der Haupt-Jugend- und -Auszubildendenvertretungen, der oder die von diesen benannt wird, und je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes und der Vereinigung der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes haben das Recht, an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte beratend teilzunehmen.

## § 97

### **Geschäftsführung und Rechtsstellung**

(1) Für die Geschäftsführung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte und die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gelten § 36 Absatz 2 Satz 1 bis 3, die §§ 38, 43 und 44 sowie die §§ 48 bis 52 Absatz 1 entsprechend.

(2) Die Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte wird bei der obersten Bundesbehörde eingerichtet, deren Geschäftsbereich die oder der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte angehört. Hat die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte zwei Vorsitzende gewählt, beschließt sie mit einfacher Mehrheit über den Sitz der Geschäftsstelle bei einer der obersten Bundesbehörden, deren Geschäftsreichen die Vorsitzenden angehören.

## § 98

### **Stellungnahmerecht bei ressortübergreifenden Digitalisierungsmaßnahmen**

(1) Vor Entscheidungen oberster Bundesbehörden oder Vorlagen an die Bundesregierung in Angelegenheiten des § 80 Absatz 1 Nummer 21, die die Geschäftsbereiche mehrerer oberster Bundesbehörden betreffen, ist der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Das Stellungnahmerecht erstreckt sich auch auf Maßnahmen, die

1. mit den in Satz 1 genannten Angelegenheiten unmittelbar zusammenhängen,
2. ebenfalls die Geschäftsbereiche mehrerer oberster Bundesbehörden betreffen und
3. der Beteiligung nach Kapitel 4 unterlägen, wenn sie von einer Dienststelle nur für ihre Beschäftigten getroffen würden, mit Ausnahme personeller Einzelmaßnahmen.

(2) Die federführend zuständige oberste Bundesbehörde unterrichtet die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte rechtzeitig und umfassend von der beabsichtigten Entscheidung und legt ihr die hierfür erforderlichen Unterlagen vor. Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte teilt der obersten Bundesbehörde ihre Stellungnahme innerhalb einer Frist von vier Wochen mit, soweit nicht einvernehmlich eine andere Frist vereinbart ist. In dringenden Fällen kann die Dienststelle die Frist auf eine Woche verkürzen oder, sofern die Entscheidung der Natur der Sache nach keinen Aufschub duldet, die Anhörung nachholen. Auf Verlangen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr vor Abgabe der Stellungnahme zu erörtern.

(3) Die Befugnisse und Pflichten der Personalvertretungen nach diesem Gesetz bleiben unberührt. Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte informiert die Hauptpersonalräte regelmäßig über ihre Tätigkeit.

## Kapitel 7

### Jugend- und Auszubildendenvertretung, Jugend- und Auszubildendenversammlung

#### § 99

##### **Errichtung**

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

#### § 100

##### **Wahlberechtigung und Wählbarkeit**

(1) Wahlberechtigt sind die Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden. § 14 Absatz 1 Nummer 1 und 2 sowie Absatz 2 gilt entsprechend.

(2) Wählbar sind die Beschäftigten, die am Wahltag das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden. § 15 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2, Satz 2 und Absatz 2 Nummer 1, 2 und 4 gilt entsprechend. Mitglieder des Personalrats können nicht zu Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertretern gewählt werden.

#### § 101

##### **Größe und Zusammensetzung**

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

1. 5 bis 20 Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, aus einer Jugend- und Auszubildendenvertreterin oder einem Jugend- und Auszubildendenvertreter,
2. 21 bis 50 der in Nummer 1 genannten Beschäftigten aus drei Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen oder -vertretern,
3. 51 bis 200 der in Nummer 1 genannten Beschäftigten aus fünf Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen oder -vertretern,
4. 201 bis 300 der in Nummer 1 genannten Beschäftigten aus sieben Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen oder -vertretern,
5. 301 bis 1 000 der in Nummer 1 genannten Beschäftigten aus elf Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen oder -vertretern,
6. mehr als 1 000 der in Nummer 1 genannten Beschäftigten aus 15 Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen oder -vertretern.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Vertreterinnen oder Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, zusammensetzen.

(3) Frauen und Männer sollen in der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend ihrem Zahlenverhältnis unter den Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, vertreten sein.

## § 102

### **Wahl, Amtszeit und Vorsitz**

(1) Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung bestimmt der Personalrat im Einvernehmen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden oder seine Vorsitzende. § 21 Satz 5 bis 7 gilt entsprechend. Kommt ein Einvernehmen zwischen Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht zustande, gelten die §§ 22 und 23 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle einer Personalversammlung eine Jugend- und Auszubildendenversammlung tritt. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 19 Absatz 1 und 3, § 20 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2, 4 und 5, § 25 Absatz 1 Satz 1 und 2, Absatz 2 und § 26 entsprechend.

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

(3) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus mehr als zwei Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine stellvertretende Vorsitzende oder einen stellvertretenden Vorsitzenden.

(4) Die §§ 29 bis 33 gelten entsprechend.

## § 103

### **Aufgaben**

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen beim Personalrat zu beantragen, die den Beschäftigten dienen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, insbesondere Maßnahmen auf dem Gebiet der Berufsbildung,
2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der in Nummer 1 genannten Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden der in Nummer 1 genannten Beschäftigten, insbesondere auf dem Gebiet der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls die Anregungen und Beschwerden berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

## § 104

### **Zusammenarbeit mit dem Personalrat**

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

(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr

der Personalrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen, einschließlich der für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen personenbezogenen Daten, zur Verfügung stellt. § 69 gilt entsprechend.

(3) Der Personalrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat nach § 65 beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die Beschäftigten betreffen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden.

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

## § 105

### Anzuwendende Vorschriften

Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 2 Absatz 5, die §§ 45 bis 52 Absatz 1 und § 54 entsprechend. § 55 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die außerordentliche Kündigung, die Versetzung und die Abordnung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Zustimmung des Personalrats bedürfen. Für Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber gilt § 55 Absatz 1 und 2 Satz 1 und 2 entsprechend. § 56 gilt entsprechend; in dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht nach § 56 Absatz 4 ist bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese Beteiligte.

## § 106

### Jugend- und Auszubildendenversammlung

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

## § 107

### Stufenvertretungen

(1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden, soweit Stufenvertretungen bestehen, bei den Behörden der Mittelstufen Bezirks-Jugend- und -Auszubildendenvertretungen und bei den obersten Dienstbehörden Haupt-Jugend- und -Auszubildendenvertretungen gebildet. Für die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen gelten § 89 Absatz 1 und 3 sowie die §§ 99 bis 105 entsprechend.

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

## Kapitel 8

### Gerichtliche Entscheidungen

#### § 108

##### **Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte, Anwendung des Arbeitsgerichtsgesetzes**

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

1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
2. Wahl, Amtszeit und Zusammensetzung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
3. Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
4. Rechtmäßigkeit eines Beschlusses der Einigungsstelle oder Aufhebung eines Beschlusses der Einigungsstelle durch die oberste Dienstbehörde sowie
5. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.

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

#### § 109

##### **Bildung von Fachkammern und Fachsenaten**

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

(2) Die Fachkammern und Fachsenate entscheiden in der Besetzung mit einer oder einem Vorsitzenden und vier ehrenamtlichen Richterinnen oder Richtern.

(3) Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter müssen Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Bundes sein. Sie werden durch die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle je zur Hälfte auf Vorschlag der Gewerkschaften, die unter den Beschäftigten vertreten sind, und der in § 1 bezeichneten Verwaltungen und Gerichte berufen. Von den von den Gewerkschaften vorzuschlagenden ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern muss eine Person Beamtin oder Beamter und die andere Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer sein. Für die Berufung und die Stellung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter und für ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über ehrenamtliche Richterinnen und Richter entsprechend.

## Kapitel 9 Sondervorschriften

### A b s c h n i t t 1 V o r s c h r i f t e n f ü r b e s o n d e r e V e r w a l t u n g s z w e i g e

#### § 110

##### **Grundsatz**

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

#### § 111

##### **Bundespolizei**

(1) Die Beschäftigten der Bundespolizeibehörden und der ihnen nachgeordneten Dienststellen wählen Bundespolizeipersonalvertretungen. Bundespolizeipersonalvertretungen sind die Bundespolizeipersonalräte, die Bundespolizeibezirkspersonalräte und der Bundespolizeihauptpersonalrat.

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

(3) Eine Beteiligung der Bundespolizeipersonalvertretung findet nicht statt bei

1. Anordnungen für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, durch die Einsätze oder Einsatzübungen geregelt werden,
2. der Einstellung von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten für die Grundausbildung.

#### § 112

##### **Bundesnachrichtendienst**

(1) Teile und Stellen des Bundesnachrichtendienstes, die nicht zur Zentrale des Bundesnachrichtendienstes gehören, gelten als Dienststellen im Sinne des § 4 Absatz 1 Nummer 6. In Zweifelsfällen entscheidet die Präsidentin oder der Präsident des Bundesnachrichtendienstes über die Dienststelleneigenschaft.

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

(3) Die Personalversammlungen finden nur in den Räumen der Dienststelle statt. Die Präsidentin oder der Präsident des Bundesnachrichtendienstes kann nach Anhörung des Personalrats bestimmen, dass Personalversammlungen als Teilversammlung durchgeführt werden. Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle kann nach Anhörung des Personalrats bestimmen, dass Beschäftigte, bei denen dies wegen ihrer dienstlichen Aufgaben zwingend geboten ist, nicht an der jeweiligen Personalversammlung teilnehmen. Die Tagesordnung der Personalversammlung und die in der Personalversammlung sowie im Tätigkeitsbericht zu behandelnden Punkte legt der Personalrat im Benehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle fest. Andere Punkte dürfen nicht behandelt werden.

(4) In den Fällen der §§ 22 und 24 sowie des § 28 Absatz 3 bestellt die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle den Wahlvorstand. Die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes wählen keine Stufenvertretung. Soweit eine Stufenvertretung zuständig ist, ist an ihrer Stelle der Gesamtpersonalrat zu beteiligen. Die Aufgaben der obersten Dienstbehörde nach diesem Gesetz nimmt die Chefin oder der Chef des Bundeskanzleramtes wahr. Die §§ 72 bis 75 sind nicht anzuwenden. § 71 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die oberste Dienstbehörde endgültig entscheidet. In den Fällen des § 55 Absatz 2 tritt an die Stelle der Zustimmung die Mitwirkung nach Kapitel 4 Abschnitt 4.

(5) § 77 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 und § 85 Absatz 2 sind nicht anzuwenden. Die Regelungen der §§ 21, 37 Absatz 2, des § 42 Absatz 1 sowie des § 58 Absatz 2 über eine Beteiligung von Vertreterinnen oder Vertretern oder Beauftragten der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen sind nicht anzuwenden. Die Präsidentin oder der Präsident des Bundesnachrichtendienstes kann bestimmen, dass Beauftragte der Gewerkschaften zu einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit zugelassen sein müssen. Die Präsidentin oder der Präsident des Bundesnachrichtendienstes kann die Anwendung des § 13 Absatz 2 ausschließen.

(6) § 125 ist mit den Maßgaben anzuwenden, dass

1. § 125 Absatz 1 Satz 1 nur anzuwenden ist, wenn nicht alle Mitglieder der zuständigen Personalvertretung ermächtigt sind, von Verschlussachen des entsprechenden Geheimhaltungsgrades Kenntnis zu erhalten;
2. Personalvertretungen keine Ausschüsse bilden; an die Stelle der Ausschüsse der Personalvertretungen tritt der Ausschuss des Gesamtpersonalrats;
3. die Präsidentin oder der Präsident des Bundesnachrichtendienstes außer in den Fällen des § 125 Absatz 5 auch bei Vorliegen besonderer nachrichtendienstlicher Gründe Anordnungen im Sinne des § 125 Absatz 5 treffen oder von einer Beteiligung absehen kann.

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

(8) Für gerichtliche Entscheidungen nach § 108 Absatz 1 ist im ersten und letzten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht zuständig. Im gerichtlichen Verfahren gilt § 99 der Verwaltungsgerichtsordnung entsprechend.

(9) Die oberste Dienstbehörde und der Gesamtpersonalrat können schriftlich oder elektronisch und jederzeit widerruflich eine von den Absätzen 1 bis 3, Absatz 4 Satz 1, 5 bis 7 sowie den Absätzen 5 und 6 abweichende Dienstvereinbarung treffen.

(10) Soweit sich aus den Absätzen 1 bis 9 nichts anderes ergibt, gelten die §§ 59 bis 63 des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes entsprechend.

## § 113

### **Bundesamt für Verfassungsschutz**

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

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

(3) Bei der Beteiligung der Stufenvertretung und der Einigungsstelle sind Angelegenheiten, die lediglich Beschäftigte des Bundesamtes für Verfassungsschutz betreffen, in entsprechender Anwendung des § 125 wie Verschlussachen des Geheimhaltungsgrades „VS-VERTRAULICH“ zu behandeln, soweit nicht die zuständige Stelle etwas anderes bestimmt.

## § 114

**Bundesagentur für Arbeit und andere bundesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung**

(1) Abweichend von § 4 Absatz 1 Nummer 4 sind bei der Bundesagentur für Arbeit und den anderen bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung Behörden der Mittelstufe im Sinne dieses Gesetzes die der Zentrale, der Hauptverwaltung oder der Hauptverwaltungsstelle unmittelbar nachgeordneten Dienststellen, denen andere Dienststellen nachgeordnet sind.

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

(3) Abweichend von § 8 Satz 1 handelt für die Agenturen für Arbeit, bei denen eine Geschäftsführung bestellt ist, und für die Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit das vorsitzende Mitglied der Geschäftsführung. Abweichend von § 8 Satz 2 kann es sich durch eines oder mehrere der weiteren Mitglieder der Geschäftsführung vertreten lassen.

(4) Als oberste Dienstbehörde im Sinne der §§ 71 bis 77 gilt der Vorstand. Abweichend von § 71 Absatz 1 Satz 3 ist als oberste Dienstbehörde der Vorstand anzurufen.

## § 115

**Deutsche Bundesbank**

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

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

## § 116

**Deutsche Welle**

(1) Die Einrichtungen der Deutschen Welle am Sitz Bonn und die Einrichtungen der Deutschen Welle am Sitz Berlin bilden je eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. Leiterin oder Leiter der Dienststellen ist die Intendantin oder der Intendant. Sie oder er gilt als oberste Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes; § 71 Absatz 1 Satz 3 ist nicht anzuwenden. § 8 ist entsprechend anzuwenden. Andere als die in Satz 1 genannten Einrichtungen der Deutschen Welle werden von der Intendantin oder dem Intendanten einer Dienststelle zugeordnet. § 7 ist nicht anzuwenden.

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

(3) Die Beschäftigten im Sinne des § 99 in beiden Dienststellen wählen neben den örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Gesamt-Jugend- und -Auszubildendenvertretung. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. Der Sitz der Gesamt-Jugend- und -Auszubildendenvertretung ist am Sitz des Gesamtpersonalrats. Die für die Gesamt-Jugend- und -Auszubildendenvertretung maßgebenden Bestimmungen sind im Übrigen entsprechend anzuwenden.

(4) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die durch Arbeitsvertrag unbefristet oder auf Zeit angestellten Beschäftigten der Deutschen Welle einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Beschäftigte der Deutschen Welle gelten auch arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12a des Tarifvertragsgesetzes; für sie gilt dieses Gesetz entsprechend. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind nicht:

1. die Intendantin oder der Intendant, die Direktorinnen und Direktoren sowie die Justitiarin oder der Justitiar,
2. arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12a des Tarifvertragsgesetzes, die maßgeblich an der Programmgestaltung beteiligt sind,
3. sonstige freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Personen, die auf Produktionsdauer beschäftigt sind.

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

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

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

## § 117

### **Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung**

(1) Dieses Gesetz gilt für die bei militärischen Dienststellen und Einrichtungen der Bundeswehr beschäftigten Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(2) § 64 Absatz 2 des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes gilt entsprechend.

(3) § 78 Absatz 1 Nummer 14 gilt entsprechend bei der Bestellung von Soldatinnen und Soldaten zu Vertrauens- oder Betriebsärztinnen und -ärzten. Hierbei ist nach § 40 Absatz 1 zu verfahren.

(4) § 84 Absatz 1 Nummer 2 findet bei der Auflösung, Einschränkung, Verlegung, Zusammenlegung, Aufspaltung oder Ausgliederung von militärischen Dienststellen und Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen keine Anwendung, soweit militärische Gründe entgegenstehen.

(5) § 92 Absatz 4 ist mit den Maßgaben anzuwenden, dass

1. bei personellen oder sozialen Maßnahmen, die von einer Dienststelle, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Personalvertretung vorgesehen ist, mit Wirkung für einzelne Beschäftigte einer ihr nicht nachgeordneten Dienststelle getroffen werden, der Personalrat dieser Dienststelle von deren Leiterin oder Leiter zu beteiligen ist, nachdem zuvor ein Einvernehmen zwischen den Dienststellen über die beabsichtigte Maßnahme hergestellt worden ist;
2. bei innerdienstlichen oder sozialen Angelegenheiten, die Liegenschaften eines Dienstortes betreffen, die Beteiligung durch einen Ausschuss ausgeübt wird, der bei der für die Entscheidung zuständigen Stelle eingerichtet ist, sofern ein solcher gebildet worden ist und das gesetzlich zuständige Beteiligungsgremium zugestimmt hat. Die Aufgaben und Befugnisse der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle werden in diesen Fällen durch die für die Entscheidung zuständige Stelle wahrgenommen. Kommt im Beteiligungsverfahren eine Einigung nicht zustande, richtet sich das weitere Verfahren nach den §§ 71 bis 75 oder nach § 82.

## A b s c h n i t t 2

## D i e n s t s t e l l e n d e s B u n d e s i m A u s l a n d

## § 118

**Grundsatz**

Für die Dienststellen des Bundes im Ausland gilt dieses Gesetz, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

## § 119

**Allgemeine Regelungen**

(1) Arbeitstage sind diejenigen Wochentage, die gemäß der für die Dienststelle geltenden Arbeitszeitregelung als Arbeitstage vorgesehen sind, mit Ausnahme der Tage, die nach der für die Dienststelle geltenden Feiertagsregelung für die Beschäftigten Feiertage sind.

(2) Nicht entsandte Beschäftigte (lokal Beschäftigte) gelten nicht als Beschäftigte im Sinne des § 4 Absatz 1 Nummer 5.

(3) Die Beschäftigten sind nicht in eine Stufenvertretung oder einen Gesamtpersonalrat bei einer Dienststelle im Inland wählbar.

(4) Für Streitigkeiten nach § 108, die eine Dienststelle des Bundes im Ausland betreffen, ist das Verwaltungsgericht zuständig, in dessen Bezirk die oberste Dienstbehörde ihren Sitz hat.

## § 120

**Vertrauensperson der lokal Beschäftigten**

(1) In Dienststellen, in denen in der Regel mindestens fünf lokal Beschäftigte beschäftigt sind, wählen diese eine Vertrauensperson der lokal Beschäftigten und höchstens drei Stellvertreterinnen oder Stellvertreter. In Nebenstellen, in denen in der Regel mindestens fünf lokal Beschäftigte beschäftigt sind, können diese zusätzlich eine Vertrauensperson der lokal Beschäftigten der Nebenstelle und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter wählen. Die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten der Nebenstelle arbeitet vertrauensvoll mit der Vertrauensperson der lokal Beschäftigten der Dienststelle zusammen. Gegenüber der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle vertritt die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten der Dienststelle auch die Interessen der lokal Beschäftigten der Nebenstelle.

(2) Gewählt werden die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten und ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter durch Handaufheben; widerspricht eine Wahlberechtigte oder ein Wahlberechtigter diesem Verfahren oder ordnet der Wahlvorstand für die Wahl zur Vertrauensperson der lokal Beschäftigten geheime Wahl an, so wird eine geheime Wahl vorgenommen. § 25 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 2 gilt entsprechend. Die Amtszeit der Vertrauensperson der lokal Beschäftigten und ihrer Stellvertreterinnen oder Stellvertreter beträgt vier Jahre; im Übrigen gilt § 31 Absatz 1 entsprechend. § 33 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass eine Neuwahl stattfindet, wenn nach Eintreten der Stellvertreterinnen oder Stellvertreter keine Vertrauensperson der lokal Beschäftigten mehr vorhanden ist.

(3) Der Personalrat und die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten arbeiten vertrauensvoll zusammen. Die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten nimmt Anregungen, Anträge und Beschwerden der lokal Beschäftigten in innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten entgegen und vertritt sie gegenüber der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat. Vor der Beschlussfassung in Angelegenheiten, die

die besonderen Interessen der lokal Beschäftigten wesentlich berühren, hat der Personalrat der Vertrauensperson der lokal Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten hat in solchen Angelegenheiten das Recht, der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle schriftlich oder elektronisch Vorschläge zu unterbreiten. Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle hat der Vertrauensperson der lokal Beschäftigten vor Entscheidungen in Personalangelegenheiten und sozialen Angelegenheiten der Beschäftigten, die die Interessen von einzelnen oder von allen lokal Beschäftigten wesentlich berühren, Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Gelegenheit zur Äußerung ist insbesondere zu geben vor der Einstellung und Kündigung lokal Beschäftigter sowie vor dem Erlass allgemeiner Verwaltungsanordnungen, bezüglich derer der Personalrat ein Beteiligungsrecht nach diesem Gesetz hat.

(4) Für die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten gelten § 2 Absatz 5, die §§ 45 bis 52 Absatz 1 Satz 1, § 59 Absatz 2 sowie § 65 entsprechend. Der Personalrat und die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten können vereinbaren, dass

1. Besprechungen im Sinne des § 65 durch den Personalrat und die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten gemeinsam wahrgenommen werden,
2. eine gemeinsame Personalversammlung der lokal Beschäftigten und der Beschäftigten im Sinne des § 4 Absatz 1 Nummer 5 einberufen wird. § 61 Absatz 2 findet im Hinblick auf die lokal Beschäftigten keine Anwendung.

Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle kann der gemeinsamen Wahrnehmung oder Einberufung einer gemeinsamen Personalversammlung widersprechen, wenn dienstliche Interessen der Bundesrepublik Deutschland entgegenstehen.

## § 121

### **Ergänzende Regelungen für die Dienststellen im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amts mit Ausnahme der Dienststellen des Deutschen Archäologischen Instituts**

(1) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle kann sich bei Verhinderung mit der Zustimmung der Leiterin oder des Leiters der Verwaltung durch diese oder diesen vertreten lassen.

(2) Dienststellen, bei denen die Voraussetzungen des § 13 Absatz 1 nicht gegeben sind, gelten als der Botschaft im jeweiligen Empfangsstaat zugeordnet, soweit keine anderweitige Zuordnung gemäß § 13 Absatz 2 erfolgt ist.

(3) Die nach § 14 wahlberechtigten Beschäftigten sind außer zur Wahl des Personalrats ihrer Dienststelle auch zur Wahl des Personalrats des Auswärtigen Amts wahlberechtigt. Zur Wahl des Hauptpersonalrats des Auswärtigen Amts sind sie nicht wahlberechtigt. Sofern sie in den Auswärtigen Dienst nicht nur zeitlich befristet entsprechend § 13 Absatz 1 des Gesetzes über den Auswärtigen Dienst übernommen worden sind, sind sie auch zum Personalrat des Auswärtigen Amts wählbar, für die Dauer ihres dienstlichen Einsatzes außerhalb des Auswärtigen Amts jedoch im Sinne des § 33 Absatz 1 Satz 2 zeitweilig verhindert. Aus einer Wahl in den Personalrat des Auswärtigen Amts folgt kein Anspruch auf eine Versetzung, Umsetzung oder Abordnung.

(4) Die regelmäßigen Personalratswahlen zu den örtlichen Personalräten finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember statt. Abweichend von § 27 Absatz 2 beginnt die Amtszeit der Personalräte am 1. Januar des auf das Jahr der regelmäßigen Personalratswahlen folgenden Jahres und endet mit dem Ablauf von vier Jahren. Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit ein neuer Personalrat nicht gewählt oder hat sich am Tag des Ablaufs der Amtszeit noch kein neuer Personalrat konstituiert, führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch bis zum Ablauf des letzten Tags des Monats Februar des auf das Jahr der regelmäßigen Personalratswahlen folgenden Jahres.

(5) § 55 Absatz 2 gilt nicht für die nach Absatz 3 Satz 1 zur Wahl des Personalrats des Auswärtigen Amts wahlberechtigten Beschäftigten.

(6) Soweit eine Stufenvertretung zuständig wäre, ist an ihrer Stelle der Personalrat des Auswärtigen Amts zu beteiligen.

## § 122

**Ergänzende Regelungen für die Dienststellen des Deutschen Archäologischen Instituts**

(1) Die Verwaltungsstellen des Deutschen Archäologischen Instituts im Ausland sind Dienststellen, sofern es sich nicht lediglich um Nebenstellen oder Teile anderer im Ausland belegener Dienststellen handelt.

(2) Die nach § 14 wahlberechtigten Beschäftigten sind außer zur Wahl des Personalrats ihrer Dienststelle auch zur Wahl des Gesamtpersonalrats des Deutschen Archäologischen Instituts wahlberechtigt, jedoch nicht wählbar.

(3) Soweit eine Stufenvertretung zuständig wäre, ist an ihrer Stelle der Gesamtpersonalrat des Deutschen Archäologischen Instituts zu beteiligen. Die weitergehende Zuständigkeit des Hauptpersonalrats des Auswärtigen Amtes wird hiervon nicht berührt.

## § 123

**Ergänzende Regelungen für die Dienststellen des Bundesnachrichtendienstes**

Auf die Dienststellen des Bundesnachrichtendienstes im Ausland findet § 119 Absatz 4 keine Anwendung.

## § 124

**Ergänzende Regelungen für die Dienststellen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung**

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

## A b s c h n i t t 3

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

## § 125

**Ausschuss für Verschlusssachen und Verfahren**

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

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

(3) Die Einigungsstelle besteht in den in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Fällen abweichend von § 73 Absatz 2 aus je einer Beisitzerin oder einem Beisitzer, die oder der von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt wird, und einer oder einem unparteiischen Vorsitzenden.

Die oder der Vorsitzende sowie die Beisitzerinnen und Beisitzer müssen nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sein, von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades Kenntnis zu erhalten.

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

(5) Die oberste Dienstbehörde kann anordnen, dass in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 dem Ausschuss und der Einigungsstelle Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, soweit dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder auf Grund internationaler Verpflichtungen geboten ist. Im Verfahren nach § 108 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.

## Teil 2

### Für die Länder geltende Vorschriften

#### § 126

##### **Anwendungsbereich**

Dieser Teil gilt für die Personalvertretungen in den Ländern.

#### § 127

##### **Besonderer Schutz von Funktionsträgern**

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

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

#### § 128

##### **Beteiligung bei Kündigungen**

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

### Teil 3

## Schlussvorschriften

#### § 129

##### **Verordnungsermächtigung**

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

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

#### § 130

##### **Übergangsregelung für bestehende Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Personalvertretungen**

(1) § 102 Absatz 2 Satz 2 findet erstmalig Anwendung auf die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Jahr 2022. Die am ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens nach Artikel 27 Absatz 1 Satz 1 dieses Gesetzes] bestehenden Jugend- und Auszubildendenvertretungen führen die Geschäfte weiter, bis sich die neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretungen konstituiert haben, längstens jedoch bis zum Ablauf des in § 102 Absatz 2 Satz 3 in Verbindung mit § 27 Absatz 2 Satz 2 bestimmten Zeitpunkts.

(2) § 27 Absatz 2 Satz 1 und § 121 Absatz 4 Satz 2 finden erstmalig Anwendung auf die regelmäßigen Personalratswahlen im Jahr 2024. Die am ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens nach Artikel 27 Absatz 1 Satz 1 dieses Gesetzes] bestehenden Personalvertretungen führen die Geschäfte weiter, bis sich die neu gewählten Personalvertretungen konstituiert haben, längstens jedoch bis zum Ablauf des in § 27 Absatz 2 Satz 2 und § 121 Absatz 4 Satz 3 bestimmten Zeitpunkts.

(3) § 52 Absatz 3 Satz 3 und § 53 Absatz 2 Satz 2 finden auf am ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens nach Artikel 27 Absatz 1 Satz 1 dieses Gesetzes] bestehende Freistellungen keine Anwendung.

#### § 131

##### **Übergangsregelung für die Personalvertretungen in den Ländern**

Die §§ 90, 94 bis 107 Satz 1 und § 109 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1063) geändert worden ist, sind bis zum Ablauf des 31. Dezember 2023 weiter anzuwenden.

## Artikel 2

### Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

§ 38 Absatz 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom ... [einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes] wird aufgehoben.

## Artikel 3

### Änderung des Soldatengesetzes

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

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 91 wie folgt gefasst:  
„§ 91 (weggefallen)“.
2. § 91 wird aufgehoben.

## Artikel 4

### Änderung des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes

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

1. In § 2 Absatz 1 wird die Angabe „§ 2“ durch die Wörter „§ 9 Absatz 1 bis 3“ ersetzt.
2. In § 8 Absatz 5 Satz 2 wird die Angabe „§ 46 Absatz 5“ durch die Angabe „§ 52 Absatz 4“ ersetzt.
3. In § 23 Absatz 5 Satz 4 wird die Angabe „§ 104 Satz 3“ durch die Angabe „§ 75 Absatz 2“ ersetzt.
4. In § 26 Absatz 1 Satz 3 und § 43 Absatz 5 wird jeweils die Angabe „§ 7“ durch die Angabe „§ 8“ ersetzt.
5. Dem § 36 wird folgender Absatz 7 angefügt:  
„(7) Mitglieder der Versammlung der Vertrauenspersonen können mittels Video- oder Telefonkonferenzen an Sitzungen teilnehmen, wenn
  1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,
  2. nicht mindestens 25 Prozent der Mitglieder der Versammlung der Vertrauenspersonen binnen einer von der Sprecherin oder dem Sprecher zu bestimmenden Frist gegenüber der Sprecherin oder dem Sprecher widersprechen und
  3. die Versammlung der Vertrauenspersonen geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.“

Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Mitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne der Absätze 2 und 3. Absatz 4 Satz 2 zweiter Halbsatz findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die Sprecherin oder der Sprecher vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Mitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.“

6. § 60 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 12 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 13 Absatz 2“ und die Angabe „§ 12 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 13 Absatz 1“ ersetzt.
    - bb) In Satz 2 wird die Angabe „§ 12 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 13 Absatz 2“ ersetzt.
    - cc) In Satz 5 werden die Wörter „§ 19 Absatz 4 Satz 2 und 3“ durch die Wörter „§ 20 Absatz 1 Satz 2 und 3“ ersetzt.
  - b) In Absatz 3 Satz 3 wird die Angabe „§ 38“ durch die Angabe „§ 40“ ersetzt.
7. In § 61 wird die Angabe „§ 12 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 13 Absatz 2“ ersetzt.
8. § 62 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 werden die Wörter „gilt § 19 des Bundespersonalvertretungsgesetzes entsprechend“ durch die Wörter „gelten die §§ 19 und 20 des Bundespersonalvertretungsgesetzes entsprechend“ ersetzt.
  - b) In Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „§§ 46, 47 Absatz 2 sowie § 91“ durch die Wörter „§§ 50 bis 55 Absatz 2, die §§ 118 bis 120 sowie § 124“ ersetzt.
  - c) In Absatz 4 Satz 3 wird die Angabe „§ 47 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 55 Absatz 2“ ersetzt.
9. § 63 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „§ 7“ durch die Angabe „§ 8“ ersetzt.
  - b) In Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 32“ durch die Angabe „§ 34 Absatz 1“ ersetzt.
  - c) In Absatz 5 Satz 2 wird die Angabe „§ 32 Absatz 3“ durch die Angabe „§ 35 Absatz 2“ ersetzt.
10. In § 64 Absatz 2 werden die Wörter „§ 6 Absatz 2 Satz 2“ durch die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 4“ ersetzt.
11. § 65 Absatz 4 wird aufgehoben.

## Artikel 5

### Weitere Änderung des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes

§ 36 Absatz 7 des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes vom 29. August 2016 (BGBl. I S. 2065), das zuletzt durch Artikel 4 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird aufgehoben.

## Artikel 6

### Änderung der Streitkräfte-Bezirkspersonalräteverordnung

In dem Satzteil vor Nummer 1 der Streitkräfte-Bezirkspersonalräteverordnung vom 31. Mai 2017 (BGBl. I S. 1506, 1519) werden die Wörter „§ 6 Absatz 2 Satz 2“ durch die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 4“ ersetzt.

## Artikel 7

### **Änderung des Kooperationsgesetzes der Bundeswehr**

§ 3 des Kooperationsgesetzes der Bundeswehr vom 30. Juli 2004 (BGBl. I S. 2027), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 27. März 2017 (BGBl. I S. 562) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Satz 1 wird die Angabe „§ 14“ durch die Angabe „§ 15“ ersetzt.
2. Satz 2 wird aufgehoben.

## Artikel 8

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

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

## Artikel 9

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

§ 4 Absatz 2 des Gesetzes über die Errichtung eines Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung vom 15. Dezember 1997 (BGBl. I S. 2902), das zuletzt durch Artikel 40 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist, wird aufgehoben.

## Artikel 10

### **Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes**

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

## Artikel 11

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

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

1. In Satz 1 werden die Wörter „§ 91 Absatz 1 Nummer 2“ durch die Angabe „§ 119 Absatz 3“ ersetzt.
2. In Satz 2 wird das Wort „Ortskräfte“ durch die Wörter „lokal Beschäftigten“ ersetzt.

## Artikel 12

### Änderung des Deutschen Richtergesetzes

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

1. § 4 Absatz 2 Nummer 5 wird wie folgt gefasst:

„5. den Vorsitz in Einigungsstellen im Sinne des § 73 Absatz 2 Satz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom ... [einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes].“

2. In § 52 werden die Wörter „§ 2 Abs. 1, §§ 66 bis 74, 75 Abs. 2 und 3 Nr. 1 bis 5 und 11 bis 16, § 76 Abs. 2, § 78 Abs. 1 Nr. 1, 2 und Abs. 2 bis 4, §§ 80 und 81 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 (Bundesgesetzbl. I S. 693) sinngemäß“ durch die Wörter „§ 2 Absatz 1, §§ 65 bis 71, §§ 79, 80 Absatz 1 Nummer 1, 4, 6 bis 8, 14, 16 und 18, § 84 Absatz 1 Nummer 1, 2 und Absatz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom ... [einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes] entsprechend“ ersetzt.
3. In § 53 Absatz 2 Satz 2 werden nach dem Wort „Bundespersonalvertretungsgesetzes“ die Wörter „vom ... [einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]“ eingefügt.
4. § 58 Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt gefasst:  
„Für die Rechte und Pflichten der Mitglieder gelten die §§ 10 bis 12 und §§ 52 bis § 55 Absatz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom ... [einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes] entsprechend.“
5. In § 60 Satz 2 werden die Wörter „§ 83 Abs. 2 und § 84 des Bundespersonalvertretungsgesetzes“ durch die Wörter „§ 108 Absatz 2 und § 109 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom ... [einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]“ ersetzt.

## Artikel 13

### Änderung des Gesetzes über die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben

Die §§ 15 bis 17 des Gesetzes über die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben vom 9. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3235), das durch Artikel 15 Absatz 83 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, werden aufgehoben.

## Artikel 14

### Änderung des Bundeswertpapierverwaltungspersonalgesetzes

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

## Artikel 15

### Änderung des BfAI-Personalgesetzes

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

## Artikel 16

### Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

In § 44c Absatz 3 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 6. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2072) geändert worden ist, wird die Angabe „§§ 69 bis 72“ durch die Wörter „§§ 71 bis 75, 77 und 82“ ersetzt.

## Artikel 17

### Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

In § 437 Absatz 7 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 14. Juli 2020 (BGBl. I S. 1683) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 15 Abs. 1“ durch die Wörter „§ 15 Absatz 1 Satz 2“ ersetzt.

## Artikel 18

### Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

In § 140 Absatz 2 Satz 5 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. August 2020 (BGBl. I S. 1879) geändert worden ist, werden die Wörter „im Sinne des § 44“ durch die Wörter „im Sinne der §§ 46 bis 48“ ersetzt.

## Artikel 19

### Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch

In § 178 Absatz 5 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 6 des Gesetzes vom 9. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2075) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 66 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 65“ ersetzt.

## Artikel 20

### Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes

Das Postpersonalrechtsgesetz vom 14. September 1994 (BGBl. I S. 2325, 2353), das zuletzt durch Artikel 315 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 28 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „§ 76 Abs. 1, § 78 Abs. 1 Nr. 3 bis 5 und § 79 Abs. 3“ durch die Wörter „§ 78 Absatz 1, § 84 Absatz 1 Nummer 4 bis 6 und § 86 Satz 1 bis 3“ ersetzt.
2. § 29 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 76 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 78 Absatz 1“ ersetzt.
    - bb) In Satz 2 wird die Angabe „§ 76 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 78 Absatz 1“ und die Angabe „§ 77“ durch die Wörter „§ 78 Absatz 3 bis 5“ ersetzt.
  - b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 76 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 78 Absatz 1“ ersetzt.
    - bb) In Satz 2 wird die Angabe „§ 77 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 78 Absatz 5“ ersetzt.
  - c) In Absatz 4 wird die Angabe „§ 69 Abs. 5“ durch die Angabe „§ 76“ ersetzt.
  - d) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 78 Abs. 1 Nr. 3 bis 5“ durch die Wörter „§ 84 Absatz 1 Nummer 4 bis 6“ ersetzt.
    - bb) In Satz 2 werden die Wörter „§ 78 Abs. 2 und § 72 Abs. 1 bis 3 und 6“ durch die Wörter „§ 84 Absatz 2 sowie die §§ 81 und 83“ ersetzt.
  - e) In Absatz 8 wird die Angabe „§ 79 Abs. 3“ durch die Wörter „§ 86 Satz 1 bis 3“ ersetzt.
3. In § 30 Satz 1 wird die Angabe „§ 76 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 78 Absatz 1“ ersetzt.
4. In § 31 Satz 2 werden die Wörter „§ 76 Abs. 1, § 78 Abs. 1 Nr. 3 bis 5 und § 79 Abs. 3“ durch die Wörter „§ 78 Absatz 1, § 84 Absatz 1 Nummer 4 bis 6 sowie § 86 Satz 1 bis 3“ ersetzt.

## Artikel 21

### Änderung des Fernstraßen-Überleitungsgesetzes

In § 4 Absatz 3 des Fernstraßen-Überleitungsgesetzes vom 14. August 2017 (BGBl. I S. 3122, 3144), das durch Artikel 324 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 13 Absatz 2 Satz 4“ durch die Wörter „§ 14 Absatz 2 Satz 4“ ersetzt.

## Artikel 22

### Änderung des Bundeseisenbahnneugliederungsgesetzes

§ 8 des Bundeseisenbahnneugliederungsgesetzes vom 27. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2378; 1994 I S. 2439), das zuletzt durch Artikel 332 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist, wird aufgehoben.

## Artikel 23

### Änderung des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes

§ 17 des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes vom 27. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2378, 2386; 1994 I S. 2439), das zuletzt durch Artikel 334 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 wird wie folgt geändert:
  - a) In Satz 1 wird die Angabe „§ 76 Abs. 1“ durch die Wörter „§ 78 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 und 5 bis 11“ ersetzt.
  - b) In Satz 2 wird die Angabe „§ 77“ durch die Wörter „§ 78 Absatz 3 bis 5“ ersetzt.
2. In Absatz 4 Satz 1 wird die Angabe „§ 77 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 78 Absatz 5“ ersetzt.

## Artikel 24

### Änderung des Bundeseisenbahnverkehrsverwaltungsgesetzes

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

## Artikel 25

### Änderung der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz

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

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
  - a) Die Angabe zu § 31 wird wie folgt gefasst:  
„§ 31 (weggefallen)“.
  - b) Die Angabe zu § 48 wird wie folgt gefasst:  
„§ 48 (weggefallen)“.

- c) Die Angabe zu § 51 wird wie folgt gefasst:  
„§ 51 Vertrauensperson der lokal Beschäftigten (§ 120 des Gesetzes)“.
2. In § 1 Absatz 1 Satz 3 werden die Wörter „§ 24 Abs. 2 Satz 2 und 3“ durch die Wörter „§ 25 Absatz 2 Satz 2 und 3“ ersetzt.
3. In § 2 Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „§ 13“ durch die Angabe „§ 14“ ersetzt.
4. § 4 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:  
a) Nummer 1 wird wie folgt gefasst:  
„1. eine von § 17 Absatz 1 bis 5 des Gesetzes abweichende Verteilung der Mitglieder des Personalrates auf die Gruppen (§ 17 Absatz 6 des Gesetzes) oder“.  
b) In Nummer 3 wird die Angabe „§ 6 Abs. 3“ durch die Angabe „§ 7“ ersetzt.
5. § 5 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:  
„Ist eine von § 17 Absatz 1 bis 5 des Gesetzes abweichende Verteilung der Mitglieder des Personalrates auf die Gruppen (§ 17 Absatz 6 des Gesetzes) nicht beschlossen worden, so errechnet der Wahlvorstand die Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen nach dem Höchstzahlverfahren (Absätze 2 und 3).“
6. In § 6 Absatz 2 Nummer 7a wird die Angabe „§ 19 Abs. 9“ durch die Angabe „§ 20 Absatz 5“ ersetzt.
7. In § 8 Absatz 3 Satz 1 wird die Angabe „§ 19 Abs. 4, 5 und 6“ durch die Wörter „§ 20 Absatz 1 bis 3“ ersetzt.
8. § 19 Satz 1 wird wie folgt geändert:  
a) In Nummer 1 werden die Wörter „§ 6 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2“ durch die Wörter „§ 6 Absatz 1 Satz 2“ ersetzt.  
b) In Nummer 2 wird die Angabe „§ 6 Abs. 3“ durch die Angabe „§ 7“ ersetzt.
9. § 31 wird aufgehoben.
10. In § 35 Absatz 2 wird jeweils die Angabe „§ 53 Abs. 5“ durch die Angabe „§ 89 Absatz 4“ ersetzt.
11. In § 37 Absatz 3 Nummer 5a werden die Wörter „§ 53 Abs. 3 in Verbindung mit § 19 Abs. 9“ durch die Wörter „§ 89 Absatz 2 in Verbindung mit § 20 Absatz 5“ ersetzt.
12. § 46 wird wie folgt geändert:  
a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:  
„(1) Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter gelten die §§ 1 bis 3, 6 bis 25, 28 und 30 entsprechend mit der Abweichung, dass sich die Zahl der zu wählenden Jugend- und Auszubildendenvertreter ausschließlich aus § 101 Absatz 1 des Gesetzes ergibt und dass die Vorschriften über Gruppenwahl (§ 19 Absatz 2 des Gesetzes), über den Minderheitenschutz (§ 17 Absatz 3 und 4 des Gesetzes) und über die Zusammenfassung der Bewerber in den Wahlvorschlägen nach Gruppen (§ 8 Absatz 2 Satz 3) nicht anzuwenden sind. Dem Wahlvorstand muss mindestens ein nach § 15 des Gesetzes wählbarer Beschäftigter angehören.“  
b) In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 59 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 101 Absatz 1“ ersetzt.
13. § 47 wird wie folgt geändert:  
a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:  
„(1) Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen nach § 107 Absatz 1 des Gesetzes gelten die §§ 33 bis 41, 43, 44 und 46 entsprechend. In Dienststellen, denen in der Regel weniger als fünf Beschäftigte angehören, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden, führt der Bezirks- oder Hauptwahlvorstand die Wahl der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen durch. In den genannten Dienststellen werden keine

Wahlvorstände bestellt; der Bezirks- oder Hauptwahlvorstand kann die schriftliche Stimmabgabe anordnen. In diesem Fall hat der Bezirks- oder Hauptwahlvorstand den in Satz 2 genannten Beschäftigten, die wahlberechtigt sind, die in § 17 Absatz 1 bezeichneten Unterlagen zu übersenden.“

b) In Absatz 2 wird die Angabe „§ 64 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 107 Absatz 2“ ersetzt.

14. § 48 wird aufgehoben.

15. In § 50 Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „§ 91 Abs. 1 Nr. 3 Satz 1“ durch die Wörter „§ 121 Absatz 3 Satz 1“ ersetzt.

16. § 51 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 51

Vertrauensperson der lokal Beschäftigten (§ 120 des Gesetzes)“.

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

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

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

c) In Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „mit Stimmzetteln“ gestrichen und wird die Angabe „§ 91 Abs. 2 Satz 2“ durch die Wörter „§ 120 Absatz 2 Satz 1 zweiter Halbsatz“ ersetzt.

d) In Absatz 4 Satz 1 werden die Wörter „Zum Vertrauensmann“ durch die Wörter „Zur Vertrauensperson“ ersetzt.

## Artikel 26

### Änderung des BGA-Nachfolgegesetzes

§ 8 des BGA-Nachfolgegesetzes vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1416), das zuletzt durch Artikel 4b des Gesetzes vom 28. April 2020 (BGBl. I S. 960) geändert worden ist, wird aufgehoben.

## Artikel 27

### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 3 am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1063) geändert worden ist, außer Kraft.

(2) § 131 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom ... [einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes] tritt am 31. Dezember 2023 außer Kraft.

(3) Die Artikel 2 und 5 treten am 1. Januar 2025 in Kraft.

(4) § 130 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom ... [einsetzen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes] tritt am 31. Dezember 2025 außer Kraft.

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

#### I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Der Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode sieht vor, das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) zu novellieren (Zeile 6035).

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

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

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

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

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

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

#### II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Zur Vorbereitung des Reformprozesses hat das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) weit im Vorfeld förmlicher Beteiligungs- und Anhörungsverfahren einen kontinuierlichen Dialog mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, Personalvertretungen und Dienststellen geführt. Hierzu hat das BMI die Beteiligten aufgerufen, Forderungen, Anregungen und Änderungsvorschläge für die Novellierung frühzeitig einzubringen. Die daraus entwickelten Eckpunkte für die Novellierung des BPersVG hat das BMI den Ressorts, Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Personalvertretungen ab Oktober 2019 erläutert und anhand der Stellungnahmen fortgeschrieben.

Der aus dem Eckpunkteprozess entwickelte Gesetzentwurf sieht folgende Schwerpunkte vor:

1. Verbesserung der Systematik und Verständlichkeit

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

Die für alle Personalvertretungen geltenden allgemeinen Regelungen und Grundsätze des § 2 geltender Fassung § 66 Absatz 2 und 3 geltender Fassung und § 67 geltender Fassung werden im Allgemeinen Teil (§§ 2 und 9 BPersVG-E) zusammengeführt.

Die bislang in Kapitel 5 Abschnitt 2 und 3 geltender Fassung geregelten Beteiligungsformen der Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung werden thematisch entflochten und in jeweils separate Abschnitte überführt (Kapitel 4 Abschnitt 3 bis 5 BPersVG-E). Das Beteiligungsverfahren und die Beteiligungstatbestände werden in eigenen Unterabschnitten verortet.

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

Die bislang in Kapitel 2 Abschnitt 6 (§§ 53 bis 56 geltender Fassung) und in Kapitel 5 Abschnitt 4 (§ 82 geltender Fassung) verteilten Regelungen zu den Stufenvertretungen und zum Gesamtpersonalrat werden in Kapitel 5 BPersVG-E zusammengeführt.

Die verstreut in § 73 geltender Fassung, § 75 Absatz 3 und 5 geltender Fassung sowie § 76 Absatz 2 geltender Fassung geregelten Möglichkeiten und Grenzen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen werden in einer zentralen Regelung zusammengeführt (§ 63 BPersVG-E).

2. Sprachliche und rechtsförmliche Überarbeitung, Rechtsbereinigung

Die Regelungen werden stärker untergliedert und mit amtlichen Überschriften versehen. Fehlverweise werden korrigiert, Zitierungen überarbeitet, Aufzählungen in Nummern untergliedert und veraltete Begrifflichkeiten angepasst. Den Anforderungen an geschlechtergerechte Sprache wird umfassend Rechnung getragen.

3. Rechtsvereinfachung durch Streichung überholter Rechtsvorschriften

Infolge der am 1. September 2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform (Gesetz vom 28. August 2006, BGBl. I S. 2034, „Föderalismusreform I“) ist die Gesetzgebungskompetenz für das Personalvertretungsrecht der Länder vollständig auf die Länder übergegangen. Insbesondere ist der Typus der Rahmengesetzgebung des Bundes (Artikel 75 des Grundgesetzes [GG] geltender Fassung), auf welcher der überwiegende Teil der bislang in Teil 2 (§§ 94 bis 109 geltender Fassung) geregelten Vorschriften für die Personalvertretungen in den Ländern gestützt wurde, entfallen.

Zwar gelten diese Regelungen gemäß Artikel 125a Absatz 1 GG als Bundesrecht fort, sie können jedoch durch Landesrecht ersetzt werden. Durch die Befugnis der Länder, ihr jeweiliges Personalvertretungsrecht in eigener Verantwortung und ohne Bindung an rahmenrechtliche Vorgaben zu gestalten, sind die Vorgaben des Bundes entbehrlich und werden mit einer Übergangsfrist von zwei Jahren aufgehoben. Vorgaben für die Länder bleiben in Teil 2 (§§ 127 und 128 BPersVG-E) nur in dem Maße erhalten, in dem sie weiterhin der Gesetzgebungskompetenz des Bundes unterliegen.

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

4. Überarbeitung der Wahlrechtsvorschriften

Der Ausschluss der Wahlberechtigung jugendlicher Beschäftigter für die Wahlen zu den Personalvertretungen ist nicht mehr zeitgemäß. Infolge der aufgenommenen Erwerbstätigkeit sollen jugendliche Beschäftigte über das aktive Wahlrecht zur Personalratswahl gleichberechtigt in die Mitgestaltung der Rahmenbedingungen der Dienststelle eingebunden werden (§ 14 BPersVG-E). Dies gilt ungeachtet der speziellen Vertretung

der Belange jugendlicher Beschäftigter durch die Jugend- und Auszubildendenvertretungen als Teil der Personalvertretung. Die Absenkung der Altersgrenze für das aktive Wahlrecht auf 16 Jahre entspricht der für Sozialwahlen nach § 50 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) geltenden Altersgrenze. Für das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) zur Personalvertretung bleibt es bei der Volljährigkeit (§ 15 BPersVG-E).

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

Die Altersgrenze für das aktive und passive Wahlrecht zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) wird für Auszubildende aufgehoben, um alle Auszubildenden in der JAV zu repräsentieren (§§ 99 und 100 BPersVG-E). Deren Interessenlage gründet sich auf dem gemeinsamen Status als Auszubildende und ist unabhängig von ihrem Alter. Für Beschäftigte, die keine Auszubildenden (mehr) sind, bleibt die bisherige Altersgrenze für die Wählbarkeit (Vollendung des 26. Lebensjahrs) bestehen, um den Charakter der JAV als (auch) einer Jugendvertretung zu erhalten.

#### 5. Vermeidung personalvertretungsloser Zeiten

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

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

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

#### 6. Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen in Personalratssitzungen

Die mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften aus Anlass der COVID-19-Pandemie vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1063) befristet bis zum Ablauf des 31. März 2021 eingeführte Regelung wird unter Einführung eines Mindestquorums von 25 Prozent der Personalratsmitglieder, bei deren Widerspruch die Nutzung einer Video- und Telefonkonferenz

in der Personalratssitzung nicht zulässig ist, und unter Streichung der Möglichkeit einer hiervon abweichenden Regelung in der Geschäftsordnung bis zum Ablauf des 31. Dezember 2024 fortgeführt. Den Personalvertretungen steht somit für die gesamte Dauer der Amtsperiode eine gesetzliche Regelung für die Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen zur Verfügung.

#### 7. Befangenheit von Personalratsmitgliedern

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

#### 8. Ersatz von Aufwendungen und Sachschäden bei Reisen

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

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

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

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

Um eine effektive Mitwirkung in der Personalratsarbeit zu gewährleisten und eine zu starke Zersplitterung der Freistellungen unter den Personalratsmitgliedern zu verhindern, wird ein Freistungsumfang in Höhe von 20 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als Untergrenze festgelegt. Personalratsmitglieder sollen hierdurch vor Überlastung mit der zu erbringenden dienstlichen Tätigkeit geschützt und entsprechende Zeitkonflikte verringert werden.

Schließlich soll es der Entscheidung der jeweiligen Vorschlagsliste überlassen sein, welches ihrer Mitglieder die der Liste zustehende Freistellung wahrnimmt. Das bislang entscheidende Personalratsplenum kann sich bei der Auswahlentscheidung für ein Personalratsmitglied entscheiden, dem die Liste selbst mehrheitlich nicht den Vorzug einräumen würde. Die in § 53 Absatz 2 BPersVG-E getroffene Regelung dient dem Schutz der Minderheitenliste vor Majorisierung, sichert die Meinungspluralität im Personalrat und vermeidet Konformitätsdruck, der aus der Abhängigkeit der Freistellung von der listenfremden Mehrheit resultieren kann.

#### 10. Ausweitung des Katalogs der allgemeinen Aufgaben

Die allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung (§ 62 des BPersVG-E) werden konkretisiert und an den für den Betriebsrat geltenden Katalog des § 80 Absatz 1 BetrVG angenähert.

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

#### 11. Datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit der Personalvertretung

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

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten agieren die Personalvertretungen als institutionell unselbständiger Teil der für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlichen Dienststelle. Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit der Dienststelle für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Personalrat (§ 69 BPersVG-E) ist sachgerecht, weil der Personalrat lediglich eine organisationsinterne Einrichtung, jedoch keine nach außen rechtlich verselbständigte Institution ist. Die Regelung führt die bislang bestehende, seit dem Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung (Verordnung (EU) 2016/679) jedoch umstrittene Rechtslage fort und dient der Schaffung von Rechtsklarheit.

## 12. Rechtssichere elektronische Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung

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

Schon nach geltendem Recht unterliegen Beteiligungsverfahren nicht den mit der privatrechtlichen Schriftform verbundenen Anforderungen des § 126 des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Ob die Kommunikation zwischen der Dienststelle und der Personalvertretung jedoch auch mittels einfacher, d. h. nicht mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehenen E-Mail zulässig ist, ist bislang nicht rechtssicher geklärt.

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

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

## 13. Flexibilisierung der Beteiligungsverfahren durch einvernehmliche Fristabsprachen

Die Möglichkeit einvernehmlicher Fristabsprachen im Beteiligungsverfahren verringert den Zeitdruck und bezieht den Umfang, die Bedeutung und die Komplexität beteiligungspflichtiger Maßnahmen sowie den realisierbaren Turnus der Personalratssitzungen in die Fristgestaltung ein. Durch die Flexibilisierung der gesetzlichen Fristen in Teil 1 Kapitel 4 BPersVG-E können die jeweiligen Gegebenheiten in den Dienststellen besser berücksichtigt werden.

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

## 14. Reaktionspflicht der Dienststelle auf Vorlagen im Stufenverfahren und Initiativanträge

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

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

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

#### 15. Letztentscheidungsrecht des parlamentarisch verantwortlichen Entscheidungsträgers

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

#### 16. Schaffung neuer und Präzisierung bestehender Mitbestimmungstatbestände

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

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

Auch die rechtlichen und technischen Möglichkeiten des ortsunabhängigen (mobilen) Arbeitens und der Telearbeit waren bei der Novellierung des BPersVG in den 1970er-Jahren nicht vorhersehbar. Das Arbeiten im häuslichen Arbeitsplatz hat unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf innerhalb des letzten Jahrzehnts erheblich an Relevanz gewonnen und wird durch die aus Anlass der Viruskrankheit Covid-19 getroffenen Kontaktbeschränkungen auch weiterhin an Bedeutung gewinnen. Die Einführung, wesentliche Änderung und Aufhebung flexibler Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle wird in einem klarstellenden Mitbestimmungstatbestand (§ 80 Absatz 1 Nummer 5 BPersVG-E) geregelt.

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

Um der Prävention von anerkannten Berufskrankheiten größere Bedeutung in der Mitbestimmung zuzumessen, wird zudem der die Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen betreffende Mitbestimmungstatbestand des Gesetzentwurfs – entsprechend der parallelen Regelung im BetrVG – um das Tatbestandsmerkmal der Berufskrankheiten ergänzt.

Zudem sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Die Mitbestimmungspflichtigkeit der Anordnung vorhersehbarer Mehrarbeit, Überstunden und Dienstbereitschaft wird in einem eigenen Mitbestimmungstatbestand klargestellt (§ 80 Absatz 1 Nummer 2 BPersVG-E).
- Die Mitbestimmung bei der Aufstellung des Urlaubsplans und der Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs wird um die vorgelagerte Maßnahme der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze erweitert (§80 Absatz 1 Nummer 6 BPersVG-E).
- Der Mitbestimmungstatbestand zu Maßnahmen, die der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen, wird um Maßnahmen zum Schutz gegen Benachteiligungen wegen der geschlechtlichen Identität, der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ergänzt (§ 80 Absatz 1 Nummer 13 BPersVG-E). Die tarifvertraglich geregelte Personalge-

stellung (auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses) wird personalvertretungsrechtlich bislang als Unterfall der Zuweisung behandelt und nun klarstellend in den Mitbestimmungstatbestand des § 78 Absatz 1 Nummer 7 BPersVG-E aufgenommen.

#### 17. Mitbestimmung bei Umsetzungen mit Dienortwechsel

Im Einklang mit der Regelung für die Personalmaßnahmen der Abordnung und Zuweisung (§ 78 Absatz 1 Nummer 7 BPersVG-E) soll auch künftig die mit einem Dienortwechsel verbundene Umsetzung innerhalb der Dienststelle nur dann mitbestimmungspflichtig sein, wenn sie länger als drei Monate dauert. Die Einführung einer zeitlichen Untergrenze für die Umsetzung schafft im personalvertretungsrechtlichen System der Personalmaßnahmen eine konsistente Regelungssystematik. Dies gewährleistet einen angemessenen Ausgleich zwischen der Sicherstellung kurzfristig personalwirtschaftlicher Flexibilität der Dienststellen durch mitbestimmungsfreie Kurzumsetzungen einerseits und dem Schutz der betroffenen Beschäftigten vor nicht nur ganz vorübergehenden Veränderungen ihres privaten und beruflichen Lebensumfelds durch mitbestimmungspflichtige längerfristige Umsetzungen andererseits.

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

#### 18. Mitwirkung des Personalrats bei der Privatisierung von Aufgaben

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

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

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

#### 19. Institutionalisierung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte mit einem Stellungnahmerecht in ressortübergreifenden Angelegenheiten mit Digitalisierungsbezug

Personalvertretungen werden auf Dienststellenebene gebildet und sind diesen zugeordnet, so dass die personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte an der Grenze des Geschäftsbereichs der obersten Bundesbehörde enden. Dies ist Folge und Ausdruck des sich aus Artikel 65 Satz 2 GG ergebenden Ressortprinzips, nach welchem jede Bundesministerin und jeder Bundesminister ihren oder seinen Geschäftsbereich innerhalb der durch die Bundeskanzlerin oder den Bundeskanzler vorgegebenen Richtlinien der Politik selbstständig und unter eigener Verantwortung leitet.

Digitalisierungsprozesse werden jedoch zunehmend ressortübergreifend vorbereitet und abgestimmt. Die Digitalisierung der Bundesverwaltung führt zu tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt und hat unmittelbare Auswirkungen auf die Art und Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Anforderungen an die Beschäftigten.

Aus diesem Grund wird die bislang informell bestehende Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (AG HPR) gesetzlich institutionalisiert und mit einem Stellungnahmerecht in ressortübergreifenden Angelegenheiten mit Digitalisierungsbezug ausgestattet (§§ 96 bis 98 BPersVG-E).

Durch die prozessbegleitende Einbindung der AG HPR können personalvertretungsrechtliche Belange frühzeitig identifiziert und bereits in die ressortübergreifenden Abstimmungsprozesse zu Digitalisierungsmaßnahmen eingebracht werden. Dieses Verfahren ist im Rahmen der IT-Konsolidierung des Bundes erprobt und hat sich bewährt. Die frühzeitige Information und Transparenz fördert die Akzeptanz ressortübergreifender Digitalisierungsprozesse. Zudem können mögliche Konflikte in den späteren Beteiligungsverfahren auf Ressortebene in einem frühen Stadium erkannt und im weiteren Verfahren berücksichtigt werden. Zugleich bietet die AG HPR ein Forum, das die Abstimmung und den Erfahrungsaustausch zwischen den Hauptpersonalräten der obersten Bundesbehörden verbessert. Die Aufgaben und Befugnisse der Personalvertretungen auf Ressortebene bleiben durch das Stellungnahmerecht der AG HPR unberührt.

### III. Alternativen

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

### IV. Gesetzgebungskompetenz

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

Die für die Länder geltenden Vorschriften des Teils 2 sind Regelungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, für die dem Bund die konkurrierende Gesetzgebungszuständigkeit nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG zusteht.

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

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

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

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

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

## VI. Gesetzesfolgen

### 1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

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

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

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

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

Durch die Aufhebung der in die Gesetzgebungskompetenz der Länder übergegangenen Regelungen des Teils 2 (§§ 94 bis 109 geltender Fassung) wird das mit der Föderalismusreform I neu geordnete Kompetenzgefüge nachgezeichnet und das Bundespersonalvertretungsgesetz von entbehrlichen Regelungen entlastet. Durch die Befugnis der Länder, ihr jeweiliges Personalvertretungsrecht in eigener Verantwortung und ohne Bindung an rahmenrechtliche Vorgaben zu gestalten, sind die Vorgaben des Bundes nicht mehr erforderlich und werden mit einer Übergangsfrist von zwei Jahren aufgehoben. Vorgaben für die Länder bleiben in Teil 2 (§§ 127 und 128 BPersVG-E) nur in dem Maße erhalten, in dem sie weiterhin der Gesetzgebungskompetenz des Bundes unterliegen.

### 2. Nachhaltigkeitsaspekte

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

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

Schon bisher hat der Personalrat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen. Die Dienststelle hat den Personalrat bei allen

im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen (§ 81 geltender Fassung, § 68 BPersVG-E).

Durch den Gesetzentwurf wird die Förderung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes in den Katalog der allgemeinen Aufgaben des Personalrats aufgenommen (§ 62 Nummer 9 BPersVG-E). Die schon bislang bestehende Mitbestimmungspflicht bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen (§ 75 Absatz 3 Nummer 11 geltender Fassung) wird um die Prävention anerkannter Berufskrankheiten sowie Maßnahmen des Gesundheitsschutzes (§ 80 Absatz 1 Nummer 16 BPersVG-E) erweitert. Zudem wird die Mitbestimmungspflichtigkeit in Fragen des betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements in § 80 Absatz 1 Nummer 17 BPersVG-E verankert, um den präventiven und fürsorglichen Aspekt der Maßnahmen stärker in den Beteiligungsrechten der Personalvertretungen abzubilden.

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

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

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

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

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

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

Aufgabe des Personalrats soll künftig nicht nur die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sein. Der Personalrat soll auch Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, entgegenwirken. Das aus Artikel 3 Absatz 2 GG folgende Gleichberechtigungsgesetz zwischen Frauen und Männern wird daher um den aus dem besonderen Diskriminierungsverbot des Artikels 3 Absatz 3 Satz 1 GG folgenden Schutz gegen Benachteiligungen wegen der geschlechtlichen Identität erweitert.

Zu den Angelegenheiten, die die Personalversammlung behandeln darf, zählen insbesondere Fragen der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (§ 61 Absatz 1 BPersVG-E).

### 3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

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

### 4. Erfüllungsaufwand

Für den Bund ergibt sich eine jährliche Entlastung von 69 500 Euro. Durch die Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen im Sinne des § 12a des Tarifvertragsgesetzes in die Personalvertretungen der Deutschen Welle (§ 116 Absatz 4 Satz 2 BPersVG-E) entsteht für den Bund jährlicher Erfüllungsaufwand von 226 500 Euro. Dem gegenüber steht eine jährliche Entlastung von 296 000 Euro durch die für die Personalvertretungen optionale Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen für Personalratssitzungen (§ 38 Absatz 3 BPersVG-E). Einmaliger Erfüllungsaufwand fällt hierzu sowie im Übrigen nicht an.

Für die die Länder und Kommunen entsteht kein Erfüllungsaufwand.

#### a) Entlastung für die Verwaltungen des Bundes

In § 38 Absatz 3 BPersVG-E wird die bis zum 31. März 2021 befristete Regelung des § 37 Absatz 3 geltender Fassung zur optionalen Nutzung von Video- und Telekonferenzen in Personalratssitzungen – unter Einführung eines Mindestquorums von 25 Prozent der Personalratsmitglieder, bei deren Widerspruch die Nutzung einer Video- und Telefonkonferenz in der Personalratssitzung nicht zulässig ist, und unter Streichung der Möglichkeit einer hiervon abweichenden Regelung in der Geschäftsordnung – bis zum Ablauf des 31. Dezember 2024 fortgeführt. Dies gilt auch für die hiermit verbundene Entlastung für die Verwaltung auf Bundesebene, die sich auf der Grundlage der nachstehenden Kostenschätzung auf voraussichtlich 296 000 Euro pro Jahr beläuft.

Da sich seit der Einführung der Regelung im Frühjahr 2020 noch keine belastbaren Aussagen über die Anwendungshäufigkeit von Video- und Telefonkonferenzen in der Personalratspraxis treffen lassen, ist eine eher konservative Schätzung veranlasst, die nachfolgend differenziert nach den Gremien Stufenvertretungen und Gesamtpersonalvertretungen sowie örtliche Personalräte dargestellt wird.

Innerhalb der Bundesverwaltung gibt es nach einer nicht repräsentativen Erhebung des BMI bei den obersten Bundesbehörden schätzungsweise 500 Personalvertretungen, die sich zusammensetzen aus etwa 400 örtlichen Personalräten sowie 50 Stufenvertretungen (Haupt- und Bezirkspersonalräte) und 50 Gesamtpersonalräten.

Da Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräte typischerweise über Mitglieder an dislozierten Standorten verfügen, wird der Einsatz von Video- und Telefonkonferenzen in erster Linie für diese Gremien von Interesse sein. Es wird angenommen, dass ein Fünftel dieser Gremien die Möglichkeit von Telefon- und Videokonferenzen nutzen wird und dann lediglich in jeder zweiten Sitzung. Weiterhin wird angenommen, dass sich durchschnittlich drei Personen von weit entfernten Standorten zuschalten lassen.

Der Sitzungsturnus liegt in der Regel bei zwölfmal jährlich, jeweils für die Dauer von zwei Tagen. Zur Bestimmung der räumlichen Distanz der betroffenen Mitglieder wird eine Gesamtstrecke für die An- und Abreise von durchschnittlich 800 km zugrunde gelegt, da anzunehmen ist, dass insbesondere Personalratsmitglieder aus weit entfernten Standorten von der Möglichkeit der Zuschaltung Gebrauch machen. Bei einer Reisepauschale von 0,30 Euro pro km, ergeben sich Reisekosten in Höhe von 240 Euro pro Teilnehmer. Als Übernachtungskosten werden 80 Euro pro Nacht angesetzt. Zudem fällt Tagegeld an, das mit 14 Euro pro Tag angesetzt wird.

Für 20 Personalvertretungen (100 : 5), mit 240 Sitzungen pro Jahr (20 × 12), die jedes zweite Mal mittels Telefon- oder Videokonferenz durchgeführt werden (240 : 2) und durchschnittlich drei Mitgliedern, die sich zuschalten (120 × 3), entfallen Kosten in Höhe von 348 Euro pro virtuellem Sitzungsteilnehmer. Bei 360 betroffenen Sitzungsteilnehmern führt dies zu einer Entlastung von ca. 125 000 Euro pro Jahr (360 × 348 Euro).

Jährlicher Erfüllungsaufwand (Saldo) der Stufenvertretungen und Gesamtpersonalvertretungen:

Fallzahl (Anz. Mitglieder)	Kostenart	Sachkosten pro Fall (in EUR)	Personalkosten (in EUR)	Sachkosten (in EUR)
360	Reisekosten	-240	–	-86 000
360	Übernachungskosten	-80	–	-29 000
360	Tagegeld	-28	–	-10 000
Erfüllungsaufwand				-125 000

Die Sitzungen der örtlichen Personalvertretungen finden in der Regel alle 14 Tage (26-mal jährlich) jeweils halbtags statt. Der Aufwand in Zusammenhang mit der Teilnahme an diesen Sitzungen ist dabei abhängig von der Behördenstruktur. So wird es nur in Behörden mit unterschiedlichen Standorten und ohne Verselbstständigung der Personalvertretung in Außen- und Nebenstellen zu relevanten Reisetätigkeiten kommen.

Im Vergleich zu den Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräten weisen örtliche Personalräte in aller Regel kleinere Mitgliederzahlen und regionalere Strukturen auf. Dies hat Auswirkungen auf die der Ermittlung des Erfüllungsaufwands zugrunde gelegten Annahmen. Im Bereich der örtlichen Personalräte wird angenommen, dass ein Zehntel dieser Gremien die Möglichkeit von Telefon- und Videokonferenzen nutzen wird und dann lediglich in jeder zweiten Sitzung. Weiterhin wird angenommen, dass sich durchschnittlich 2 Personen von weit entfernten Standorten zuschalten lassen.

Zur Bestimmung der räumlichen Distanz der betroffenen Mitglieder wird eine Gesamtstrecke für die An- und Abreise von durchschnittlich 500 km zugrunde gelegt. Bei einer Reisepauschale von 0,30 Euro pro km, ergeben sich Reisekosten in Höhe von 150 Euro pro Teilnehmer. Zudem fällt Tagesgeld an, das für eine Reisedauer von 8 bis 24 Stunden mit 14 Euro pro Tag angesetzt wird.

Für 40 Personalvertretungen (400 : 10), mit 1040 Sitzungen pro Jahr (40 × 26), die jedes zweite Mal mittels Telefon- oder Videokonferenz durchgeführt werden (1040 : 2) und durchschnittlich zwei Mitgliedern, die sich zuschalten (520 × 2), entfallen Kosten in Höhe von 164 Euro pro virtuellem Sitzungsteilnehmer. In Summe führt dies zu einer möglichen Entlastung von 171 000 Euro pro Jahr (1 040 × 164 Euro).

Jährlicher Erfüllungsaufwand (Saldo) der örtlichen Personalvertretungen:

Fallzahl (Anz. Mitglieder)	Kostenart	Sachkosten pro Fall (in EUR)	Personalkosten (in EUR)	Sachkosten (in EUR)
1 040	Reisekosten	-150	–	-156 000
1 040	Tagegeld	-14	–	-15 000
Erfüllungsaufwand				-171 000

Insgesamt ist auf Grund der Möglichkeit der Durchführung von Personalratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenzen eine jährliche Entlastung in Höhe von etwa 296 000 Euro vorstellbar.

#### b) Erfüllungsaufwand

Durch die Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen im Sinne des §12a des Tarifvertragsgesetzes in den Beschäftigtenbegriff der Sondervorschrift für die Deutsche Welle (§ 116 Absatz 4 Satz 2 BPersVG-E) entsteht jährlicher Erfüllungsaufwand von voraussichtlich 226 500 Euro. Der Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln soll finanziell und stellenmäßig im Einzelplan der Deutschen Welle ausgeglichen werden.

Bei der Deutschen Welle sind etwa 1 700 arbeitnehmerähnliche Personen beschäftigt. Durch die Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen in den Beschäftigtenbegriff übersteigt die personalvertretungsrechtlich relevante Beschäftigtenzahl der Dienststelle der Deutschen Welle in Berlin künftig 1 000 Mitarbeiter. Nach der Freistellungsstaffel des § 52 Absatz 1 Satz 1 BPersVG-E sind daher statt bisher zwei künftig drei Freistellungen vorzusehen. Nach den Erfahrungen der Deutschen Welle sind Personalratsmitglieder in der Regel langjährig beschäftigt und somit meist in den Endstufen der Vergütungsgruppen eingruppiert. Für die Freistellung ist daher jährlicher

Erfüllungsaufwand in der Höhe eines Beschäftigten in der Vergütungsgruppe IV / Stufe 8 mit einem Jahreseinkommen von rund 93 000 Euro (einschließlich Sozialversicherungsabgaben) anzusetzen.

In der Dienststelle Bonn ist durch die Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen zunächst keine weitere Freistellung veranlasst, jedoch ist das Überschreiten des Schwellenwertes von über 2 000 Beschäftigten mittelfristig zu erwarten.

Durch die Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen in den Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes ist eine Zunahme von Beteiligungsverfahren zu erwarten, insbesondere im Bereich mitbestimmungspflichtiger Personalangelegenheiten arbeitnehmerähnlicher Personen. Durch die Bearbeitung und laufende Betreuung entsteht in der Personalabteilung der Deutschen Welle (Human Resources) Erfüllungsaufwand in Höhe von schätzungsweise 400 Personentagen pro Jahr. Es müssen alle in Bezug auf arbeitnehmerähnliche Personen ausgelösten Personalvertretungsvorgänge vorbereitet, abgestimmt sowie gegenüber den Personalvertretungen und den betroffenen arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beantwortet werden. Der Berechnung wird ein Lohnsatz einer Sachbearbeiterin oder eines Sachbearbeiters in Vergütungsgruppe VI / Stufe 4 mit einem Jahreseinkommen von rund 58 000 Euro (einschließlich Sozialversicherungsabgaben) zugrunde gelegt. Daraus ergibt sich jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 116 000 Euro (2 x 58 000).

Die Beteiligungsrechte sind nicht auf das Rechtsinstitut der arbeitnehmerähnlichen Personen zugeschnitten. Für die rechtliche Begutachtung und Klärung von Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Anwendbarkeit der Beteiligungsrechte auf arbeitnehmerähnliche Freie entsteht im Justizariat (Legal Department) der Deutschen Welle Erfüllungsaufwand von schätzungsweise 50 Personentagen pro Jahr. Der Berechnung wird ein Lohnsatz einer juristischen Sachbearbeiterin oder eines juristischen Sachbearbeiters in der Vergütungsgruppe V / Stufe 5 mit einem Jahreseinkommen von rund 70 000 Euro (einschließlich Sozialversicherungsabgaben) zugrunde gelegt. Daraus ergibt sich jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 17 500 Euro (70 000 : 4).

Der für den Bund entstehende Mehraufwand aus der Rechtsänderung in § 116 Absatz 4 Satz 2 BPersVG-E beläuft sich somit insgesamt auf schätzungsweise 226 500 Euro (93 000 + 116 000 + 17 500).

Im Übrigen entsteht durch die weiteren Regelungen des Gesetzentwurfs für den Bund kein Erfüllungsaufwand. Die Länder und Kommunen sind von den Regelungen nicht betroffen.

- Die in § 14 BPersVG-E vorgesehene Absenkung der Altersgrenze für die Wahlberechtigung zu den Personalvertretungen von 18 auf 16 Jahre führt weder für die Dienststelle noch für den die Wahlen durchführenden Wahlvorstand zu Mehraufwand. Die Ermittlung der jugendlichen Beschäftigten muss bereits nach geltender Rechtslage (vgl. § 57 i. V. m. § 58 Absatz 1 geltender Fassung) im Rahmen der Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen erfolgen. Die Information über die jugendlichen Beschäftigten liegt der Dienststelle somit bereits vor und muss für die parallel zu den Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen stattfindenden Personalvertretungswahlen nicht erneut erhoben werden. Der die Wahlen zu den Personalvertretungen durchführende Wahlvorstand hat die mithilfe der Dienststelle ermittelten Jugendlichen in dem ohnehin zu erstellenden Wählerverzeichnis zu berücksichtigen, im Fall der Briefwahl eine geringe Anzahl von Briefwahlunterlagen zusätzlich zu versenden und schließlich eine überschaubare Anzahl von Stimmen mehr auszuzählen. Dabei handelt es sich bei den Jugendlichen in Bezug zur Gesamtbeschäftigtenzahl um eine zu vernachlässigende quantitative Größe.
- Das in den §§ 99 und 100 BPersVG-E vorgesehene Entfallen der Altersgrenzen für Auszubildende bei den Jugend- und Auszubildendenvertretungen bewirkt, dass altersunabhängig alle Auszubildenden für die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wahlberechtigt und für diese wählbar sind. Bislang galt dies nur für Auszubildende, die das 25. Lebensjahr (§ 57 i. V. m. § 58 Absatz 1 geltender Fassung) beziehungsweise das 26. Lebensjahr (§ 58 Absatz 2 Satz 1 geltender Fassung) noch nicht vollendet haben. Das Entfallen der Altersdifferenzierung bei den Auszubildenden erleichtert für die Dienststelle und den Wahlvorstand die Feststellung der wahlberechtigten und wählbaren Auszubildenden. Zwar müssen – wie bisher – die Auszubildenden unter den Beschäftigten identifiziert werden, jedoch entfällt die bisherige Differenzierungen nach deren Alter. Für das Wahlverfahren im Übrigen gilt das zu § 14 Gesagte.
- Im Fall der erfolgreichen gerichtlichen Anfechtung der Wahl zu den Personalvertretungen (§ 26 BPersVG-E, § 25 geltender Fassung) sieht § 28 Absatz 1 Nummer 4 BPersVG-E eine Neuwahl vor. Die Neuwahl unterscheidet sich von der bislang durchzuführenden Wahlwiederholung bei erfolgreicher Wahlanfechtung dadurch, dass bei einer Neuwahl die Wahl ohne Rücksicht auf die vorangegangene Wahl vollständig neu

durchzuführen ist, während bei der Wahlwiederholung die Wahl unter den ursprünglichen Bedingungen unter Vermeidung der zur Anfechtung führenden Fehler durchzuführen ist. Auch bei der Wahlwiederholung sind jedoch die wesentlichen Verfahrensschritte (Bestellung eines neuen Wahlvorstands, Erlass des Wahlausschreibens, Aufstellung neuer Wahlvorschläge, Feststellung von Wahlberechtigung und Wählbarkeit im Wählerverzeichnis) in aller Regel neu vorzunehmen. Die Neuwahl nach einer Wahlanfechtung führt indes zu einer deutlichen administrativen Vereinfachung, weil sich der Wahlvorstand zur Vermeidung einer weiteren Wahlanfechtung nicht mit der häufig schwierig zu beantwortenden Frage befassen muss, welche Bedingungen der „alten“ Wahl weiterhin gültig sind und welche nicht.

- § 47 BPersVG-E, nach welchem die Dienststelle die Personalvertretungen mit der zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Informations- und Kommunikationstechnik auszustatten hat, entspricht geltender Rechtslage und hat somit klarstellenden Charakter.
- Die in BPersVG-E vorgesehenen Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung im Beteiligungsverfahren (vgl. § 70 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Satz 4, § 71 Absatz 1 Satz 1, § 77 Absatz 1, § 81 Absatz 3, § 82 Absatz 1 Satz 1, § 86 Satz 3 BPersVG-E) dienen der Schaffung von Rechtssicherheit durch gesetzliche Klarstellung der etablierten Praxis. Bereits heute erfolgt die Kommunikation zwischen den Dienststellen und den Personalvertretungen ganz überwiegend nicht papiergebunden, sondern mittels E-Mail. Mit der Ergänzung um die Möglichkeit der elektronischen Kommunikation sind daher keine entlastenden Effekte verbunden. Ausgehend vom Wortlaut des BPersVG geltender Fassung („schriftlich“) war bislang allerdings nicht rechtssicher geklärt, ob die Kommunikation zwischen der Dienststelle und der Personalvertretung auch mittels einfacher, d. h. nicht mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehenen E-Mail zulässig ist. Die klarstellende Erweiterung der entsprechenden Vorschriften des BPersVG-E um die ausdrückliche Möglichkeit der elektronischen Kommunikation („schriftlich oder elektronisch“) sichert somit die geltende Praxis ab.
- Die in § 84 Absatz 1 Nummer 3 BPersVG-E vorgesehene Mitwirkung bei Privatisierung von Aufgaben ersetzt – wie in der Begründung ausgeführt – nicht die Beteiligungsrechte bei der Umsetzung der aus Privatisierung resultierenden personellen und organisatorischen Folgemaßnahmen. Der Tatbestand bewirkt jedoch eine zeitlich sinnvolle Vorverlagerung der Personalratsbeteiligung auf den Zeitpunkt der organisatorischen Grundentscheidung. Der Personalrat kann daher Belange frühzeitiger einbringen als dies bei späteren Umsetzungsmaßnahmen möglich wäre. Im Ergebnis wird daher der zeitliche Aufwand für Dienststelle und Personalrat vorverlagert; der Diskurs, der ansonsten bei den Umsetzungsmaßnahmen wie beispielsweise personellen (Personalgestellungen, Umsetzungen, Umschulungen von Beschäftigten, ggf. auch Kündigungen) oder organisatorischen (Sozialplan) Folgemaßnahmen zwischen Personalrat und Dienststelle erfolgen müsste, findet lediglich früher statt. Aus der Vorverlagerung der Beteiligung folgt eine unmittelbare Entlastung der Mitbestimmungsverfahren zu den Folgemaßnahmen. Die Vorverlagerung führt daher zu einem „Früher“, aber nicht zu einem „Mehr“ an Zeitaufwand. Da Privatisierungen regelmäßig die Belange der Beschäftigten erheblich berühren, hat die Dienststelle die Personalvertretung im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Durch den vorgesehenen Mitwirkungstatbestand werden daher die ohnehin notwendigen Gespräche zwischen Dienststelle und Personalrat (Monatsgespräche, Personalratssitzungen, Personalversammlungen) in ein formales Beteiligungsverfahren gegossen. Auch im Übrigen entsteht durch die vorgesehenen Erweiterungen der Beteiligungsrechte weder für die Personalvertretungen noch für die Dienststellen in qualitativer oder quantitativer Hinsicht Mehraufwand.
- Die in Kapitel 6 vorgesehene Institutionalisierung der AG HPR und ihrer Geschäftsstelle (§§ 96 bis 98 BPersVG-E) erfolgt kostenneutral. Die Kosten für die AG HPR und deren Geschäftsstelle werden durch das Ressort getragen, bei dem die Geschäftsstelle nach dem Beschluss der AG HPR eingerichtet ist. Bei einer durch den Wechsel des Vorsitzes bedingten Verlegung der Geschäftsstelle zu einer anderen obersten Bundesbehörde sind die Kosten aus deren Einzelplan zu erbringen.

Die Geschäftsstelle der AG HPR hat folgende Aufgaben:

- Vor- und Nachbereitung, Terminkoordinierung und Protokollführung der Sitzungen der AG HPR, einschließlich der Vorstandssitzungen und der Teilnahme der AG HPR an Arbeitsgruppen der IT-Konsolidierung und sonstigen Sitzungen;

- Führen des Terminkalenders sowie Terminabsprachen für die Vorsitzenden der AG HPR und Koordinierung der Terminwahrnehmung im Vertretungsfall; Vor- und Nachbereitung der Termine der Vorsitzenden, einschließlich Sachstandsrecherchen, Vorbereitung der Tagesordnungen und Erstellen von Sitzungsmappen;
- Sekretariats- und Assistenzaufgaben, einschließlich Bearbeitung des Posteingangs, Fristüberwachung, Ausfertigung und Registratur des Schriftverkehrs; Prüfung von Rechnungen auf sachliche und rechnerische Richtigkeit;
- Ansprechperson für Anfragen und die Mitglieder der AG, einschließlich Koordinierung der Anfragen, Sicherstellung des Informationsflusses gegenüber den Mitgliedern der AG HPR;
- Mitwirkung bei der Öffentlichkeitsarbeit der AG HPR, insbesondere Mitgestaltung am Layout und Formatierung der von der AG HPR herausgegebenen Informationen.

Die durch die Entsendung der Mitglieder in die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte entstehenden notwendigen Kosten, insbesondere Reise- und Übernachtungskosten, trägt wie bisher die Dienststelle des jeweils entsendenden Hauptpersonalrats.

## **5. Weitere Kosten**

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

## **6. Weitere Gesetzesfolgen**

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

Zu der Förderung gleichstellungspolitischer Belange und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auf die Ausführungen zu den Nachhaltigkeitsaspekten unter VI.2, zweiter und dritter Spiegelstrich verwiesen.

## **VII. Befristung; Evaluierung**

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

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

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1 (Bundespersonalvertretungsgesetz)**

#### **Zu Teil 1 (Personalvertretungen im Bundesdienst)**

#### **Zu Kapitel 1 (Allgemeine Vorschriften)**

#### **Zu § 1 (Anwendungsbereich)**

Zur Verbesserung der Übersichtlichkeit und Verständlichkeit werden die Regelungen zum Anwendungsbereich des Gesetzes in § 1 geltender Fassung (Absatz 1) und § 112 geltender Fassung (Absatz 2) in einer Norm zusammengefasst. Die Formulierung des Absatzes 1 verdeutlicht entsprechend der Überschrift den Anwendungsbereich des Teils 1 in Abgrenzung zu dem für die Länder geltenden Teil 2. Da Teil 3 ausschließlich auf Vorschriften des Teils 1 Bezug nimmt, gilt Teil 3 ebenfalls nur für die Bundesverwaltung. Die in § 1 Satz 1 geltender Fassung geregelte Pflicht zur Bildung von Personalräten in den Verwaltungen des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten des Bundes folgt als materielle Regelung aus § 13 i. V. m. § 4 Absatz 1 Nummer 6 sowie aus § 88 (Bildung von Bezirks- und Hauptpersonalräten) und § 93 (Bildung von Gesamtpersonalräten).

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

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

Die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit nach Absatz 1 umfasst auch die Zusammenarbeit von Dienststelle, Personalvertretungen und Schwerbehindertenvertretung zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben nach § 182 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX).

**Zu Absatz 1**

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

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht unter sprachlicher Überarbeitung § 66 Absatz 2 geltender Fassung. Das in Übernahme des § 66 Absatz 2 Satz 2 geltender Fassung genannte Arbeitskämpfverbot in Satz 2 ist besondere Ausprägung der personalvertretungsrechtlichen Friedenspflicht und hat wie bisher nur klarstellende Bedeutung.

**Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht § 66 Absatz 3 geltender Fassung.

**Zu Absatz 4**

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

**Zu Absatz 5**

Die Regelung entspricht § 67 Absatz 1 Satz 3 geltender Fassung, unter klarstellender Erweiterung auf die Vertreterinnen und Vertreter der Dienststellenleitung sowie die einzelnen Mitglieder der Personalvertretung.

**Zu § 3 (Ausschluss abweichender Regelungen)**

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

**Zu § 4 (Begriffsbestimmungen)****Zu Absatz 1**

Mit § 4 wird für die grundlegenden personalvertretungsrechtlichen Begriffe eine zentrale Definitionsnorm eingeführt. In Absatz 1 Nummer 1, 3, 5 und 6 gehen die Begriffsbestimmungen des § 4 geltender Fassung (Beschäftigte im öffentlichen Dienst, Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) und des § 6 Absatz 1 geltender Fassung (Dienststellen) auf.

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

Die Definition der „Behörden der Mittelstufe“ wird aus systematischen Gründen von § 6 Absatz 2 Satz 2 geltender Fassung in die Definitionsnorm verschoben (Nummer 4).

Nummer 7 (Personalvertretungen) stellt klar, dass Personalvertretungen im Sinne des Gesetzes die Personalräte und die in Kapitel 5 geregelten Stufenvertretungen (Bezirks- und Hauptpersonalräte) und Gesamtpersonalräte sind. Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (Kapitel 7) sind als integrierter Bestandteil der Personalvertretungen hingegen keine Personalvertretungen im Sinne dieses Gesetzes. Auch die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (Kapitel 6) ist als personalvertretungsrechtliches Gremium sui generis keine Personalvertretung im Sinne der Vorschrift.

**Zu Absatz 2**

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

**Zu § 5 (Gruppen von Beschäftigten)**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises inhaltlich § 5 geltender Fassung.

**Zu § 6 (Dienststellenaufbau, gemeinsame Dienststellen)****Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 6 Absatz 2 Satz 1 geltender Fassung. § 6 Absatz 2 Satz 2 geltender Fassung wird aus systematischen Gründen in der zentralen Definitionsnorm des § 4 verortet (als Nummer 4).

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht § 6 Absatz 4 geltender Fassung.

**Zu § 7 (Versetzung von Nebenstellen und Dienststellenteilen)**

Die Regelung entspricht § 6 Absatz 3 geltender Fassung.

**Zu § 8 (Vertretung der Dienststelle)**

Die Regelung entspricht § 7 geltender Fassung.

**Zu § 9 (Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen)**

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

**Zu Absatz 1**

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

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht § 2 Absatz 2 geltender Fassung. Die Regelung wird durch die Ersetzung des Begriffs „unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs“ durch die im Dienstrecht geläufigere Formulierung („zwingende dienstliche Gründe“) sprachlich modernisiert.

**Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht § 2 Absatz 3 geltender Fassung.

**Zu Absatz 4**

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

**Zu Absatz 5**

Die Regelung entspricht § 67 Absatz 3 geltender Fassung.

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

Die Regelung entspricht inhaltlich § 8 geltender Fassung. Der Wortlaut wird sprachlich modernisiert.

**Zu § 11 (Schweigepflicht)**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 10 geltender Fassung. Der Wortlaut wird sprachlich modernisiert.

**Zu § 12 (Unfallfürsorge)**

Die Regelung entspricht § 11 geltender Fassung.

**Zu Kapitel 2 (Personalrat)**

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

**Zu Abschnitt 1 (Wahl und Zusammensetzung des Personalrats)****Zu § 13 (Bildung von Personalräten)**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 12 geltender Fassung.

**Zu § 14 (Wahlberechtigung)**

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

**Zu Absatz 1**

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

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

**Zu Nummer 1**

Der Ausschlussgrund infolge Richterspruchs entspricht § 13 Absatz 1 Satz 1 geltender Fassung.

**Zu Nummer 2**

Der bislang (vgl. § 13 Absatz 1 Satz 2 geltender Fassung) geltende Ausschluss des aktiven Wahlrechts bei Beschäftigten, die am Wahltag seit mehr als sechs Monaten unter Fortfall der Bezüge beurlaubt sind, wird auf zwölf Monate ausgeweitet. Die Beschränkung auf sechs Monate erweist sich angesichts der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitszeiten und den hierdurch ausgeweiteten Möglichkeiten längerer dienstlicher Abwesenheiten (z. B. Elternzeit nach den §§ 13 ff. des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes oder den §§ 6 ff. der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung, familienbedingte Beurlaubung i. S. d. § 92 Absatz 1 Nummer 2 BBG, Beurlaubung ohne Besoldung nach i. S. d. § 95 BBG, Sonderurlaub zur Ableistung von Freiwilligendiensten nach § 13 SUrlV, Sonderurlaub nach § 28 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst [TVöD]) nicht mehr als zeitgemäß. Da das aktive Wahlrecht (Wahlberechtigung) Voraussetzung für das passive Wahlrecht (Wählbarkeit) ist, gilt die Ausweitung auch für das in § 15 geregelte passive Wahlrecht.

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

**Zu Nummer 3**

Nummer 3 vollzieht die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 15.05.2002 – 6 P 8.01 –) nach. Danach führt bereits der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit nach dem Blockmodell zum Verlust des aktiven und passiven Wahlrechts wie auch der Beendigung der Mitgliedschaft im Personalrat, weil durch die mit dem Eintritt in die Freistellungsphase erfolgende Ausgliederung des Beschäftigten feststeht, dass der Beschäftigte nicht mehr in den Dienst zurückkehren wird.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 entspricht inhaltlich im Wesentlichen § 13 Absatz 2 geltender Fassung.

In Satz 3 soll der Verlust des Wahlrechts bei der bisherigen Dienststelle nach dreimonatiger Abordnung und Zuweisung künftig erst dann eintreten, wenn feststeht, dass die oder der Beschäftigte nicht binnen weiterer neun (bisher: sechs) Monate zur bisherigen Dienststelle zurückkehren wird. Der Verlust des Wahlrechts bei der bisherigen Dienststelle bei Abordnung und Zuweisung wird hierdurch dem auch anderen Normen (§ 14 Absatz 1 Nummer 2, § 15 Absatz 2 Nummer 2, § 31 Absatz 1 Nummer 6) zugrunde legenden Grundsatz angeglichen, dass eine weniger als zwölf Monate dauernde Abwesenheit von der Dienststelle nicht zum Verlust der Wahlberechtigung, der Wählbarkeit oder des Personalratsmandats führt.

Die Ergänzung in Satz 4, dass die Vorschrift auch dann anzuwenden ist, wenn die Zuweisung nicht auf einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung, sondern einer tarifvertraglichen Bestimmung beruht, dient der Klarstellung.

**Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht § 13 Absatz 3 geltender Fassung.

**Zu § 15 (Wählbarkeit)**

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

**Zu Absatz 1**

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

Zudem entfällt in Satz 1 das Erfordernis einer Beschäftigung von einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen als Voraussetzung der Wählbarkeit (§ 14 Absatz 1 Nummer 2 geltender Fassung). Die Regelung hat sich in der Praxis als fehleranfällig erwiesen. Künftig genügt als Mindestzugehörigkeitsdauer, dass der Beschäftigte sechs Monate dem öffentlichen Dienst des Bundes angehört. Die bisherige Regelung des § 14 Absatz 1 Nummer 1 geltender Fassung, nach welcher Bezugspunkt für die Mindestzugehörigkeit der Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde war, sanktionierte ressortübergreifende Personalwechsel und konnte insbesondere bei geschäftsbereichsübergreifenden organisatorischen Neuzuschnitten von Dienststellen zu unbilligen Ergebnissen für die Wählbarkeit führen.

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

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

**Zu Absatz 2**

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

Nummer 2 ergänzt die Neuregelung des § 14 Absatz 1 Nummer 2. Beide Regelungen haben vergleichbare Regelungsziele und -inhalte, unterscheiden sich jedoch im zeitlichen Anknüpfungspunkt. Während § 14 Absatz 1

Nummer 2 die Wahlberechtigung – und über das Erfordernis der Wahlberechtigung in Absatz 1 – auch die Wählbarkeit derjenigen Beschäftigten ausschließt, die am Wahltag seit mehr als zwölf Monaten beurlaubt sind, schließt Absatz 2 Nummer 2 die Wählbarkeit von Beschäftigten aus, die am Wahltag noch länger als 12 Monate beurlaubt sind. Da in diesen Fällen Beschäftigte in den Personalrat berufen würden, die für einen wesentlichen Teil der vierjährigen regelmäßigen Amtszeit ihr Mandat auf Grund von Abwesenheiten nicht ausüben könnten, ist ein Ausschluss der Wählbarkeit sachgerecht.

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

#### **Zu § 16 (Zahl der Personalratsmitglieder)**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 16 geltender Fassung.

#### **Zu § 17 (Sitzverteilung auf die Gruppen)**

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

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

#### **Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht § 17 Absatz 1 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht § 17 Absatz 2 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht § 17 Absatz 3 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 4**

Die Regelung entspricht § 17 Absatz 4 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 5**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Überarbeitung § 17 Absatz 5 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 6**

Die Regelung entspricht § 18 Absatz 1 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 7**

Die Regelung entspricht § 18 Absatz 2 geltender Fassung.

#### **Zu § 18 (Berücksichtigung der Beschäftigungsarten und Geschlechter)**

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

Die Regelung entspricht § 17 Absatz 6 geltender Fassung.

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

Die Regelung entspricht § 17 Absatz 7 geltender Fassung.

#### **Zu § 19 (Wahlgrundsätze und Wahlverfahren)**

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

Die Regelung entspricht § 19 Absatz 1 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht § 19 Absatz 2 geltender Fassung.

**Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht § 19 Absatz 3 geltender Fassung. Es wird jedoch klargestellt, dass bei Personenwahl nicht die einfache Stimmenmehrheit, sondern die relative Mehrheit maßgeblich ist. Durch die Klarstellung wird der bestehende Widerspruch zu der Formulierung des § 30 Absatz 4 BPersVWO, aufgelöst, der bereits die relative Mehrheit der Stimmen („meiste Stimmen“) ausreichen lässt.

**Zu § 20 (Wahlvorschläge)**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise inhaltlich § 19 Absatz 4 bis 7 und 9 geltender Fassung. Das in § 19 Absatz 8 geltender Fassung geregelte Wahlvorschlagsrecht für Gewerkschaften in Dienststellen, in denen kein Personalrat besteht, ist seit der Einfügung eines eigenen Wahlvorschlagsrechts für die Gewerkschaften durch das Gesetz zur Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1380) obsolet und wird daher im Wege der Rechtsbereinigung nicht fortgeführt. Das Recht der Gewerkschaften, Wahlvorschläge zu machen, richtet sich seitdem auch in Dienststellen, bei denen kein Personalrat besteht, ausschließlich nach Absatz 1 Satz 1 (§ 19 Absatz 4 Satz 1 geltender Fassung) und Absatz 5 (§ 19 Absatz 9 geltender Fassung).

**Zu § 21 (Bestellung des Wahlvorstands durch den Personalrat)**

Die Regelung enthält im Vergleich zu § 20 Absatz 1 geltender Fassung folgende Erweiterungen:

**Zu Satz 1**

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 20 Absatz 1 Satz 1 geltender Fassung, jedoch mit einer Klarstellung als Folge der Absenkung des Alters für das aktive Wahlrecht in § 14. In § 14 wird das Alter für das aktive Wahlrecht auf die Vollendung des 16. Lebensjahrs abgesenkt. Angesichts der mit dem Wahlvorstandsamt verbundenen Verantwortung eines sehr kleinen Kreises von Beschäftigten für die gesamte Personalratswahl bleibt die Vollendung des 18. Lebensjahres Voraussetzung für die Bestellung als Wahlvorstandsmitglied. Dies gilt umso mehr, als der Wahlvorstand in den Fällen des § 28 Absatz 1 Nummer 4 und 5 (Neuwahlen bei Wahlanfechtung und Auflösung des Personalrats) nach § 28 Absatz 3 beauftragt ist, die Geschäfte des Personalrats vorübergehend weiterzuführen.

**Zu den Sätzen 2 und 3**

Die nach geltender Fassung bestehende Begrenzung des Wahlvorstands auf drei Mitglieder ist angesichts der unterschiedlichen Größen der Dienststellen nicht immer ausreichend. In Dienststellen mit mehreren Tausend Beschäftigten und mehreren Standorten werden die Mitglieder bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl in der Praxis vor große organisatorische Herausforderungen gestellt. Wie in § 16 Absatz 1 Satz 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) wird daher für den Personalrat die Möglichkeit vorgesehen, die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder zu erhöhen. Durch die flexible Regelung kann die Organisation der Personalratswahl auf mehr Schultern verteilt werden. Da der Wahlvorstand seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit fasst, muss der Wahlvorstand stets aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen.

**Zu den Sätzen 4 und 5**

Die Regelung entspricht § 20 Absatz 1 Satz 2 und 3 geltender Fassung.

**Zu Satz 6**

In Satz 6 wird die schon bislang anerkannte Möglichkeit der Bestellung von Ersatzmitgliedern ausdrücklich im Gesetz verankert. Die Regelung ist an § 16 Absatz 1 Satz 4 BetrVG angelehnt. Abweichend von der Regelung des BetrVG ist die Regelung jedoch als „Soll“-Regelung und somit verbindlicher ausgestaltet, um hierdurch die Sicherstellung einer kontinuierlichen Wahlvorbereitung bei dem Ausfall eines ordentlichen Mitglieds zu gewährleisten. Zudem können für jedes Wahlvorstandsmitglied mehrere Ersatzmitglieder, nämlich bis zu drei, bestellt werden. Die Erfahrungen in der COVID-19-Pandemie haben gezeigt, dass die Beschränkung auf ein Ersatzmitglied nicht ausreichend sein kann. Fallen das ordentliche Wahlvorstandsmitglied und sein Ersatzmitglied gleichzeitig aus, droht der Wahlvorstand handlungsunfähig zu werden. In einigen Dienststellen wurden daher bereits

bei der Personalratswahl im Jahr 2020 mehrere Ersatzmitglieder bestellt, um der Gefahr pandemiebedingter Ausfällen vorzubeugen. Daneben bleibt die nachträgliche Bestellung von Ersatzmitgliedern weiterhin zulässig.

Zu Satz 7

Die Regelung entspricht § 20 Absatz 1 Satz 4 geltender Fassung.

### **Zu § 22 (Wahl des Wahlvorstands durch die Personalversammlung)**

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

#### **Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 20 Absatz 2 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 21 geltender Fassung.

### **Zu § 23 (Bestellung des Wahlvorstands durch die Leiterin oder den Leiter der Dienststelle)**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 22 geltender Fassung.

### **Zu § 24 (Aufgaben des Wahlvorstands)**

#### **Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise und der Klarstellung der Bezugspunkte für die in der Vorschrift genannten Zeitpunkte § 23 Absatz 1 geltender Fassung. In Satz 1 erster Halbsatz wird klargestellt, dass die Wahl unverzüglich „nach der Bestellung“ des Wahlvorstands einzuleiten ist; in Satz 1 zweiter Halbsatz wird der Bezugspunkt, wann die Wahl spätestens stattfinden soll, neu gefasst. Nach § 23 Absatz 1 Satz 1 zweiter Halbsatz geltender Fassung soll die Wahl „spätestens nach sechs Wochen stattfinden“, wobei umstritten ist, ob Bezugspunkt die mit dem Erlass des Wahlausschreibens erfolgende Einleitung der Wahl (§ 6 Absatz 5 BPersVWO) oder die Bestellung des Wahlvorstands ist. Beide Anknüpfungspunkte für die Durchführung der Wahl stellen Dienststellen mit stark untergliedertem Verwaltungsaufbau vor große Herausforderungen. Die Erfahrung zeigt, dass durch (Nach-)Fristen, Informationsflüsse über mehrere Dienststellenebenen oder durch organisatorische Maßnahmen (Druck der Stimmzettel, rechtzeitiger Versand der Briefwahlunterlagen) eine Wahl nicht innerhalb von sechs Wochen nach der Bestellung des Wahlvorstands oder sogar innerhalb von sechs Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens durchführbar ist. Bezugspunkt für die Durchführung der Wahl soll daher künftig das Ende der Amtszeit des Personalrats sein.

#### **Zu Absatz 2**

Der Regelungsinhalt entspricht § 23 Absatz 2 geltender Fassung, jedoch wird die Regelung wie in § 18 Absatz 3 Satz 1 BetrVG unter Verzicht auf das Erfordernis formuliert, dass die Bekanntmachung des Wahlergebnisses zwingend „durch Aushang“ zu erfolgen hat. Durch die offenere Formulierung wird die Option geschaffen, in der BPersVWO künftig auch alternative Formen der Bekanntgabe, etwa über das Intranet der Dienststelle, vorzusehen. Der Wortlaut wird zudem modernisiert (Kopie eines Protokolls statt Abschrift der Niederschrift).

### **Zu § 25 (Schutz und Kosten der Wahl)**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise und einer sprachlichen Angleichung in Absatz 2 Satz 2 an § 51 Satz 1 („erforderliche Versäumnis“ statt wie derzeit „notwendige Versäumnis“) § 24 geltender Fassung.

In Absatz 2 Satz 1 wird der Kostenträger klargestellt. Da die Dienststelle nicht rechtsfähig ist, hat juristisch der Bund als Träger der Dienststelle die Kosten der Wahl zu tragen. Im Ergebnis ändert diese sprachliche Richtigstellung jedoch nichts daran, dass die Kosten aus den der Dienststelle zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln zu erbringen sind.

### **Zu § 26 (Anfechtung der Wahl)**

Die Regelung entspricht § 25 geltender Fassung.

**Zu Abschnitt 2 (Amtszeit)****Zu § 27 (Zeitpunkt der Wahl, Amtszeit)**

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

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

**Zu Absatz 1**

Die Regelung über den Zeitpunkt der regelmäßigen Personalratswahlen entspricht § 27 Absatz 1 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

Zu Satz 1

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

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

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

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

Zu Satz 2

Satz 2 dient der Vermeidung personalratsloser Zeiten, wenn mit Ablauf des 31. Mai des Wahljahrs ein neuer Personalrat nicht gewählt ist oder sich nicht konstituiert hat. Mit dem eintretenden Amtszeitende des bestehenden Personalrats würde ohne Regelung keine Interessenvertretung der Beschäftigten erfolgen können. Um dies zu verhindern, sieht Satz 2 die vorübergehende Weiterführung der Geschäfte durch den bestehenden Personalrat vor.

Die Regelung verstetigt das in § 26a Satz 2 geltender Fassung bestehende Übergangsmandat des bestehenden Personalrats. Die mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften aus Anlass der COVID-19-Pandemie vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1063) befristet zum Ablauf des 31. März 2021 eingeführte Regelung hat sich bewährt. Jedoch wird die auf die außergewöhnliche Situation der COVID-19-Pandemie zugeschnittene Höchstdauer des Übergangsmandats deutlich reduziert. Die in § 26a geltender Fassung vorgesehene Höchstdauer des Übergangsmandats von über einem Jahr erweist sich unter Legitimationsgesichtspunkten für eine dauerhafte Regelung als zu lang. Das Übergangsmandat ist daher auf zwei Monate befristet und endet spätestens mit Ablauf des 31. Juli des Wahljahrs.

**Zu § 28 (Vorzeitige Neuwahl)****Zu Absatz 1**

Absatz 1 entspricht im Wesentlichen § 27 Absatz 2 geltender Fassung. Im Eingangsteil wird sprachlich klargestellt, dass die nachfolgenden Tatbestände zu Neuwahlen führen. Dies ist insbesondere für den als Nummer 4 neu eingefügten Fall der Wahlanfechtung von Bedeutung. Die erfolgreiche Wahlanfechtung führt bislang zu einer

fehleranfälligen Wahlwiederholung. Die nun vorgesehene Neuwahl auch im Fall der erfolgreichen Wahlanfechtung gleicht die Regelung an § 13 Absatz 2 Nummer 4 BetrVG an. Sowohl für die Wahlanfechtung (Nummer 4) als auch für die Auflösung des Personalrats (Nummer 5) muss die verwaltungsgerichtliche Entscheidung in Rechtskraft erwachsen sein. Dass in beiden Fällen das Amt des Personalrats erst mit dem Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung endet, entspricht der geltenden Rechtslage.

#### **Zu Absatz 2**

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

#### **Zu Absatz 3**

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

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

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

#### **Zu Absatz 4**

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 27 Absatz 4 geltender Fassung.

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

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

#### **Zu Absatz 5**

Absatz 5 entspricht § 27 Absatz 5 geltender Fassung.

#### **Zu § 29 (Übergangsmandat und Restmandat bei Umstrukturierungsmaßnahmen)**

Die Regelung dient der Verhinderung personalvertretungsrechtlicher Schutzlücken, die durch Organisationsveränderungen innerhalb des Geschäftsbereichs einer obersten Dienstbehörde entstehen können. Da die Existenz des Personalrats an den Bestand der Dienststelle gebunden ist, kommt es bei der Neubildung von Dienststellen infolge

von Spaltungen, Ausgliederungen oder Zusammenlegungen wie auch bei der Auflösung von Dienststellen zum Verlust der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte.

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

Zur Schaffung einer einheitlichen Anwendungspraxis wird ein allgemeines Übergangs- und Restmandat des Personalrats im BPersVG verankert. Die Regelung greift typische Anwendungsfälle der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung bei Umstrukturierungsmaßnahmen auf. Bestehende und zukünftige Spezialregelungen gehen den allgemeinen Regelungen des BPersVG vor. Die Notwendigkeit spezialgesetzlicher Regelungen und Abreden soll jedoch deutlich reduziert werden und deren Inhalt sich gegebenenfalls auf einzelfallbezogene Modifikationen beschränken müssen.

Über die Verweise in den §§ 90 und 94 sowie in § 102 Absatz 4 gelten die Regelungen entsprechend für die Stufenvertretungen, den Gesamtpersonalrat und für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

### **Zu Absatz 1 und Absatz 2**

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

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

Die Dauer des Übergangsmandats ist grundsätzlich auf längstens sechs Monate begrenzt und kann einmalig um weitere sechs Monate verlängert werden. Die Regelung folgt der Systematik des § 21a BetrVG.

Mit dem Personalrat der abgebenden Dienststelle steht der neuen Dienststelle im Vergleich zu alternativen Lösungsmöglichkeiten – etwa der Ausübung des Übergangsmandats durch

- die mit der Organisationsmaßnahme in die neue Dienststelle übergehenden Personalratsmitglieder,
- die Mitglieder oder die Vorsitzenden aller betroffenen Personalräte,
- den einzusetzenden Wahlvorstand oder
- die von den Personalräten der von der Organisationsmaßnahme betroffenen Dienststellen bestellte Kommission –

ein sofort handlungsfähiges, mit der Umsetzung der Organisationsmaßnahme und den Belangen der betroffenen Beschäftigten bereits vorbefasstes Gremium zur übergangsweisen Sicherung der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte zur Verfügung. In den Fällen der Absätze 1 und 2 richtet sich das Erfordernis der Neuwahl des Personalrats der abgebenden Dienststelle nach den allgemeinen Regelungen des § 28.

### **Zu Absatz 3**

Absatz 3 enthält eine Sonderregelung für den Fall der Neuerrichtung einer Dienststelle im Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde. Erfolgt die Neuerrichtung nicht durch Aufspaltung, Ausgliederung oder Zusammenlegung aus dem Bestand der obersten Dienstbehörde oder seines Geschäftsbereichs (Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1), fehlt es an einer abgebenden Dienststelle, deren Personalrat das Übergangsmandat wahrnehmen kann. Daher übt die zuständige Stufenvertretung oder, wenn eine solche nicht besteht, der Personalrat der übergeordneten Dienststelle das Übergangsmandat aus. Es soll stets die sachnächste Personalvertretung das Übergangsmandat wahrnehmen.

### **Zu Absatz 4**

Bei der Eingliederung einer Dienststelle oder Dienststellenteilen in andere Dienststellen entstehen keine personalvertretungsrechtlichen Schutzlücken. Die Wahrung der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte er-

folgt durch den bei der aufnehmenden Dienststelle bestehenden Personalrat, der auch die personalvertretungsrechtliche Repräsentation der neu hinzukommenden Beschäftigten übernimmt. Führt die Eingliederung jedoch zu erheblichen Veränderungen der Beschäftigtenzahlen, sieht Absatz 4 Neuwahlen vor, um Legitimationsdefizite des Personalrats in der aufnehmenden und – bei Teileingliederungen – auch der abgebenden Dienststelle nicht bis zur nächsten regelmäßigen Personalratswahl zu verstetigen. Zugleich soll die von der Beschäftigtenzahl abhängige Größe des Personalrats zeitnah an die geänderten Gegebenheiten in der Dienststelle angepasst werden.

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

#### **Zu Absatz 5**

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

#### **Zu Absatz 6**

Absatz 6 gewährleistet die Kontinuität der Mitarbeitervertretung bei Privatisierungen. Die Regelungen erfassen alle Formen der Privatisierung, die mit einem Wechsel von einer öffentlich-rechtlichen zu einer Rechtsform des Privatrechts verbunden sind und somit den Wechsel des Geltungsbereichs dieses Gesetzes in den des Betriebsverfassungsgesetzes betreffen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Dienststelle in einen dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterfallenden Betrieb umgewandelt wird oder auf einen privaten Rechtsträger übergeht. Durch die gesetzliche Verankerung eines allgemein gültigen Übergangsmandats des Personalrats werden bestehende Rechtsunsicherheiten beseitigt und vertretungslose Zeiten bis zur Wahl des neuen Betriebsrats ausgeschlossen, wenn ein Betriebsrat nicht besteht. Der Personalrat gilt als Betriebsrat und nimmt bis zur Wahl des Betriebsrats dessen Aufgaben und Befugnisse nach dem Betriebsverfassungsgesetz übergangsweise wahr. Insbesondere hat er unverzüglich die Wahl des Betriebsrats einzuleiten. Es gelten die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, jedoch richten sich vor der Privatisierung bereits begonnene Verfahren bis zu ihrem Abschluss nach diesem Gesetz. Im Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Privatisierungsmaßnahme geltende Dienstvereinbarungen gelten als Betriebsvereinbarungen fort. Die Regelung stellt sicher, dass die von der Privatisierung betroffenen Beschäftigten nicht schutzlos gestellt werden, weil sämtliche bislang für sie geltenden Dienstvereinbarungen mit dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Privatisierungsmaßnahme entfallen. Sofern spezialgesetzliche Regelungen etwas anderes bestimmen, gehen diese der hier getroffenen Regelung (weiterhin) vor.

Die Regelung orientiert sich inhaltlich eng an § 21a BetrVG und den spezialgesetzlichen Übergangsregelungen (vgl. u. a. § 8 des Fernstraßen-Überleitungsgesetzes, § 7 des Kooperationsgesetzes der Bundeswehr, § 25 des Postpersonalrechtsgesetzes in der bis zum 6. Juni 2015 geltenden Fassung, § 213 Absatz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch, § 15 des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes, § 14 des DG Bank-Umwandlungsgesetzes). Des Weiteren wird mit der Regelung die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12.3.2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (Betriebsübergangsrichtlinie) (ABl. L 82 vom 22.03.2001, S. 16) umgesetzt. Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 4 der Betriebsübergangsrichtlinie, die unter den Voraussetzungen des Artikels 1 Absatz 1 Buchstabe c auch für öffentliche Unternehmen gilt, verpflichtet die Mitgliedstaaten, die Kontinuität der Mitarbeitervertretung im Fall eines Betriebsübergangs sicherzustellen.

#### **Zu Absatz 7**

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

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

Die Regelung entspricht § 28 Absatz 1 geltender Fassung.

**Zu § 31 (Erlöschen der Mitgliedschaft)****Zu Absatz 1**

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

**Zu Nummer 1**

Die Regelung entspricht § 29 Absatz 1 Nummer 1 geltender Fassung.

**Zu Nummer 2**

Die Regelung entspricht § 29 Absatz 1 Nummer 2 geltender Fassung.

**Zu Nummer 3**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 29 Absatz 1 Nummer 3 geltender Fassung. Es wird jedoch sprachlich klar gestellt, dass nicht nur – wie schon jetzt – die Beendigung des Dienstverhältnisses, sondern auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat führt.

**Zu Nummer 4**

Die Regelung entspricht § 29 Absatz 1 Nummer 4 geltender Fassung.

**Zu Nummer 5**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 29 Absatz 1 Nummer 5 geltender Fassung, jedoch wird die Fehlverweisung auf § 14 Absatz 2 Satz 1 geltender Fassung gestrichen. § 14 Absatz 2 Satz 1 geltender Fassung, nach welchem das Absinken der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf weniger als 18 Stunden zum Ausschluss der Wählbarkeit führte, wurde durch Artikel 3a des Gesetzes zur wirkungsgleichen Übertragung von Regelungen der sozialen Pflegeversicherung in das Dienstrecht und zur Änderung sonstiger dienstrechtlicher Vorschriften vom 4. November 2004 (BGBl. I S. 2686) aufgehoben.

**Zu Nummer 6**

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

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

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

**Zu Nummer 7**

Die Regelung verankert die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 15.05.2002 – 6 P 8.01 –) im Gesetz, nach welcher bereits der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit

im Blockmodell wegen der hierdurch vollzogenen Ausgliederung des Beschäftigten aus der Dienststelle zur Beendigung der Mitgliedschaft im Personalrat führt. Die Konstellation wurde bislang als Anwendungsfall des Ausscheidens aus der Dienststelle nach Nummer 4 (§ 29 Absatz 1 Nummer 4 geltender Fassung) behandelt.

**Zu Nummer 8**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 29 Absatz 1 Nummer 6 geltender Fassung. Der Wortlaut wird an die entsprechende Formulierung des § 24 Nummer 5 BetrVG angeglichen.

**Zu Nummer 9**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 29 Absatz 1 Nummer 7 geltender Fassung. Der Wortlaut wird an die entsprechende Formulierung des § 24 Nummer 6 BetrVG angeglichen.

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht § 29 Absatz 2 geltender Fassung.

**Zu § 32 (Ruhens der Mitgliedschaft)**

Die Regelung entspricht § 30 geltender Fassung.

**Zu § 33 (Eintritt von Ersatzmitgliedern)****Zu Absatz 1, Absatz 2 und Absatz 3**

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

**Zu Absatz 4**

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

**Zu Abschnitt 3 (Geschäftsführung)****Zu § 34 (Vorstand)**

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

**Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht § 32 Absatz 1 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

Die Regelung zum erweiterten Vorstand entspricht § 33 geltender Fassung. Die vorgenommene Ergänzung in Satz 2, dass eines der weiteren Vorstandsmitglieder nicht ausschließlich aus der zweitgrößten im Vorstand noch nicht vertretenen Liste, sondern erst Recht aus der größten im Vorstand noch nicht vertretenen Liste zu wählen ist, dient der Klarstellung.

**Zu § 35 (Vorsitz)**

Die Regelung entspricht § 32 Absatz 2 und 3 geltender Fassung. Zur Vermeidung von Missverständnissen wird durch den Verweis in Absatz 1 Satz 1 auf § 34 Absatz 1 klargestellt, dass wie bisher die oder der Vorsitzende Mitglied des engeren Vorstands im Sinne des § 34 Absatz 1 sein muss. Die Wahl eines Ergänzungsmitglieds des erweiterten Vorstands (§ 34 Absatz 2) zur oder zum Vorsitzenden ist daher ausgeschlossen.

## **Zu § 36 (Anberaumung von Sitzungen)**

### **Zu Absatz 1**

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

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

### **Zu Absatz 2**

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

Die bislang in § 34 Absatz 2 Satz 4 geltender Fassung geregelte Ladung der Schwerbehindertenvertretung und der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird nun in § 37 Absatz 1 im thematischen Zusammenhang mit dem Teilnahmerecht geregelt.

### **Zu Absatz 3**

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

## **Zu § 37 (Teilnahme- und Stimmrecht sonstiger Personen)**

Die bislang in § 34 Absatz 4 geltender Fassung und den §§ 36 und § 40 geltender Fassung geregelten Teilnahmerechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der Beauftragten der Gewerkschaften und der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle werden zentral in § 37 zusammengeführt.

### **Zu Absatz 1**

Die Regelungen in den Sätzen 1 bis 3 zum Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechen inhaltlich § 40 Absatz 1 geltender Fassung.

Durch die sprachliche Angleichung des Satzes 1 an die Formulierung des § 178 Absatz 4 Satz 1 erster Halbsatz SGB IX wird klargestellt, dass die Schwerbehindertenvertretung ein Recht auf beratende Teilnahme hat. Die bisherige Formulierung („können ... teilnehmen“) konnte dahingehend fehlinterpretiert werden, dass die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung in das Ermessen des Personalrats gestellt ist. Das ebenfalls nach geltender Rechtslage bereits bestehende Teilnahmerecht des Vertreters oder der Vertreterin der Jugend- und Auszubildendenvertretung (Satz 1) oder der gesamten Jugend- und Auszubildendenvertretung (Satz 2) wird gleichfalls sprachlich klargestellt.

Das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung erstreckt sich wie bisher auf alle Sitzungen des Personalrats; die Änderung in der Formulierung des Satzes 1 („den Sitzungen“ statt „alle Sitzungen“) erfolgt allein aus sprachlichen Gründen und hat keine inhaltlichen Änderungen zur Folge.

Das bislang bestehende Teilnahmerecht (§ 40 Absatz 2 geltender Fassung) der Vertreter und Vertreterinnen der nicht ständig Beschäftigten entfällt, da ein solches Gremium (§ 65 geltender Fassung) mangels praktischer Relevanz nicht mehr vorgesehen ist. Dementsprechend entfällt auch das Erfordernis der Ladung (§ 34 Absatz 2 Satz 4 geltender Fassung).

Die Regelung für die Ladung in Satz 4 entspricht im Übrigen § 34 Absatz 2 Satz 4 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 2**

Das Teilnahmerecht der Beauftragten der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften entspricht § 36 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 3**

Das Teilnahmerecht des Leiters oder der Leiterin der Dienststelle entspricht § 34 Absatz 4 geltender Fassung.

#### **Zu § 38 (Zeitpunkt der Sitzungen und Nichtöffentlichkeit)**

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

#### **Zu Absatz 1**

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

#### **Zu Absatz 2**

Satz 1 (Grundsatz der Nichtöffentlichkeit) entspricht § 35 Satz 1 erster Halbsatz geltender Fassung. Der neue Satz 2 schafft eine gesetzliche Grundlage für die Hinzuziehung des dem Personalrat nach § 47 zur Verfügung gestellten Büropersonals zur Anfertigung des Sitzungsprotokolls (§ 43). Dies ist nach der bisherigen Rechtsprechung (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 14.07.1977 – VII P 24.76 – und vom 27.11.1981 – 6 P 38.79 –) nicht zulässig. Die Regelung stellt klar, dass diese Hinzuziehung nicht gegen das Verbot der Nichtöffentlichkeit verstößt. Insbesondere bei umfangreichen Tagesordnungen und komplexen Angelegenheiten besteht ein hoher praktischer Bedarf, den Personalratsmitgliedern die Konzentration auf die inhaltliche Erörterung durch Hinzuziehung einer Person zur Protokollführung oder als Schreibhilfe bei der Anfertigung des Sitzungsprotokolls zu ermöglichen. Auch die dem Personalrat zur Verfügung gestellten Bürokräfte unterliegen der personalvertretungsrechtlichen Schweigepflicht des § 11.

#### **Zu Absatz 3**

Absatz 3 entspricht bis auf zwei Änderungen und der redaktionellen Anpassung der Verweise § 37 Absatz 3 geltender Fassung. Abweichend von der geltenden Regelung in § 37 Absatz 3 ist nun vorgesehen, dass es eines Widerspruchs von mindestens 25 Prozent der Personalratsmitglieder bedarf, damit die Nutzung einer Video- und Telefonkonferenz in der Personalratssitzung nicht zulässig ist. Zugleich wird die Möglichkeit einer hiervon abweichenden Regelung in der Geschäftsordnung gestrichen. Da die für den Personalrat optionale Möglichkeit der Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen nicht nur für die Beschlussfassung, sondern für die Personalratssitzungen insgesamt gilt, wird die Regelung aus systematischen Gründen in § 38 überführt. Über die Verweise in § 90 Absatz 1 Satz 1, § 94, § 97 Absatz 1 und § 104 Absatz 4 gilt die Regelung auch für die Stufenvertretungen, den Gesamtpersonalrat, die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte und die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Diese Regelungen sollen dem Personalrat weiterhin für die gesamte laufende Amtsperiode zur Verfügung stehen. Die Regelung ist befristet und wird mit Ablauf des 31. Dezember 2024 durch Artikel 2 i. V. m. Artikel 27 Absatz 3 dieses Gesetzes aufgehoben.

Die Möglichkeit zur Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen hat in der COVID-19-Pandemie die Handlungsfähigkeit vieler Personalräte sichergestellt. Insbesondere die Möglichkeiten der Zuschaltung weit entfernter Personalratsmitglieder mittels Videokonferenzen zu den Sitzungen des Personalrats werden in den Geschäftsbereichen einiger Ressorts verstärkt genutzt und haben sich dort bewährt. Die Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen für Personalratssitzungen soll daher als flexibles Handlungsinstrument der Personalvertretungen für die gesamte Amtsperiode erhalten bleiben. Der Einsatz von Video- und Telefonkonferenzen steht in der alleinigen Entscheidung des Personalrats und lässt den Anspruch auf Durchführung von Präsenzsitzungen unberührt. Die

Dienststelle soll den Personalrat nicht aus Kostengründen auf den Einsatz von Video- oder Telefonkonferenzen verweisen.

Die Regelung dient der Rechtssicherheit, da Sitzungen und Beschlussfassungen der Personalvertretungen nach Ablauf des 31. März 2021 rechtssicher nur in Form von Präsenzsitzungen vor Ort durchgeführt werden können. Die Option auf Telefon- und Videokonferenzen gibt den Personalräten die Chance, von zeitgemäßen und in der Bundesverwaltung längst verfügbaren Informations- und Kommunikationstechniken zu profitieren und über den rechtssicheren Einsatz von Präsenzalternativen zu entscheiden.

Die Beschränkung auf durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegebene Einrichtungen für Video- und Telefonkonferenzen gewährleistet ein hohes Sicherheitsniveau zum Schutz der Nichtöffentlichkeit der Personalratssitzung. Die Dienststelle hat sicherzustellen und dem Personalrat auf Verlangen zu bestätigen, dass Administratorinnen und Administratoren keine Kenntnis vom Inhalt der Sitzung nehmen.

Zu den Einzelheiten der Regelung wird auf die Begründung des Entwurfs eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BT-Drucks. 19/18696) verwiesen. Das neue Widerspruchsquorum von mindestens 25 Prozent gewährleistet einen angemessenen Minderheitenschutz, stellt aber gleichzeitig die Wirksamkeit der Regelung in großen Personalvertretungen sicher.

Soweit in diesem Gesetz elektronische Kommunikationsmöglichkeiten eröffnet werden, sind diese nach Maßgabe des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) und der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) auch für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefrei zugänglich und nutzbar zu gestalten.

### **Zu § 39 (Beschlussfassung)**

#### **Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 37 Absatz 1 geltender Fassung.

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

#### **Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht § 37 Absatz 2 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 3**

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

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

Die Regelung entspricht § 38 geltender Fassung.

### **Zu § 41 (Ausschluss von Beratung und Beschlussfassung)**

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

**Zu Absatz 1**

Zu den Sätzen 1 und 2

Nummer 1 betrifft die Fallgruppe, dass eine dem Personalrat zur Entscheidung zugeleitete beteiligungspflichtige Angelegenheit die persönlichen Interessen eines Personalratsmitglieds oder die eines oder einer Angehörigen im Sinne des § 20 Absatz 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes berührt. Das Personalratsmitglied muss unmittelbar und individuell von der zu entscheidenden Angelegenheit betroffen sein. Dies trifft beispielsweise auf mitbestimmungspflichtige personelle Einzelmaßnahmen zu, um die sich das Personalratsmitglied selbst beworben hat oder von der das Personalratsmitglied individuell betroffen ist (z. B. Höhergruppierung). Ein Grund für den Ausschluss von der Beratung und Beschlussfassung liegt hingegen nicht vor, wenn ein Personalratsmitglied nur als Mitglied einer Gruppe von Beschäftigten betroffen ist, die von dem Ergebnis der Abstimmung profitieren kann.

Nach Nummer 2 ist das Personalratsmitglied von der Beratung und Beschlussfassung über einen Antrag auf seinen Ausschluss aus dem Personalrat nach § 30 ausgeschlossen.

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

Zu den Sätzen 3 bis 6

Das Mitglied des Personalrats hat, wenn Grund zur Besorgnis seiner Befangenheit besteht, den Personalrat hierüber frühzeitig, spätestens jedoch vor Eintritt in die Beratung und Abstimmung der Angelegenheit zu unterrichten. Satz 4 enthält eine Regelung zur Entscheidung über das Vorliegen von Ausschlussgründen in Zweifelsfällen. Vor der Entscheidung über das Vorliegen eines Ausschließungsgrundes durch das Plenum ist dem betroffenen Personalratsmitglied Gehör zu geben (Satz 5). Ausgeschlossene Mitglieder des Personalrats dürfen bei der Entscheidung zur Sache nicht anwesend sein und haben daher während der Beratung und Beschlussfassung der Angelegenheit den Sitzungsraum zu verlassen. Dies gilt auch, wenn die Sitzungsräume virtueller Natur sind. Erfolgt die Teilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz, hat das ausgeschlossene Personalratsmitglied für die Dauer seines Ausschlusses die Video- oder Telefonkonferenz zu verlassen.

**Zu Absatz 2**

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

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 regelt den Eintritt von Ersatzmitgliedern bei zeitweiliger Verhinderung eines Personalratsmitglieds. Ein von der Beratung und Beschlussfassung ausgeschlossenes Personalratsmitglied ist zeitlich verhindert im Sinne des § 33 Absatz 1 Satz 2, so dass ein Ersatzmitglied eintritt. Durch das Eintreten des Ersatzmitglieds wird auch bei dem zeitweiligen Ausschluss eines ordentlichen Mitglieds die vollständige Besetzung des Personalrats sichergestellt.

Stellt sich die Notwendigkeit eines Ausschlusses wegen Befangenheit jedoch erst in der Sitzung heraus, können dem kurzfristigen Eintritt faktische Hindernisse entgegenstehen. Das ist nicht der Fall, wenn ein Ersatzmitglied am Sitzungsort erreichbar ist und auch unter Berücksichtigung der dienstlichen Anforderungen unverzüglich an der Sitzung teilnehmen kann. Eine Beschlussfassung in Unterbesetzung ist jedoch dann hinzunehmen, wenn ein Ersatzmitglied kurzfristig nicht nachgeladen werden kann.

**Zu Absatz 4**

Die Mitwirkung eines ausgeschlossenen Personalratsmitglieds ist ein schwerwiegender Verfahrensfehler, der grundsätzlich zur Nichtigkeit des Beschlusses führt. Dies gilt nach Satz 1 nur dann nicht, wenn ausgeschlossen ist, dass durch die Mitwirkung die Beschlussfassung geändert oder beeinflusst werden konnte. Die Formulierung ist an § 26 (Anfechtung der Wahl) angelehnt.

Satz 2 schützt das Vertrauen der Dienststelle in die Wirksamkeit eines nichtigen Personalratsbeschlusses. Ist der Beschluss wegen der Mitwirkung eines von der Beratung und Beschlussfassung ausgeschlossenen Personalratsmitglieds nichtig, richten sich die Folgen für das Beteiligungsverfahren nach den für unwirksame Beschlüsse allgemein geltenden Rechtsfolgen. Innerhalb der beteiligungsrechtlichen Äußerungsfristen können wirksame Beschlüsse nachgeholt werden; nach Ablauf der Äußerungsfristen gelten hingegen sowohl eine unwirksame Zustimmungsverweigerung als auch eine unwirksame Zustimmung des Personalrats als Billigung der Maßnahme. Vollzieht die Dienststelle im schutzwürdigen Vertrauen auf die Wirksamkeit der Zustimmung des Personalrats die Maßnahme bereits vor Ablauf der beteiligungsrechtlichen Äußerungsfristen, berührt die Nichtigkeit des Beschlusses die Wirksamkeit der Maßnahme nicht. Dies gilt unabhängig davon, ob eine wirksame Zustimmung innerhalb der Beteiligungsfrist nachgeholt wird oder mit dem Ablauf der Äußerungsfrist eine Zustimmungsfiktion eintritt. Auf Grund des schutzwürdigen Vertrauens der Dienststelle kann der Personalrat eine unwirksame Zustimmung insbesondere nicht durch eine Zustimmungsverweigerung ersetzen.

#### **Zu § 42 (Aussetzung von Beschlüssen)**

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

Die Regelung entspricht inhaltlich § 39 Absatz 1 geltender Fassung. Die Verkürzung der Aussetzungsfrist von sechs auf fünf Arbeitstage basiert auf der Fünf-Tage-Woche und dient dem inhaltlichen Gleichlauf mit der entsprechenden Regelung des § 35 Absatz 1 BetrVG.

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

Die Regelung entspricht inhaltlich § 39 Absatz 1 geltender Fassung.

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

Die Regelung entspricht § 38 Absatz 3 geltender Fassung, unter redaktioneller Anpassung an die Begrifflichkeiten des SGB IX.

#### **Zu § 43 (Protokoll)**

Der in § 41 geltender Fassung verwendete Begriff der Sitzungsniederschrift wird durch den Begriff „Protokoll“ ersetzt.

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

Die Regelung entspricht inhaltlich § 41 Absatz 1 geltender Fassung.

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

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

#### **Zu § 44 (Geschäftsordnung)**

Die Regelung entspricht § 42 geltender Fassung.

#### **Zu § 45 (Sprechstunden)**

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

Die Regelung entspricht § 43 geltender Fassung.

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

Die Neuregelung entspricht § 39 Absatz 2 BetrVG. Die Regelung ermöglicht es der Jugend- und Auszubildendenvertretung, bei der Durchführung von Sprechstunden die Organisationsstrukturen des Personalrats zu nutzen.

**Zu § 46 (Kosten der Personalratstätigkeit)****Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 44 Absatz 1 Satz 1 geltender Fassung. Es wird klargestellt, dass die Kostentragungspflicht nicht nur die Kosten des Personalrats als Kollegialorgan, sondern auch die durch die Tätigkeit der Personalratsmitglieder (einschließlich zeitweise nachgerückter Ersatzmitglieder) entstehenden notwendigen Kosten umfasst.

Wie schon bei § 25 Absatz 2 Satz 1 wird auch an dieser Stelle der Kostenträger klargestellt. Da die Dienststelle nicht rechtsfähig ist, hat juristisch der Bund als Träger der Dienststelle die Kosten der durch die Tätigkeit des Personalrats und seiner Mitglieder entstehenden Kosten zu tragen. Im Ergebnis ändert diese sprachliche Richtigstellung jedoch nichts daran, dass die Kosten aus den der Dienststelle zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln zu erbringen sind.

**Zu Absatz 2**

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

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

**Zu § 47 (Sachaufwand und Büropersonal)**

Die aus § 44 Absatz 2 geltender Fassung folgende Pflicht der Dienststelle, dem Personalrat die für die laufende Geschäftsführung notwendigen Mittel zur Verfügung zu stellen, wird in eine eigene Vorschrift überführt. Hierbei wird klargestellt, dass nur solche Mittel zur Verfügung zu stellen sind, die zur sachgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben des Personalrats erforderlich sind. Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluss vom 02.05.2014 – 6 PB 12.14 –). Die Regelung bezieht nun ausdrücklich die Pflicht der Dienststelle ein, für die Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung des Personalrats auch die erforderliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Die Erweiterung dient der Klarstellung und trägt der technischen Entwicklung in den Dienststellen seit den 1970er-Jahren Rechnung. Eine vergleichbare Regelung enthält § 40 Absatz 2 BetrVG.

Der konkretisierende Zusatz, dass dem Personalrat von der Dienststelle die „üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen“ ist, hat einen doppelten Regelungsgehalt. Zum einen wird hierdurch eine Gleichstellung mit dem in der Dienststelle überwiegend vorhandenen Ausstattungsstandard verankert. Zum anderen wird klargestellt, dass der Personalrat im Regelfall keine Ansprüche auf Ausstattung mit in der Dienststelle nicht üblicher Informations- und Kommunikationstechnik hat, zum Beispiel auf Anschaffung spezieller, nicht in der Dienststelle eingesetzter elektronischer Geräte.

**Zu § 48 (Bekanntmachungen und Aushänge)**

Der in § 44 Absatz 3 geltender Fassung verwendete Begriff der „Anschläge“ ist überholt und wird ohne inhaltliche Änderung durch den Begriff „Aushänge“ ersetzt. Satz 1 entspricht § 44 Absatz 3 geltender Fassung. Die Sätze 2 und 3 sichern die effiziente Kommunikation zwischen dem Personalrat und den von ihm repräsentierten Beschäftigten. Sie stellen klar, dass der Personalrat zur Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben und Befugnisse ein Recht auf Mitbenutzung dienststelleninterner Kommunikationssysteme hat, insbesondere Intranet und E-Mail, wenn solche Systeme generell zum Nachrichtenaustausch zwischen Dienststelle und Beschäftigten genutzt werden (BVerwG, Beschluss vom 27.10.2009 – 6 P 11.08 –).

**Zu § 49 (Verbot der Beitragserhebung)**

Die Regelung entspricht § 45 geltender Fassung.

**Zu Abschnitt 4 (Rechtsstellung der Personalratsmitglieder)**

Abschnitt 4 wird zur Verbesserung der Übersichtlichkeit und Anwenderfreundlichkeit stärker untergliedert. Der Regelungsgehalt des § 46 geltender Fassung findet sich nun in den §§ 50 bis 54.

**Zu § 50 (Ehrenamtlichkeit)**

Die Regelung entspricht § 46 Absatz 1 geltender Fassung.

**Zu § 51 (Versäumnis von Arbeitszeit)**

Die Regelung entspricht § 46 Absatz 2 geltender Fassung.

Zu Satz 1

Die sprachliche Überarbeitung führt zu keinen inhaltlichen Änderungen.

Zu Satz 2

Durch die neue Formulierung („ihre“ regelmäßige Arbeitszeit) wird der Bezugspunkt für die Dienstbefreiung konkretisiert. Maßgeblich ist die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Personalratsmitglieds und nicht die (allgemeine) regelmäßige Wochenarbeitszeit in der Dienststelle. Die Regelung differenziert nicht danach, ob das jeweilige Personalratsmitglied freigestellt ist oder nicht. Auch unterscheidet sie nicht nach dem Umfang der Freistellung. Auch vollständig freigestellte Personalratsmitglieder haben daher einen Anspruch auf Freizeitausgleich, wenn sie durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über ihre zu erbringende Arbeitszeit hinaus beansprucht werden.

**Zu § 52 (Freistellungsumfang)****Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht Satz 1 und 6 des § 46 Absatz 3 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht § 46 Absatz 4 geltender Fassung. Die Neuformulierung („freizustellen“ statt „ganz freizustellen“) bringt zum Ausdruck, dass Freistellungen auch in Form von Teilfreistellungen (dazu Absatz 3) erfolgen können. Auch unterhalb der Eingangsschwelle von 300 Beschäftigten sind Personalratsmitglieder von ihrer dienstlichen Tätigkeit ganz oder teilweise freizustellen, wenn und soweit dies nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Personalratsarbeit erforderlich ist. Der Anspruch ergibt sich in diesen Fällen bereits aus Absatz 1 Satz 1.

**Zu Absatz 3**

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

Die Möglichkeit der Teilfreistellung ist zwar bereits nach geltendem Recht anerkannt (Absatz 4 Satz 2 in Übernahme des § 46 Absatz 5 Satz 2 geltender Fassung), unterliegt nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 25.02.1983 – 6 P 15.80 –) jedoch Einschränkungen. Teilfreistellungen kommen danach nur ausnahmsweise in Betracht, wenn sich eine ganze Freistellung nach dem Arbeitsanfall nicht rechtfertigen lässt oder sich bei einer ganzen oder mehreren Freistellungen ein Überhang ergibt, für den eine teilweise Freistellung genügt. Durch die Neuregelung können Personalräte freier als bisher über die Verteilung des Freistellungskontingents auf die Personalratsmitglieder entscheiden. Der Grundsatz der vollen Freistellung der Vorstandsmitglieder (BVerwG, Beschluss vom 25.02.1983 – 6 P 15.80 –) bleibt hiervon unberührt.

Das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 Satz 2 gilt für jegliche Freistellung. Auch die teilweise Freistellung darf daher nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen.

Um eine effektive Mitwirkung in der Personalratsarbeit zu gewährleisten, legt Satz 3 eine Mindestfreistellung in Höhe von 20 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit fest. Personalratsmitglieder sollen über adäquate Freistellungsanteile von der dienstlichen Tätigkeit verfügen, wenn sie freistellungsbezogene Aufgaben im Personalrat übernehmen. Durch den Ausschluss von Marginalfreistellungen sollen Personalratsmitglieder vor Überlastung geschützt und zeitliche Konflikte mit der ebenfalls zu erbringenden dienstlichen Tätigkeit verringert werden. Zum anderen soll die Entstehung einer ineffektiven Zersplitterung des Freistellungskontingents bei der Aufteilung der Freistellungen unter sehr vielen Personalratsmitgliedern vermieden werden. Der Personalrat ist schon nach der bisherigen Rechtsprechung gehindert, die sich aus der Aufgabenerfüllung ergebende Zahl an Freistellungen ohne ersichtliche Notwendigkeit und unter Anführung sachlich nicht einsichtiger Gründe prozentual so aufzuteilen, dass jedes Mitglied der Personalvertretung teilweise freigestellt wird (BVerwG, Beschluss vom 25.2.1983 – 6 P 15.80 –).

Die Bezugnahme auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in Satz 3 macht schließlich deutlich, dass Bezugspunkt für die Freistellung der Zeitumfang einer Vollzeitstelle ist. Eine Vollfreistellung entspricht somit dem Zeitumfang einer Vollzeitstelle entsprechend der allgemeinen regelmäßigen Arbeitszeit der Dienststelle. Für die Berechnung, ob Teilfreistellungen das Volumen einer Vollfreistellung nach Satz 2 erfüllen, ist daher immer das Vollzeitvolumen der Dienststelle maßgeblich, also regelmäßig die 41-Stunden-Woche gemäß § 3 Absatz 1 Satz 1 der Arbeitszeitverordnung. Werden somit Teilzeitbeschäftigte mit einer 20-Stunden-Woche vollständig von ihrer Arbeit freigestellt, ist dies keine Vollfreistellung, sondern eine Teilfreistellung im Sinne des Absatzes 3.

Entsprechend bezieht sich die Mindestgrenze von 20 Prozent für eine Teilfreistellung auf die allgemeine regelmäßige Arbeitszeit in der Dienststelle und nicht auf die individuelle Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten.

#### **Zu Absatz 4**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 46 Absatz 5 geltender Fassung.

#### **Zu § 53 (Auswahl der freizustellenden Mitglieder)**

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

Satz 1 entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 46 Absatz 3 Satz 2 geltender Fassung. Der neu eingefügte Satz 2 stellt mit Blick auf die in § 52 Absatz 3 erweiterten Möglichkeiten der Teilfreistellung sicher, dass den nach Satz 1 vorrangig freizustellenden Vorstands- und Ergänzungsmitgliedern zwingend eine volle Freistellung angeboten werden muss. Die Einführung der Teilfreistellung als Regelinstrument bewirkt daher keine Änderung gegenüber der bisherigen Rechtslage.

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

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

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

**Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises und der sprachlichen Neufassung des Eingangsteils § 46 Absatz 3 Satz 4 geltender Fassung.

**Zu Absatz 4**

Die Regelung entspricht, unter redaktioneller Anpassung der Verweise und einer Klarstellung im zweiten Halbsatz zur Schließung einer Regelungslücke, § 46 Absatz 3 Satz 5 geltender Fassung.

Die Ergänzung im zweiten Halbsatz dient der Klarstellung des Verfahrens zur Bestimmung der weiteren Freistellungen in Dienststellen mit drei Statusgruppen. Die Verhältniswahl ist der gesetzlich vorgesehene Grundsatz. Dies führt dazu, dass bei einem Nebeneinander mehrerer Statusgruppen, die Verhältniswahl in allen Gruppen und damit das Abstellen auf die (gruppenübergreifende) Wahlvorschlagsliste der gesetzlich vorgesehene Normalfall ist. Die bisherige Formulierung („innerhalb der Gruppen“) ließ jedoch, bei abweichenden Wahlverfahren innerhalb der Statusgruppen (beispielsweise Verhältniswahl Beamte, Verhältniswahl Arbeitnehmer, Personenwahl Soldaten) den Schluss auf eine isolierte Betrachtung der drei Gruppen bei der Ermittlung der weiteren Freistellungen zu. Auch bei drei wählenden Statusgruppen sollen jedoch zwei Gruppen, die im Wege der Verhältniswahl gewählt haben, bei der Ermittlung der weiteren Freistellungen zusammengefasst und daher so behandelt werden als hätten sie an einer reinen Verhältniswahl teilgenommen. Die neue Formulierung „innerhalb der nach identischen Wahlverfahren zusammengefassten Gruppen“ trägt diesem Sonderfall Rechnung. Die Regelung führt zu einem gerechteren Ergebnis, dient dem Schutz der Minderheitenlisten von Majorisierung durch eine beherrschende Wahlvorschlagsliste, sichert die Meinungspluralität und vermeidet Konformitätsdruck, der aus der Abhängigkeit der Freistellung von der Zugehörigkeit zu einer beherrschenden Liste resultieren kann.

**Zu § 54 (Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen)****Zu Absatz 1**

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

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 46 Absatz 7 geltender Fassung.

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

Die Regelung entspricht mit redaktionellen Änderungen § 47 geltender Fassung. In Absatz 2 Satz 1 und 3 wird der Anwendungsbereich der Norm auf die Zuweisung (§ 78 Absatz 1 Nummer 7) erweitert. Hierdurch werden Rechtsunsicherheiten beseitigt, ob § 47 Absatz 2 geltender Fassung entsprechend auf die Zuweisung anwendbar ist. Versetzung, Abordnung und Zuweisung sind in ihren Rechtswirkungen vergleichbar. Es ist daher gerechtfertigt, die Zuweisung in den Schutzbereich der Norm einzubeziehen.

**Zu § 56 (Besonderer Schutz der Auszubildenden)**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 9 geltender Fassung; durch die Verweise in § 91, § 94 und § 105 Satz 4 ist sichergestellt, dass die Regelung – wie bislang – auch für die Stufenvertretungen, den Gesamtpersonalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretungen gilt.

**Zu Kapitel 3 (Personalversammlung)**

Die Vorschriften zur Personalversammlung werden in einem eigenen Kapitel aufgeführt.

**Zu § 57 (Zusammensetzung, Leitung, Teilversammlung)**

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

**Zu § 58 (Nichtöffentlichkeit, Teilnahmerechte)****Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht § 48 Absatz 1 Satz 3 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

Die Sätze 1 bis 3 entsprechen unter sprachlichen Klarstellungen § 52 Absatz 1 geltender Fassung. Die Teilnahmerechte der Beauftragten der Gewerkschaften, der Arbeitgebervereinigung und der Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats werden – als Durchbrechung des Grundsatzes der Nichtöffentlichkeit – im systematischen Kontext der Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung geregelt. Die Regelung entspricht inhaltlich weitgehend § 46 BetrVG.

Der neu angefügte Satz 4 verweist klarstellend auf die außerhalb des BPersVG geregelten Teilnahmerechte weiterer Personen, insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten nach § 25 Absatz 3 Satz 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes und der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 8 SGB IX.

**Zu § 59 (Ordentliche und außerordentliche Personalversammlung)****Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht § 49 Absatz 1 geltender Fassung. Der Zusatz „ordentliche Personalversammlung“ dient der Unterscheidbarkeit und besseren Verständlichkeit, insbesondere im Hinblick auf die Regelung des § 60.

**Zu Absatz 2**

Satz 1 entspricht § 49 Absatz 2 geltender Fassung. Zur besseren Unterscheidbarkeit und Verständlichkeit wird klargestellt, dass es sich bei den in Absatz 2 genannten Versammlungen um außerordentliche Personalversammlungen handelt. Die in Satz 1 geregelte Einberufung der Personalversammlung auf Wunsch des Leiters oder der Leiterin der Dienststelle wird in Satz 2 um dessen Teilnahmerechte und -pflichten (bislang § 52 Absatz 2 geltender Fassung) an der Personalversammlung ergänzt.

**Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 49 Absatz 3 geltender Fassung. Unter den in Absatz 3 genannten Voraussetzungen kann eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft die Einberufung einer ordentlichen Personalversammlung erzwingen. Personalversammlungen, die auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft durchgeführt werden, sind ordentliche Personalversammlungen im Sinne des Absatzes 1.

Voraussetzung für einen erfolgreichen Antrag der Gewerkschaft ist, dass im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Personalversammlung stattgefunden hat, auf der der Personalrat einen Tätigkeitsbericht erstattet hat. Hierbei spielt es keine Rolle, ob die Versammlung als ordentliche oder außerordentliche Personalversammlung stattgefunden hat; maßgeblich ist allein, ob auf ihr ein Tätigkeitsbericht erstattet worden ist.

Im Vergleich zur geltenden Rechtslage wird zudem klargestellt, dass mit der „Einberufung“ nicht lediglich die Einladung gemeint ist, sondern die Personalversammlung selbst innerhalb dieser Frist stattfinden muss. Dies rechtfertigt sich daraus, dass der Antrag der Gewerkschaft darauf abzielt, einen Personalrat, der pflichtwidrig keine Personalversammlung einberufen und keinen Tätigkeitsbericht erstattet hat, dazu anzuhalten, dieses Versäumnis schnellstmöglich nachzuholen. Da die Einberufung und Durchführung einer kurzfristig anzuberaumenden Personalversammlung zeit- und organisationsintensiv ist, wird die Frist, innerhalb der der Personalrat auf Antrag der Gewerkschaft eine Personalversammlung durchzuführen hat, von bislang zwölf auf 15 Arbeitstage erhöht.

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

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 50 geltender Fassung. Im Vergleich zur geltenden Rechtslage wird die Regelung stärker nach inhaltlichen Zusammenhängen gegliedert. Zudem wird die in § 59 vorgenommene Unterscheidung zwischen ordentlichen und außerordentlichen Personalversammlungen zur Verbesserung der Verständlichkeit fortgeführt.

**Zu Absatz 1**

Absatz 1 regelt den Zeitpunkt der Personalversammlungen. Satz 1 entspricht inhaltlich unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 50 Absatz 1 Satz 1 geltender Fassung, Satz 2 entspricht inhaltlich § 50 Absatz 2 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 verhält sich zur Dienstbefreiung für die Teilnahme an Personalversammlungen. Die Regelung entspricht inhaltlich unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 50 Absatz 1 Satz 3 geltender Fassung.

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 enthält Regelungen zu den Dienstbezügen und zum Arbeitsentgelt. Satz 1 entspricht inhaltlich § 50 Absatz 1 Satz 2. Durch den neu aufgenommenen Satz 2 haben auch außerordentliche Personalversammlungen keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge, wenn sie im Einvernehmen mit dem Leiter oder der Leiterin der Dienststelle während der Arbeitszeit stattfinden. Hierdurch wird die Vorschrift dem gesamten Regelungsgehalt des § 44 Absatz 2 BetrVG angeglichen.

**Zu Absatz 4**

Absatz 4 regelt die Erstattung der Fahrtkosten, die durch die Teilnahme an Personalversammlungen entstehen. Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 50 Absatz 1 Satz 4 geltender Fassung.

**Zu § 61 (Befugnisse)**

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

Neben der Gleichstellung von Frauen und Männern soll die Personalversammlung auch Fragen der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, behandeln können. Das aus Artikel 3 Absatz 2 GG folgende Gleichberechtigungsgebot zur Beseitigung bestehender gesellschaftlicher Nachteile zwischen Frauen und Männern wird daher um das gegen Benachteiligungen wegen der geschlechtlichen Identität schützende Diskriminierungsverbot aus Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 GG ergänzt. Das Recht zur Behandlung von Fragen der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist Ausdruck des Benachteiligungsverbots aus Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 GG.

**Zu Kapitel 4 (Beteiligung des Personalrats)****Zu Abschnitt 1 (Allgemeines)****Zu § 62 (Allgemeine Aufgaben)**

Die allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung entsprechen weitgehend § 68 Absatz 1 geltender Fassung, werden jedoch konkretisiert und weitgehend an den Katalog des § 80 Absatz 1 BetrVG angeglichen.

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

**Zu Nummer 1**

Nummer 1 entspricht § 68 Absatz 1 Nummer 1 geltender Fassung.

**Zu Nummer 2**

Nummer 2 entspricht § 68 Absatz 1 Nummer 2 geltender Fassung.

**Zu Nummer 3**

Nummer 3 entspricht im ersten Satzteil § 68 Absatz 1 Nummer 3 geltender Fassung, jedoch mit der Klarstellung der bisherigen Rechtslage, dass die Personalvertretung neben Anregungen und Beschwerden der Beschäftigten auch solche der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegen zu nehmen und auf deren Erledigung hinzuwirken hat (vgl. § 103 Nummer 3).

Der neu eingefügte zweite Satzteil, welcher der Sicherstellung der Information der Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen über ihre Beschwerden und Anregungen dient, entspricht § 80 Absatz 1 Nummer 3 BetrVG.

**Zu Nummer 4**

§ 68 Absatz 1 Nummer 4 und 5 geltender Fassung wird wegen des engen Sachzusammenhangs zur neuen Nummer 4 zusammengeführt. Die Ersetzung des Begriffs „Schwerbeschädigte“ durch den Begriff „schwerbehinderte Beschäftigte“ erfolgt in Anpassung an die Begrifflichkeiten des SGB IX. Der Anwendungsbereich der Regelung wird auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte ausgeweitet.

Die bisherigen Aufgaben des Personalrats (Förderung der Eingliederung und beruflichen Entwicklung sowie Beantragung von Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter) werden als Beispiele ausgestaltet und in den übergeordneten Zusammenhang des aus Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 GG folgenden Benachteiligungsverbots behinderter Menschen sowie der Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention zur Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen gestellt. Die Aufgabenbeschreibung des § 68 Absatz 1 Nummer 4 und 5 geltender Fassung bleibt hinter dem umfassenden verfassungsrechtlichen Verbot der Benachteiligung behinderter Menschen zurück. Dieser Aspekt soll ergänzend im BPersVG zum Tragen kommen, da die Schwerbehindertenvertretung nach dem SGB IX nicht für alle Beschäftigte mit Behinderung zuständig ist. Dies betrifft insbesondere die Fälle, in denen die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten nach dem SGB IX nicht ausreichend für die Bildung einer Schwerbehindertenvertretung ist oder Beschäftigte eine Behinderung unterhalb eines anerkannten Grades der Behinderung haben.

**Zu Nummer 5**

Die Regelung entspricht unter Anpassung der Terminologie an das Bundesgleichstellungsgesetz („Gleichstellung“ statt „Gleichberechtigung“) und mit der nachstehenden Erweiterung § 68 Absatz 1 Nummer 5 geltender Fassung.

Aufgabe des Personalrats soll künftig nicht nur die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sein. Der Personalrat soll auch Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, entgegenwirken. Das aus Artikel 3 Absatz 2 GG folgende Gleichberechtigungsgesetz zwischen Frauen und Männern wird daher um den aus dem besonderen Diskriminierungsverbot des Artikels 3 Absatz 3 Satz 1 GG folgenden Schutz gegen Benachteiligungen wegen der geschlechtlichen Identität erweitert.

**Zu Nummer 6**

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

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

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

**Zu Nummer 7**

Nummer 7 entspricht im ersten Satzteil inhaltlich § 68 Absatz 1 Nummer 6 geltender Fassung. Die Ersetzung des Wortes „Eingliederung“ durch „Integration“ erfolgt in Angleichung an die Formulierung des § 80 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG. Der neu eingefügte zweite Satzteil stellt klar, dass der Personalrat – ähnlich wie der Betriebsrat nach § 80 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG – auf die Bekämpfung diskriminierender und desintegrativer Einstellungen und Vorkommnisse hinzuwirken hat. Der Begriff der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit umfasst neben Rassismus und Fremdenfeindlichkeit jegliche Form der Abwertung von Beschäftigten auf Grund ihres „Andersseins“, etwa auf Grund ihrer sozialen Herkunft, religiösen Einstellung oder sexuellen Orientierung.

**Zu Nummer 8**

Nummer 8 entspricht § 68 Absatz 1 Nummer 7 geltender Fassung.

**Zu Nummer 9**

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

**Zu § 63 (Dienstvereinbarungen)****Zu Absatz 1**

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

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

Die Sätze 2 und 3 entsprechen § 75 Absatz 5 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2 und Absatz 3**

Die Absätze 2 und 3 entsprechen im Wesentlichen § 73 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 geltender Fassung. Das aus § 73 Absatz 1 Satz 2 geltender Fassung folgende Schriftformerfordernis wird in Absatz 2 dahingehend klarstellend ergänzt, dass der Abschluss der Dienstvereinbarung auch in elektronischer Form, also mittels qualifizierter elektronischer Signatur (§ 3a Absatz 2 Satz 2 VwVfG, 126a BGB) zulässig ist. Perspektivisch können daher auch Dienstvereinbarungen medienbruchfrei in einem digitalen Workflowverfahren abgestimmt und wirksam abgeschlossen werden.

In Absatz 2 wird schließlich sprachlich klargestellt, dass Dienstvereinbarungen nicht – wie nach der Formulierung des § 73 Absatz 1 Satz 2 geltender Fassung – „gemeinsam beschlossen“, sondern „gemeinsam vereinbart“ werden. Grundlage für die Dienstvereinbarung ist nicht ein (förmlicher) gemeinsamer Beschluss von Personalrat und Dienststelle, sondern eine einvernehmliche Vereinbarung.

**Zu § 64 (Durchführung der Entscheidungen)**

Die Regelung entspricht § 74 geltender Fassung.

**Zu Abschnitt 2 (Unterrichtungs- und Teilnahmerechte, Datenschutz)****Zu § 65 (Monatsgespräch)**

Die Regelung entspricht § 66 Absatz 1 geltender Fassung. Zu den Besprechungen zwischen der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat wird die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Absatz 5 SGB IX hinzugezogen.

**Zu § 66 (Informationspflicht der Dienststelle)****Zu Absatz 1**

Die Regelungen entsprechen im Wesentlichen § 68 Absatz 2 Satz 1 und 2 geltender Fassung.

Satz 2 stellt nunmehr ausdrücklich klar, dass die Vorlagepflicht der Dienststelle auch die zur Wahrnehmung der Aufgaben des Personalrats erforderlichen personenbezogenen Daten umfasst. Für die Übermittlung personenbezogener Daten an den Personalrat gelten die allgemeinen datenschutzrechtlichen Vorschriften, insbesondere die Verordnung (EU) 2016/679 der Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) und § 26 des Bundesdatenschutzgesetzes. Dies gilt auch für

die Übermittlung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 der Datenschutz-Grundverordnung. § 69 enthält ergänzende Regelungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Personalrat und dessen datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit.

#### **Zu Absatz 2**

Absatz 2 entspricht § 68 Absatz 2 Satz 3 und 4 geltender Fassung.

#### **Zu § 67 (Beratende Teilnahme an Prüfungen)**

Die Regelung entspricht § 80 geltender Fassung.

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

Die Regelung entspricht inhaltlich § 81 geltender Fassung.

#### **Zu § 69 (Datenschutz)**

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

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

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

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

Bei der Erfüllung der datenschutzrechtlichen Pflichten sind Dienststelle und Personalrat daher in vielfacher Weise auf gegenseitige Unterstützung angewiesen: So hat der Personalrat keine Pflicht, ein eigenes Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (Artikel 30 der Datenschutz-Grundverordnung) zu führen, allerdings muss das Verarbeitungsverzeichnis der Dienststelle auch die Verarbeitungstätigkeiten des Personalrats enthalten.

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

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

Die Stellung und die Aufgaben des behördlichen Datenschutzbeauftragten richten sich nach der Datenschutz-Grundverordnung (Artikel 38 und 39) und bestehen somit auch gegenüber dem Personalrat als Teil der verantwortlichen Stelle. Soweit erforderlich, sollte der Personalrat die Beratung durch den behördlichen Datenschutzbeauftragten in Anspruch nehmen.

**Zu Abschnitt 3 (Mitbestimmung)**

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

**Zu Unterabschnitt 1 (Verfahren der Mitbestimmung)****Zu § 70 (Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat)****Zu Absatz 1**

Absatz 1 entspricht § 69 Absatz 1 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

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

Im Vergleich zu § 69 Absatz 2 geltender Fassung wird in Satz 2 zweiter Halbsatz klargestellt, dass die Begründung nach Wahl der Dienststelle schriftlich oder elektronisch erfolgen kann. Zu der Möglichkeit rechtssicherer elektronischer Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung wird auf die Begründung zu Absatz 3 Satz 4 verwiesen.

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 entspricht im Wesentlichen § 69 Absatz 2 Satz 3 bis 6 geltender Fassung.

**Zu den Sätzen 1 und 2**

Die Sätze 1 und 2 entsprechen § 69 Absatz 2 Satz 3 und 4 geltender Fassung.

**Zu Satz 3**

Der neu eingefügte Satz 3 eröffnet für die Dienststelle und den Personalrat die Möglichkeit, von den Äußerungsfristen der Sätze 1 und 2 einvernehmlich abzuweichen. Insbesondere einvernehmliche Fristverlängerungen sollen die flexible Gestaltung der Fristen bei komplexen Sachverhalten oder der ungewöhnlichen Häufung von Beteiligungsverfahren unter Berücksichtigung dienststellenspezifischer Gegebenheiten wie den Umfang beteiligungspflichtiger Angelegenheiten oder den Sitzungsturnus des Personalrats ermöglichen. Die Reduzierung des Zeitdrucks liegt nicht zuletzt im Interesse der die personalvertretungsrechtliche Zustimmung beantragenden Dienststelle. Die Regelung stärkt somit zugleich die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung.

Die mit Ablauf der gesetzlichen Äußerungsfrist eintretende Zustimmungsfiktion des Satzes 4 bildet die zeitliche Grenze einvernehmlicher Fristvereinbarungen. Die einvernehmliche Verlängerung der Frist muss daher vor Eintritt der gesetzlichen Zustimmungsfiktion erfolgen. Eine mehrmalige Verlängerung ist zulässig.

Die Vereinbarung abweichender Fristen muss aus Gründen der Rechtsklarheit und -sicherheit schriftlich oder elektronisch erfolgen. Eine generelle Fristabweichung für die Dauer der Amtszeit des Personalrats schließt die Möglichkeit, im Einzelfall eine andere Frist, etwa wegen besonderer Eilbedürftigkeit der Angelegenheit, zu vereinbaren, nicht aus. Die Regelung tritt ergänzend zu den bestehenden Steuerungsmöglichkeiten der Äußerungsfrist. So kann die Dienststelle schon bislang den Beginn der Äußerungsfrist durch den Zeitpunkt ihres Antrags auf Zustimmung durch den Personalrat steuern; zudem können Dienststelle und Personalrat im Rahmen der Fristberechnung Klarstellungen über den Beginn der Frist treffen (BVerwG, Beschluss vom 09.12.1992 – 6 P 16.91 –). Jedoch hat das Bundesverwaltungsgericht die Zulässigkeit einvernehmlicher Fristverlängerungen bislang offen gelassen. Die Regelung beseitigt die bestehende Rechtsunsicherheit.

**Zu Satz 4**

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

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

Die Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation waren bei den Novellierungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes in den 1950er und 1970er Jahren nicht vorhersehbar. Die Nutzung vereinfacht und beschleunigt die Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung und vermeidet Medienbrüche. Bereits heute erfolgt die Kommunikation zwischen den Dienststellen und den Personalvertretungen ganz überwiegend nicht papiergebunden, sondern mittels E-Mail. Die Ergänzung um die Möglichkeit der elektronischen Kommunikation („schriftlich oder elektronisch“) zeichnet diese Praxis klarstellend im Gesetz nach und dient somit der Rechtssicherheit.

Die Regelung folgt der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Schriftlichkeitsgebot der Zustimmungsverweigerung (§ 69 Abs. 2 Satz 5 geltender Fassung) und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu der Parallelnorm des § 99 Absatz 3 Satz 1 BetrVG (vgl. BVerwG, Beschluss vom 15.12.2016 – 5 P 9.15 –; BAG, Beschluss vom 10.03.2009 – 1 ABR 93/07 –). Danach erfüllt die Übermittlung einer handschriftlich unterzeichneten und eingescannten Zustimmungsverweigerung als Anhang einer E-Mail ebenso das Schriftlichkeitsgebot wie die Übermittlung mittels Telefax oder eine die Textform des § 126b BGB wahrende E-Mail. Ob im Geltungsbereich des BPersVG die Kommunikation zwischen der Dienststelle und der Personalvertretung jedoch auch mittels einfacher, d. h. nicht mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehenen E-Mail zulässig ist, ist hingegen bislang nicht rechtssicher geklärt.

In Übernahme und Fortführung dieser Rechtsprechung wird die Zulässigkeit der elektronischen Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung auf die in Absatz 2 Satz 2 geregelte Begründung der dem Personalrat von der Dienststelle zur Zustimmung vorgelegten Maßnahme sowie auf zahlreiche weitere Kommunikationsanlässe zwischen der Dienststelle und der Personalvertretung ausgeweitet (vgl. § 43 Absatz 2 Satz 2, § 71 Absatz 1, § 77 Absatz 1, § 81 Absatz 3, § 82 Absatz 1 Satz 1 und § 86 Satz 3). Hierdurch wird die Möglichkeit der elektronischen Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung als allgemeiner Grundsatz gesetzlich verankert.

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

Im Fall der elektronischen Kommunikation ist das Vorliegen einer gemeinsamen Vertretung nach § 35 Absatz 2 Satz 2 durch geeignete Maßnahmen kenntlich zu machen.

Die Zulässigkeit der digitalen Kommunikation ermöglicht die vollständige Digitalisierung des Beteiligungsverfahrens. Perspektivisch können daher Beteiligungsvorlagen und weitere Schreiben durch die Dienststellenleitung beispielsweise in einem Workflowverfahren an den Personalrat elektronisch übermittelt und durch den Personalrat in gleicher Weise beantwortet werden.

Die Nutzung elektronischer Kommunikation setzt die Verfügbarkeit entsprechender Informations- und Kommunikationstechnik voraus, insbesondere auf Seiten des Personalrats. Elektronische Kommunikation kann daher nur auf elektronischen Kommunikationswegen erfolgen, die dem Personalrat zugänglich und üblicherweise in der Dienststelle genutzt werden. Die Dienststelle hat den Personalrat gemäß § 46 Absatz 2 mit entsprechender Informations- und Kommunikationstechnik auszustatten. Soweit in diesem Gesetz elektronische Kommunikationsmöglichkeiten eröffnet werden, sind diese nach Maßgabe des BGG und der BITV 2.0 auch für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefrei zugänglich und nutzbar zu gestalten.

**Zu Satz 5**

Satz 5 entspricht § 69 Absatz 2 Satz 6 geltender Fassung.

**Zu § 71 (Stufenverfahren)**

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

**Zu Absatz 1**

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

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

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

**Zu Absatz 2**

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

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

**Zu § 72 (Anrufung der Einigungsstelle)**

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

**Zu § 73 (Bildung und Zusammensetzung der Einigungsstelle)**

Die Regelungen entsprechen § 71 Absatz 1 geltender Fassung.

**Zu § 74 (Verfahren der Einigungsstelle)****Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht § 69 Absatz 4 Satz 2 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht § 71 Absatz 2 geltender Fassung.

**Zu Absatz 3**

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

**Zu Absatz 4**

Die Sätze 1 und 2 entsprechen § 71 Absatz 3 Satz 3 und 4 geltender Fassung. Satz 3 entspricht § 71 Absatz 4 Satz 1 geltender Fassung.

**Zu § 75 (Bindung an die Beschlüsse der Einigungsstelle)**

Die Regelung vollzieht die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu den sich aus dem Demokratieprinzip (Artikel 20 Absatz 2 GG) ergebenden Grenzen personalvertretungsrechtlicher Mitbestimmung im Gesetz nach (BVerfG, Beschluss vom 24.05.1995 – 2 BvF 1/92 – sowie Beschluss vom 20.07.2001 – 2 BvL 8/00 –).

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

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

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

**Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 71 Absatz 4 Satz 2 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

In Angelegenheiten, die im Schwerpunkt den Binnenbereich des Beschäftigungsverhältnisses betreffen, typischerweise aber nicht oder nur unerheblich die Wahrnehmung von Amtsaufgaben gegenüber dem Bürger berühren, kann die abschließende Entscheidung der Einigungsstelle überlassen werden. Jedoch verlangt das Erfordernis demokratischer Legitimation bei der Ausübung von Staatsgewalt, dass Entscheidungen, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben (BVerfG, Beschluss vom 24.05.1995 – 2 BvF 1/92 –).

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

Das Aufhebungsrecht ist auf außergewöhnliche Einzelfälle beschränkt. Betrifft die Entscheidung der Einigungsstelle ausnahmsweise eine Angelegenheit von besonderem politischen Gewicht oder beeinträchtigt oder gefährdet diese die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung im Sinne der Fähigkeit zur zeitgerechten und ordnungsgemäßen Wahrnehmung und Erfüllung des Amtsauftrags, muss der Leiterin oder dem Leiter der obersten Dienstbehörde als demokratisch legitimiertem und parlamentarisch verantwortlichem Amtsträger ein Recht zur Letztentscheidung verbleiben.

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

### **Zu Absatz 3**

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

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, Beschluss vom 24.05.1995 – 2 BvF 1/92 –) darf bei innerdienstlichen Angelegenheiten, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, die Entscheidung der Einigungsstelle nur den Charakter einer Empfehlung an die zuständige Dienstbehörde haben (eingeschränkte Mitbestimmung).

Hierzu gehören insbesondere Angelegenheiten der Personalpolitik und alle organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle, die für die Wahrnehmung des Amtsauftrags von erheblicher Bedeutung sind (BVerfG, Beschluss vom 24.05.1995 – 2 BvF 1/92 –).

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

Bei den weiteren in Bezug genommenen Mitbestimmungstatbeständen handelt es sich um organisatorische Maßnahmen, die für die Wahrnehmung des Amtsauftrags von erheblicher Bedeutung sind. Erfasst werden die im Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, Beschluss vom 24.05.1995 – 2 BvF 1/92 –) der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfenen Angelegenheiten. Dies sind zum einen Personalangelegenheiten im weiteren Sinne (Bestellung von Betriebsärzten) und allgemeine Regelungen, die Maßnahmen der Personalpolitik entscheidend prägen und daher in untrennbaren Zusammenhang mit diesen stehen (Beurteilungsrichtlinien, Auswahlrichtlinien, allgemeine Fragen der Fortbildung). Zum anderen sind für die Erfüllung des Amtsauftrags grundlegende Maßnahmen der Technisierung und Digitalisierung der Verwaltung (Einführung technischer Einrichtungen zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle, Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung, Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden) erfasst. In den weitaus meisten der aufgeführten Angelegenheiten haben die Beschlüsse der Einigungsstelle bereits nach bislang geltender Rechtslage lediglich Empfehlungscharakter (§ 69 Absatz 4 Satz 3 i. V. m. § 76 Absatz 2 geltender Fassung).

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

### **Zu § 76 (Vorläufige Maßnahmen)**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 69 Absatz 5 geltender Fassung.

### **Zu § 77 (Initiativrecht des Personalrats)**

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

### **Zu Absatz 1**

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

**Zu Absatz 2**

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

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

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

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

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

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

**Zu Unterabschnitt 2 (Angelegenheiten der Mitbestimmung)****Zu § 78 (Mitbestimmung in Personalangelegenheiten)**

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

**Zu Absatz 1**

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

**Zu Nummer 1 (Einstellung)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 1 geltender Fassung (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 1 Nummer 1 geltender Fassung (Beamtinnen/Beamte).

Im Vergleich zu § 76 Absatz 1 Nummer 1 geltender Fassung wird das Wort „Anstellung“ gestrichen. Die Streichung trägt dem Umstand Rechnung, dass das Rechtsinstitut der Anstellung mit dem Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) und der Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) vom 12. Februar 2009 (BGBl. I S. 284) entfallen ist.

**Zu Nummer 2 (Beförderung und gleichgestellte Maßnahmen)**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 76 Absatz 1 Nummer 2 geltender Fassung. Aus der Terminologie folgt, dass die Regelung weiterhin nur für Beamtinnen und Beamte gilt.

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

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

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 2 erste Fallgruppe geltender Fassung (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 1 Nummer 3 geltender Fassung (Beamtinnen/Beamte). Durch die Differenzierung zwischen den Fallgruppen der Übertragung einer Tätigkeit (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) und eines Dienstpostens (Beamtinnen/Beamte) wird sprachlich klargestellt, dass der Tatbestand für beide Gruppen gleichermaßen gilt.

**Zu Nummer 4 (Eingruppierung, Höher- oder Rückgruppierung)**

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 75 Absatz 1 Nummer 2 zweite und dritte Fallgruppe geltender Fassung. Die Regelung gilt weiterhin nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Durch die Aufnahme der Regelungen zur Stufenzuordnung wird die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschlüsse vom 27.08.2008 – 6 P 11.07 –, vom 13.10.2009 – 6 P 15.08 – und vom 07.03.2011 – 6 P 15.10 –) und die sich daraus ergebende Verwaltungspraxis (Rundschreiben des BMI vom 07.05.2019, D5-31002/55#7) nachvollzogen. Eine Änderung der Rechtslage ist hiermit nicht verbunden.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 75 Absatz 1 Nummer 2 geltender Fassung erfordern Sinn und Zweck der Regelung zur Mitbestimmung bei Eingruppierung grundsätzlich auch die Einbeziehung von Stufenzuordnungen gemäß § 16 (Bund) TVöD. Dabei ist zu beachten, dass es sich bei der Eingruppierung um einen Akt strikter Rechtsanwendung handelt. Die Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung ist kein Mitgestaltungs-, sondern ein Mitbeurteilungsrecht. Sie soll sicherstellen, dass die Rechtsanwendung möglichst zutreffend erfolgt. Die Personalvertretung soll in den Stand gesetzt werden, mitprüfend darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag im Einklang steht. Im Interesse der betroffenen Beschäftigten soll verhindert werden, dass durch eine unsachliche Beurteilung im Rahmen bestehender Auslegungsspielräume einzelne Beschäftigte bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden. Auf diese Weise dient die Mitbestimmung bei der Eingruppierung der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Eingruppierungsvorschriften in gleichen und vergleichbaren Fällen und damit der Lohngerechtigkeit und Transparenz der Entgeltpraxis in der Dienststelle (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 07.03.2011 – 6 P 15.10 –, vom 13.10.2009 – 6 P 15.08 – und vom 27.08.2008 – 6 P 11.07 –).

Hiervon ausgehend ist für die Stufenzuordnung von eingestellten Beschäftigten nach § 16 (Bund) TVöD

- in Stufe 1 gemäß § 16 Absatz 2 Satz 1 TVöD,
- in Stufe 2 oder Stufe 3 unter Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung gemäß § 16 Absatz 2 Satz 2 TVöD,
- in die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe gemäß § 16 Absatz 2 Satz 4 TVöD (horizontale Wiedereinstellung) oder
- in die Stufe 2 (Eingangsstufe) gemäß § 16 Absatz 5 Satz 2 TVöD

ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach dieser Vorschrift zu bejahen.

Die Stufenzuordnungen

- auf Grund der Berücksichtigung förderlicher Zeiten zur Personaldeckung gemäß § 16 Absatz 2 Satz 3 TVöD oder

- unter Berücksichtigung der im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Stufe gemäß § 16 Absatz 3 TVöD

sind in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt, ebenso die Gewährung von Zulagen nach § 16 Absatz 6 TVöD. Solche Regelungen, die dem Arbeitgeber Ermessen einräumen, können für sich allein betrachtet nicht Gegenstand der Mitbestimmung bei der Rechtsanwendung sein, als welche sich die Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung darstellt. Wenn die Dienststelle jedoch allgemeine Grundsätze dazu erlässt, hat er dabei den Personalrat im Hinblick auf dessen Mitbestimmungsrecht gemäß § 80 Absatz 1 Nummer 8 (§ 75 Absatz 3 Nummer 4 geltender Fassung) zu beteiligen. Bei Aufstellung solcher Grundsätze erstreckt sich die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung auch auf deren Einhaltung (vgl. BVerwG, Beschluss vom 07.03.2011 – 6 P 15.10 –, Randnummer 46 f. und Beschluss vom 13.10.2009 – 6 P 15.08 –, Randnummern 37 bis 40). Bei den gewöhnlichen Stufenzuordnungen nach Ende der regulären Stufenlaufzeit gemäß § 16 Absatz 4 und Absatz 5 Satz 3 erster Halbsatz TVöD handelt es sich um bloße Routinevorgänge, die regelmäßig in großer Zahl abzuwickeln sind. Auf solche Routinevorgänge ist die Mitbestimmung als das aufwändigste und zugleich qualifizierteste Beteiligungsmodell nicht zugeschnitten. Hier reicht für eine gelegentlich erforderliche Fehlerkorrektur die allgemeine Überwachungsaufgabe nach § 62 Nummer 2 (§ 68 Absatz 1 Nummer 2 geltender Fassung) aus (vgl. BVerwG, Beschluss vom 13.10.2009 – 6 P 15.08 –, Randnummer 44).

#### **Zu Nummer 5 (Versetzung)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 3 erste Fallgruppe geltender Fassung (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 1 Nummer 4 erste Fallgruppe geltender Fassung (Beamtinnen/Beamte).

#### **Zu Nummer 6 (Umsetzung mit Dienortwechsel)**

Die Regelung reagiert auf die kürzlich erfolgte Änderung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Mitbestimmungspflichtigkeit von Umsetzungen mit Dienortwechsel (BVerwG, Beschluss vom 16.09.2019 – 5 P 5.18 –). Während nach bisheriger Rechtsprechung nur die dauerhafte beziehungsweise auf Dauer angelegte Umsetzung mit Dienortwechsel der Mitbestimmung unterlag, erachtet das Bundesverwaltungsgericht nunmehr jede mit einem Dienortwechsel verbundene Umsetzung innerhalb der Dienststelle unabhängig von ihrer Geltungsdauer als mitbestimmungspflichtig. Der Mitbestimmungstatbestand verfüge über keine zeitliche Begrenzung. Eine solche zu schaffen, sei dem Gesetzgeber unbenommen.

Die Neuregelung des Mitbestimmungstatbestands (§ 75 Absatz 1 Nummer 3 zweite Fallgruppe geltender Fassung und § 76 Absatz 1 Nummer 4 zweite Fallgruppe geltender Fassung) führt in Reaktion auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts eine zeitliche Untergrenze für die Mitbestimmungspflichtigkeit ein. Ortsverändernde Umsetzungen unterliegen daher erst ab einer Dauer von drei Monaten der Mitbestimmungspflicht. Die zeitliche Grenze ist dringend erforderlich, um die personalwirtschaftliche Flexibilität der Dienststellen zu erhalten. Die aus der strukturell vergleichbaren Regelung bei Abordnungen, Zuweisungen und Personalgestaltung (vgl. Nummer 7) übernommene Grenze von drei Monaten gibt der Verwaltung ausreichend Spielraum, indem kurzzeitige Umsetzungen weiterhin kurzfristig mitbestimmungsfrei erfolgen können. Die Anwendung der schon nach geltender Rechtslage bestehenden Dreimonatsfrist bei Abordnungen und Zuweisungen (§ 75 Absatz 1 Nummer 4 und 4a geltender Fassung sowie § 76 Absatz 1 Nummer 5 und 5a der geltenden Fassung) auf ortsverändernde Umsetzungen entspricht schon bislang der ganz überwiegenden Auffassung in der Literatur und Praxis. Die Regelung erhält daher eine seit mehreren Jahrzehnten bestehende und bewährte Rechtspraxis.

Unter einer Umsetzung ist nach der ständigen personalvertretungsrechtlichen Rechtsprechung die Übertragung eines neuen Dienstpostens oder die Neuprägung des Dienstpostens durch wesentliche Änderung im Aufgabenbereich zu verstehen (BVerwG, Beschluss vom 16.09.2019 – 5 P 5.18 – m. w. N.).

#### **Zu Nummer 7 (Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung)**

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

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

Personalstellung ist nach der Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3 TVöD die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

#### **Zu Nummer 8 (Erreichen der Altersgrenze)**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 75 Absatz 1 Nummer 5 geltender Fassung (Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus) bzw. § 76 Absatz 1 Nummer 9 geltender Fassung (Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze). Die Änderungen sind rein sprachlicher Natur und dienen insbesondere der Angleichung an § 53 BBG.

#### **Zu Nummer 9 (Anordnungen zur Wohnungswahl)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 6 geltender Fassung (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 1 Nummer 6 geltender Fassung (Beamtinnen/Beamte).

#### **Zu Nummer 10 (Nebentätigkeit)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 1 Nummer 7 geltender Fassung (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 1 Nummer 7 geltender Fassung (Beamtinnen/Beamte).

#### **Zu Nummer 11 (Ablehnung eines Antrags auf Teilzeit, Reduzierung der Arbeitszeit und Urlaub)**

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

#### **Zu Nummer 12 (Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten)**

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

#### **Zu Nummer 13 (Teilnehmerauswahl an Fortbildungen)**

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 75 Absatz 3 Nummer 7 geltender Fassung (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 geltender Fassung (Beamtinnen/Beamte). Die Regelung wird im systematischen Kontext der Personalmaßnahmen verortet.

Eine Beteiligung der Personalvertretung ist im Hinblick auf die hohe Zahl an Fortbildungsmöglichkeiten und die oft sehr kurzfristige Inanspruchnahme von Fortbildungsplätzen durch die Beschäftigten in der Praxis nicht immer fristgerecht möglich. Die neu geschaffene Ausnahme von der Mitbestimmungspflicht bei der kurzfristigen Zuweisung freier Plätze zu Fortbildungsveranstaltungen, die in weniger als drei Arbeitstagen beginnen, begegnet der Gefahr, dass freie Fortbildungsplätze nicht besetzt und bestehende Fortbildungsangebote nicht genutzt werden. Die Mitbestimmung entfällt nur bei der Schließung von Vakanzen, die sich nach einem abgeschlossenen Auswahlverfahren ergeben, weil wegen Erkrankung oder anderweitiger Verhinderung einer ursprünglich vorgesehenen Teilnehmerin oder eines ursprünglich vorgesehenen Teilnehmers Teilnahmeplätze kurzfristig frei geworden sind oder weil in dem Interessenbekundungsverfahren Teilnahmeplätze frei geblieben sind. Mitbestimmungsfrei ist somit nur die Nachbesetzung.

Der Regelung in § 70 Absatz 3 Satz 2 (§ 69 Absatz 2 Satz 4 der geltenden Fassung) ist die gesetzliche Wertung zu entnehmen, dass dem Personalrat in dringenden Fällen eine verkürzte Zustimmungsfrist von drei Arbeitstagen zu gewähren ist. Ist selbst die Einhaltung dieser verkürzten Frist bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen zeitlich nicht mehr möglich, ist es angemessen, von der Mitbestimmung des Personalrats abzusehen, um die andernfalls eintretende Folge der Nichtbesetzung bestehender Fortbildungsplätze zu verhindern.

#### **Zu Nummer 14 (Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 10 geltender Fassung (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 geltender Fassung (Beamtinnen/Beamte). Die Regelung wird im systematischen Kontext der Personalmaßnahmen verortet.

**Zu Nummer 15 (Geltendmachung von Ersatzansprüchen)**

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

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht § 76 Absatz 2 Satz 2 geltender Fassung.

**Zu Absatz 3, Absatz 4 und Absatz 5**

Die Regelungen entsprechen § 77 geltender Fassung, unter redaktionellen Anpassungen.

**Zu § 79 (Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten)**

Die sozialen Angelegenheiten, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen, werden zur Verbesserung der Lesbarkeit und Übersichtlichkeit in einer eigenen Vorschrift verortet.

**Zu Absatz 1****Zu Nummer 1 (Gewährung von sozialen Zuwendungen)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 geltender Fassung.

**Zu Nummer 2 (Zuweisung und Kündigung von Wohnungen)**

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 75 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 geltender Fassung. Es wird jedoch klargestellt, dass die Maßnahme auch dann mitbestimmungspflichtig ist, wenn die Beschäftigungsdienststelle verbindliche Belegungs- oder unverbindliche Vorschlagsrechte zur Belegung von Wohnungen hat. Dies trägt der Entwicklung Rechnung, dass die meisten Wohnungen, die Beschäftigten der Bundesverwaltung zugewiesen werden, mittlerweile nicht mehr von der Beschäftigungsdienststelle, sondern von der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben bewirtschaftet werden.

**Zu Nummer 3 (Zuweisung von Dienst- und Pachtland)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 geltender Fassung.

**Zu Nummer 4 (Sozialeinrichtungen)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 5 geltender Fassung. Die Regelung wird im systematischen Kontext der sozialen Angelegenheiten verortet.

**Zu Nummer 5 (Sozialpläne)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 13 geltender Fassung. Die Regelung wird im systematischen Kontext der sozialen Angelegenheiten verortet.

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 75 Absatz 2 Satz 2 bis 5 geltender Fassung.

**Zu § 80 (Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten)**

Die bislang in § 75 Absatz 3 geltender Fassung und § 76 Absatz 2 geltender Fassung geregelten organisatorischen Angelegenheiten werden zusammengeführt, systematisch geordnet und um weitere Mitbestimmungstatbestände erweitert.

Die Mitbestimmungstatbestände werden thematisch wie folgt geordnet:

- Bereich „Arbeitszeit und Arbeitsformen“ (Nummern 1 bis 5),
- Bereich „Bezüge und Entgelt“ (Nummern 6 und 7),
- Bereich „Ausbildung, Fortbildung, Beurteilung, Auswahlrichtlinien“ (Nummern 8 bis 13),
- Bereich „Vorschlagswesen, Personalfragebogen“ (Nummern 14, 15),

- Bereich „Gesundheits- und Arbeitsschutz“ (Nummern 16 und 17) sowie
- Bereich „Hebung Arbeitsleistung, Arbeitsmethoden, technische Einrichtungen“ (Nummern 18 bis 21).

#### **Zu Absatz 1**

Durch die in § 63 vorgenommene Neuregelung der Möglichkeiten zum Abschluss von Dienstvereinbarung entfällt der Eingangshalbsatz („gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen). § 63 regelt nunmehr zentral die Möglichkeiten und Grenzen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen.

#### **Zu Nummer 1 (Arbeitszeit)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 1 geltender Fassung.

#### **Zu Nummer 2 (Anordnung von Mehrarbeit, Überstunden und Dienstbereitschaft)**

Die neu eingefügte Nummer 2 ist ein Unterfall zu Nummer 1 (Beginn, Ende und Verteilung der täglichen Arbeitszeit).

Die eigenständige Regelung zur Mitbestimmungspflicht bei der Anordnung von Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden dient der Klarstellung. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 30.06.2005 – 6 P 9.04 –) folgt die Mitbestimmungspflicht für vorhersehbare Anordnungen von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit oder Überstunden bereits aus der arbeitszeitbezogenen Regelung des Nummer 1 (§ 75 Absatz 3 Nummer 1 geltender Fassung) und nicht erst aus der Sonderregelung des § 75 Absatz 4 geltender Fassung, nach welcher sich die Mitbestimmung bei unvorhersehbarer dienstlicher Notwendigkeit allein auf die Grundsätze für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden beschränkt. Für nicht vorhersehbare Heranziehungen zum Dienst führt Absatz 2 hingegen die Regelung des § 75 Absatz 4 geltender Fassung fort.

#### **Zu Nummer 3 (Arbeitszeitmodelle)**

Der neu aufgenommene Mitbestimmungstatbestand steht im engen Zusammenhang mit den arbeitszeitbezogenen Regelungen der Nummer 1. Bereits nach bislang geltendem Recht hat die Rechtsprechung die Mitbestimmungspflichtigkeit der Einführung und Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle (vgl. u. a. BVerwG, Beschluss vom 09.10.1991 – 6 P 21.89 – zur gleitenden Arbeitszeit) anerkannt und aus § 75 Absatz 3 Nummer 1 geltender Fassung abgeleitet. Die Regelung in einer separaten Vorschrift dient der Klarstellung. Sie macht die Mitbestimmungspflichtigkeit sichtbarer und trägt der gewachsenen Bedeutung flexibler Arbeitszeitmodelle und -systeme für die Beschäftigten Rechnung. Die hierdurch ermöglichte Zeitautonomie ist ein wesentlicher kollektiver Belang der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (§ 62 Nummer 6). Der Tatbestand erfasst die allgemeine Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen in der Dienststelle, nicht jedoch personelle Einzelmaßnahmen; die Regelung hat somit ausschließlich kollektivem Bezug.

#### **Zu Nummer 4 (Gestaltung der Arbeitsplätze)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 16 geltender Fassung.

#### **Zu Nummer 5 (Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle)**

Die bereits nach geltendem Recht bestehende Mitbestimmungspflicht bei der Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle wird in einen eigenständigen Tatbestand überführt. Die gesetzliche Verankerung trägt der gestiegenen Bedeutung flexibler und mobiler Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle Rechnung.

Die technischen Entwicklungen zur Ermöglichung des flexiblen und ortsungebundenen Arbeitens außerhalb der Dienststelle wie der Telearbeit oder des mobilen Arbeitens während Dienstreisen waren bei der letzten Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes in den 1970er-Jahren nicht vorhersehbar. Mittlerweile ist die Nutzung solcher Arbeitsformen weit verbreitet und für viele Beschäftigte unerlässliche Voraussetzung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Nach § 62 Nummer 6 hat der Personalrat die allgemeine Aufgabe, die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern. Der Mitbestimmungstatbestand ist – ebenso wie Nummer 3 – die beteiligungsrechtliche Unterlegung dieser Aufgabe.

Die Einführung flexibler Arbeitsmodelle wie Telearbeit und mobiles Arbeiten ist schon nach geltender Rechtslage mitbestimmungspflichtig, insbesondere nach § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 7 geltender Fassung (Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden), § 75 Absatz 3 Nummer 16 geltender Fassung (Gestaltung der Arbeitsplätze) sowie § 75 Absatz 3 Nummer 17 geltender Fassung (Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen). Der Tatbestand erfasst die allgemeine Einführung, Änderung und Aufhebung flexibler Arbeitsformen, nicht jedoch personelle Einzelmaßnahmen wie die Gewährung eines Antrags auf Telearbeit; die Regelung hat somit ausschließlich kollektivem Bezug.

#### **Zu Nummer 6 (Urlaub)**

Die Regelung entspricht mit der nachstehenden Erweiterung § 75 Absatz 3 Nummer 3 geltender Fassung.

Durch die zusätzliche Aufnahme der Mitbestimmungspflicht bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze wird die Regelung vollständig an den Inhalt des § 87 Absatz 1 Nummer 5 BetrVG angeglichen. Schon bislang unterlag die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, also abstrakt-generelle Regelungen, nach denen bei der Urlaubsplanung zu verfahren ist, als Grundlage für die Aufstellung des Urlaubsplans der Mitbestimmung. Die Ergänzung hat daher klarstellenden Charakter.

#### **Zu Nummer 7 (Dienstbezüge, Arbeitsentgelte)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 2 geltender Fassung.

#### **Zu Nummer 8 (Lohngestaltung)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 4 geltender Fassung.

#### **Zu Nummer 9 (Berufsausbildung)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 6 geltender Fassung.

#### **Zu Nummer 10 (Fortbildung)**

Die Regelung entspricht § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 6.

#### **Zu Nummer 11 (Beurteilungsrichtlinien)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 9 geltender Fassung (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 geltender Fassung (Beamtinnen/Beamte).

#### **Zu Nummer 12 (Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Kündigungen)**

Die Regelung entspricht § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 8 geltender Fassung.

#### **Zu Nummer 13 (Familienfreundlichkeit, Gleichstellung)**

Die Mitbestimmung zu Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern dienen, entspricht – unter terminologischer Anpassung an die Begrifflichkeiten des Bundesgleichstellungsgesetzes („Gleichstellung“ statt „Gleichberechtigung“) – § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 10 geltender Fassung.

Neben der Gleichstellung von Frauen und Männern sollen auch Maßnahmen, die der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen. Das aus Artikel 3 Absatz 2 GG folgende Gleichberechtigungsgebot zur Beseitigung bestehender gesellschaftlicher Nachteile zwischen Frauen und Männern wird daher um Mitbestimmungsaspekte zum Schutz gegen Benachteiligungen wegen der geschlechtlichen Identität (Diskriminierungsverbot aus Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 GG) ergänzt.

Zudem soll der Personalrat im Hinblick auf das Benachteiligungsverbot aus Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 GG auch in Maßnahmen mitbestimmen, die der Vermeidung der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen dienen. Die allgemeine Aufgabe des § 62 Nummer 4, Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen entgegenzuwirken und die Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen zu fördern, wird hierdurch beteiligungsrechtlich unterlegt. Auf die Begründung zu § 62 Nummer 4 wird ergänzend verwiesen.

Die Regelung wird schließlich um die Aspekte der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf als weitere Zielbestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes erweitert. Ergänzend wird auf

die Begründung zu § 62 Nummer 5 und 6 verwiesen. Durch die Ausweitung der Mitbestimmung zu Maßnahmen der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird den Herausforderungen der doppelten Erwerbstätigkeit bei gleichzeitiger Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen – ein Erwerbs- und Lebensmodell, das in den 1970er-Jahren noch nicht stark verbreitet war – stärker Rechnung getragen.

Die vorgesehene Mitbestimmung zu Maßnahmen der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll hingegen ausschließlich Maßnahmen mit kollektivem Bezug erfassen. Der Mitbestimmungstatbestand findet Anwendung, wenn es um die Schaffung kollektiver Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten geht, durch die sich familiäre Pflichten, wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger, besser mit der Berufstätigkeit in Einklang bringen lassen. Es bestehen daher enge Wechselwirkungen zu den kollektiven Mitbestimmungstatbeständen bei der Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle (§ 80 Absatz 1 Nummer 3), der Einführung ortsunabhängiger Arbeitsformen (§ 80 Absatz 1 Nummer 5), bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und der Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs (§ 80 Absatz 1 Nummer 6), bei der Berücksichtigung der Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen von Fortbildungsangeboten (§ 80 Absatz 1 Nummer 10), dem Erlass von Richtlinien über Versetzungen (§ 80 Absatz 1 Nummer 12) sowie dem Inhalt von Personalfragebogen (§ 80 Absatz 1 Nummer 15). Zudem kann ein enger Zusammenhang zur Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Mitbestimmung im Rahmen der Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen (§ 79 Absatz 1 Nummer 4) bestehen.

Mittelbare Folgewirkungen reichen hingegen nicht aus, sondern es muss ein konkreter und unmittelbarer Bezug der Maßnahme zu den Aspekten der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie bestehen. Außerhalb des Schutzzwecks des Mitbestimmungstatbestands liegen insbesondere die dem Schutz der Beschäftigten vor Überbeanspruchung am Arbeitsplatz dienenden Beteiligungstatbestände des § 80 Absatz 1 Nummer 4 (Gestaltung der Arbeitsplätze), Nummer 19 (Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs) und Nummer 20 (Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden) sowie des § 87 Absatz 5 (grundlegende Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen). Die Beteiligungstatbestände betreffen die Art und Weise der Leistungserbringung während der Arbeitszeit, nicht jedoch das Verhältnis von Arbeit und Privatleben. Sie sind abschließend und vermitteln einen ausreichenden Schutzstandard.

Nicht erfasst sind zudem Personalangelegenheiten im Einzelfall. Die Mitbestimmung zu Maßnahmen der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf führt insbesondere nicht dazu, dass Personalangelegenheiten, die nicht nach § 78 mitbestimmungspflichtig sind, unter Verweis auf die familiären Auswirkungen für die betroffenen Beschäftigten mitbestimmungspflichtig werden. Verlängern sich beispielsweise durch eine mitbestimmungsfreie Umsetzung zu einer innerhalb des umzugskostenrechtlichen Einzugsgebiets liegenden Außenstelle der Dienststelle die Wegezeiten zu Kinderbetreuungseinrichtungen, führt dies nicht zu einer Beteiligungspflicht des Personalrats nach § 80 Absatz 1 Nummer 13.

Mit der Ausweitung des Mitbestimmungstatbestands auf die Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist jedoch keine Begrenzung des bisherigen Regelungsgehalts des § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 10 geltender Fassung verbunden. Für die schon bislang bestehende Mitbestimmung bei der Gleichstellung von Frauen und Männern ist anerkannt, dass auch Einzelfallentscheidungen nach § 8 des Bundesgleichstellungsgesetzes erfasst sein können.

#### **Zu Nummer 14 (Vorschlagswesen)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 12 geltender Fassung. Die Ersetzung der derzeitigen Formulierung „betriebliches Vorschlagswesen“ durch die Formulierung „behördliches oder betriebliches Vorschlagswesen“ dient der Klarstellung.

#### **Zu Nummer 15 (Personalfragebogen)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 8 geltender Fassung (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) bzw. § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 geltender Fassung (Beamtinnen/Beamte).

#### **Zu Nummer 16 (Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen)**

Die schon bislang nach § 75 Absatz 3 Nummer 11 geltender Fassung bestehende Mitbestimmungspflicht zu Maßnahmen der Prävention von Dienstunfällen wird klarstellend um das Merkmal der Berufskrankheiten ergänzt (vgl.

auch § 87 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG). Hierdurch soll die Bedeutung der Mitbestimmung bei der Prävention anerkannter Berufskrankheiten klarer zum Ausdruck gebracht werden.

#### **Zu Nummer 17 (Gesundheits- und Eingliederungsmanagement)**

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sind angesichts der demographischen Entwicklung einer alternden Belegschaft und zunehmender Herausforderungen durch Arbeitsverdichtung, Rationalisierung und Digitalisierung der Arbeitsabläufe wichtige Prozesse zur langfristigen Erhaltung und Förderung der Gesundheit sowie zur Überwindung und Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit. Auch wenn über BGM und BEM in der Bundesverwaltung häufig Dienstvereinbarungen bestehen, ist der präventive und fürsorgliche Ansatz des BGM und BEM in den Mitbestimmungstatbeständen des BPersVG, insbesondere in § 75 Absatz 3 Nummer 11 geltender Fassung, bislang nur unzureichend abgebildet.

Die in Nummer 17 klargestellte und hervorgehobene Mitbestimmungspflicht der Personalvertretungen bei der Festlegung allgemeiner Grundsätze des betrieblichen oder behördlichen BGM und BEM ergänzt die Beteiligung der Personalvertretung bei der individuellen Eingliederung betroffener Beschäftigter nach § 167 Absatz 2 SGB IX.

#### **Zu Nummer 18 (Regelung der Ordnung und des Ordnungsverhaltens)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 15 geltender Fassung.

#### **Zu Nummer 19 (Hebung der Arbeitsleistung)**

Die Regelung entspricht § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 geltender Fassung.

#### **Zu Nummer 20 (neue Arbeitsmethoden)**

Die Regelung entspricht § 76 Absatz 2 Satz 1 Nummer 7 geltender Fassung.

#### **Zu Nummer 21 (technische Einrichtungen)**

Die Regelung entspricht § 75 Absatz 3 Nummer 17 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 75 Absatz 4 geltender Fassung.

#### **Zu Abschnitt 4 (Mitwirkung)**

Zur Verbesserung der Lesbarkeit und Verständlichkeit werden die Beteiligungsformen der Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung in jeweils separate Abschnitte aufgeteilt. Abschnitt 4 regelt nunmehr allein den Umfang und das Verfahren der Mitwirkung.

#### **Zu Unterabschnitt 1 (Verfahren der Mitwirkung)**

##### **Zu § 81 (Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat)**

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

Die Regelung entspricht § 72 Absatz 1 geltender Fassung.

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

Die Sätze 1 und 3 entsprechen § 72 Absatz 2 geltender Fassung.

Auch im Mitwirkungsverfahren sollen einvernehmliche Abreden über Fristen möglich sein. Dies wird in dem neu eingefügten Satz 2 verankert. Auf die Begründung zur entsprechenden Regelung des § 70 Absatz 3 Satz 3 im Mitbestimmungsverfahren wird verwiesen.

Satz 4 formuliert den bisherigen Verweis auf § 69 Absatz 2 Satz 6 geltender Fassung zur Verbesserung der Verständlichkeit und Lesbarkeit aus.

**Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 72 Absatz 3 geltender Fassung. Zur rechtssicher klargestellten Möglichkeit der elektronischen Kommunikation zwischen Personalrat und Dienststelle wird auf die Begründung zu § 70 Absatz 3 Satz 4 verwiesen.

**Zu § 82 (Stufenverfahren)**

Die Regelung entspricht unter redaktionellen Anpassungen im Wesentlichen § 72 Absatz 4 und 5 geltender Fassung.

In Ergänzung der bisherigen Rechtslage wird in Satz 1 die Möglichkeit rechtssicherer elektronischer Kommunikation im Gesetz verankert; auf die Begründung zu § 70 Absatz 3 Satz 4 wird verwiesen.

Durch die Erweiterung des Verweises in Satz 3 auch auf die Regelung des § 71 Absatz 1 Satz 2 ist auch die Vorlagefrist im Stufenverfahren der Mitwirkung der Vereinbarung abweichender Fristen zugänglich. Auf die Begründung zur entsprechenden Regelung des § 71 Absatz 1 Satz 2 im Mitbestimmungsverfahren wird verwiesen.

**Zu § 83 (Vorläufige Maßnahmen)**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 72 Absatz 6 geltender Fassung. Zur Verbesserung der Verständlichkeit wird der Verweis auf § 76 ausformuliert; der Verweis auf § 69 Absatz 5 geltender Fassung wird daher gestrichen.

**Zu Unterabschnitt 2 (Angelegenheiten der Mitwirkung)**

Die Regelungsgegenstände des § 78 geltender Fassung und des § 79 geltender Fassung, werden, soweit es sich um Angelegenheiten der Mitwirkung handelt, in Unterabschnitt 2 geregelt und partiell erweitert. Die der Anhörung des Personalrats unterliegenden Angelegenheiten des § 78 Absatz 3 bis 5 geltender Fassung werden in Abschnitt 5 geregelt.

**Zu § 84 (Angelegenheiten der Mitwirkung)**

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 78 Absatz 1 und 2 geltender Fassung, mit den nachstehend erläuterten Erweiterungen in Absatz 1.

**Zu Absatz 1****Zu Nummer 1 (Verwaltungsanordnungen)**

Nummer 1 entspricht § 78 Absatz 1 Nummer 1 geltender Fassung.

**Zu Nummer 2 (Umstrukturierungsmaßnahmen)**

Nummer 2 wird um die Fallgruppen der Aufspaltung (einer Dienststelle in eine oder mehrere neue Dienststellen) und die Ausgliederung (von wesentlichen Dienststellenteilen) ergänzt und hierdurch an die in § 111 Satz 3 BetrVG aufgeführten Fallgruppen angeglichen. Die Regelung steht im Zusammenhang mit dem in § 29 neu geschaffenen Übergangs- und Restmandats des Personalrats bei Umstrukturierungsmaßnahmen.

**Zu Nummer 3 (Privatisierung)**

Als weiterer Mitwirkungstatbestand wird in Nummer 3 die Privatisierung aufgenommen. Vergleichbar den in Nummer 2 erfassten Mitwirkungstatbeständen der Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder Dienststellenteilen berühren Privatisierungen die Belange der Beschäftigten der Dienststelle erheblich. Die Mitwirkung bei Privatisierungen eröffnet den Personalvertretungen die Möglichkeit, bereits bei der organisatorischen Grundentscheidung die Interessen der Beschäftigten einzubringen. Hiervon unberührt bleiben die Beteiligungsrechte bei der Umsetzung der aus Privatisierungen resultierenden Folgemaßnahmen, insbesondere in personellen und organisatorischen Angelegenheiten.

Erfasst werden jene Übertragungen von Aufgaben der Dienststelle, bei denen es durch einen Rechtsträgerwechsel zu einem Übergang vom Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes in den des BetrVG kommt. Dies ist bei der Übertragung von Aufgaben von einer Dienststelle auf eine andere, etwa in Folge von Umstrukturierungsmaßnahmen, nicht der Fall. Es wird ergänzend auf die Begründung zu § 29 Absatz 6 verwiesen.

**Zu Nummer 4 (Erhebung der Disziplarklage)**

Nummer 4 entspricht § 78 Absatz 1 Nummer 3 geltender Fassung.

**Zu Nummer 5 (Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf)**

Nummer 5 entspricht § 78 Absatz 1 Nummer 4 geltender Fassung.

**Zu Nummer 6 (vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, begrenzte Dienstfähigkeit)**

Nummer 6 (vorzeitige Versetzung in den Ruhestand) wird aus Klarstellungsgründen um die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ergänzt. Es handelt sich um einen Unterfall der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand (vgl. dazu Nr. 3.6 des Rundschreibens des Bundesministeriums des Innern vom 04.11.2013 – D 130101/5#6, GMBI S. 1222).

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise sowie Umstellung der Satzfolge § 78 Absatz 2 geltender Fassung.

**Zu § 85 (Ordentliche Kündigung)**

Die Regelung zur Mitwirkung des Personalrats bei der ordentlichen Kündigung von Arbeitnehmern entspricht unter redaktioneller Anpassung § 79 Absatz 1, 2 und 4 geltender Fassung.

Die in § 79 Absatz 3 geltender Fassung geregelte Anhörung bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen wird in Abschnitt 5 (Anhörung) verortet.

**Zu Abschnitt 5 (Anhörung)**

Zur Verbesserung der Lesbarkeit und Verständlichkeit werden die Beteiligungsformen der Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung in jeweils separaten Abschnitten geregelt. Abschnitt 5 regelt die Beteiligungsform der Anhörung.

**Zu § 86 (Außerordentliche Kündigung und fristlose Entlassung)**

Die Anhörung des Personalrats vor außerordentlichen Kündigungen von Arbeitnehmern und fristlosen Entlassungen von Beamten entspricht unter redaktioneller Anpassung § 79 Absatz 3 und 4 geltender Fassung.

Zu der nach Satz 3 vorgesehenen Möglichkeit der elektronischen Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung wird auf die Begründung zu § 70 Absatz 3 Satz 4 verwiesen.

**Zu § 87 (Weitere Angelegenheiten der Anhörung)****Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht § 78 Absatz 3 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht § 78 Absatz 4 geltender Fassung.

**Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht § 78 Absatz 5 geltender Fassung.

**Zu Kapitel 5 (Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat)**

Zur Verbesserung der Lesbarkeit und Verständlichkeit werden die bislang verstreuten Regelungen zur Einrichtung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats (§§ 53 bis 56 geltender Fassung) und deren Beteiligung (§ 82 geltender Fassung) in Kapitel 5 zusammengeführt.

Abschnitt 1 umfasst die Regelungen für die Stufenvertretungen, Abschnitt 2 die Regelungen für den Gesamtpersonalrat.

**Zu Abschnitt 1 (Bildung und Beteiligung der Stufenvertretungen)****Zu § 88 (Errichtung)**

Die Regelung entspricht § 53 Absatz 1 geltender Fassung.

**Zu § 89 (Wahl und Zusammensetzung)**

Die Regelung entspricht unter redaktionellen Anpassungen der Verweise § 53 Absatz 2 bis 5 geltender Fassung.

**Zu § 90 (Amtszeit und Geschäftsführung)**

Die Regelung des § 54 geltender Fassung zur Amtszeit und Geschäftsführung des Personalrats wird unter redaktioneller Anpassung der Verweise übernommen. Soweit § 54 Absatz 1 geltender Fassung zugleich auf die Rechtsstellung der Personalratsmitglieder Bezug nahm, werden die Regelungen in § 91 verortet.

In Satz 1 wird die bisherige Aufzählung der Einzelverweise durch den Verweis auf Kapitel 2 Abschnitt 2 und 3 (§§ 27 bis 49) vereinfacht und anwenderfreundlich ausgestaltet. Wie bisher führen die Stufenvertretungen keine Sprechstunden nach § 45 durch. Dies entspricht der bisherigen Rechtslage, da § 43 geltender Fassung nicht Gegenstand des Verweises des § 54 geltender Fassung war.

Satz 2 entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 54 Absatz 2 geltender Fassung. Auf Grund der in § 36 Absatz 1 vorgenommenen Verkürzung der Einberufungsfrist von sechs auf fünf Arbeitstage wird die für die Stufenvertretungen geltende Verdoppelung der Frist ebenfalls an die Fünftagewoche angepasst (zehn statt derzeit zwölf Arbeitstage).

**Zu § 91 (Rechtsstellung)**

Die Regelung enthält die auf die Rechtsstellung der Personalratsmitglieder Bezug nehmenden Verweise des § 54 Absatz 1 geltender Fassung (§§ 46 Absatz 1 bis 3 und 5 bis 7 geltender Fassung sowie § 47 geltender Fassung) und vereinfacht die Verweisung.

**Zu § 92 (Zuständigkeit)**

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 82 Absatz 1, 2, 4 und 5 geltender Fassung. Soweit § 82 Absatz 3 und 4 geltender Fassung Regelungen für den Gesamtpersonalrat enthalten, werden diese in Abschnitt 2 verortet.

**Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht § 82 Absatz 1 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

Die Sätze 1 und 2 entsprechen im Wesentlichen unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 82 Absatz 2 geltender Fassung.

**Zu Satz 1**

In Satz 1 wird klargestellt, dass die Stufenvertretung dem Gesamtpersonalrat Gelegenheit zur Äußerung gibt, wenn bei der betroffenen nachgeordneten Dienststelle ein solcher gebildet ist und dieser anstelle der Personalräte der nachgeordneten Dienststelle beteiligungsbefugt wäre. Dies ergibt sich aus § 95 Absatz 1, soll aber bereits an dieser Stelle aus Klarstellungsgründen verdeutlicht werden. Hat der Gesamtpersonalrat seinerseits nach § 95 Absatz 1 i. V. m. § 92 Absatz 2 Satz 1 den örtlichen Personalräten Gelegenheit zur Äußerung zu geben, verdreifachen sich die Fristen des Satzes 2.

**Zu Satz 2**

Die Fristverdoppelung im Fall der Anhörung des zuständigen Personalrats nach Satz 2 gilt wie bislang im Mitbestimmungs- und Mitwirkungsverfahren und erfasst die Äußerungsfristen nach § 70 Absatz 3 Satz 1 und § 81 Absatz 2 Satz 1, die abgekürzte Äußerungsfrist nach § 70 Absatz 3 Satz 2 sowie die Vorlagefristen des § 71 Absatz 1 Satz 1 und des § 82 Absatz 1 Satz 1.

Im Fall des § 71 Absatz 1 Satz 1 verdoppelt sich zugunsten der Dienststelle auch die Vorlagefrist an die übergeordnete Dienststelle im Stufenverfahren. Dies ist sachgerecht, da sich die Dienststelle (Mittelbehörde) vor der

Entscheidung, ob sie das Stufenverfahren durch Vorlage der streitigen Angelegenheit an die oberste Dienstbehörde fortsetzt, gegebenenfalls mit neuen Argumenten der Stufenvertretung (Bezirkspersonalrat) auseinandersetzen muss, die diese selbst erst durch die Anhörung des Personalrats der Ausgangsebene erfahren hat. Um diese neuen Argumente zu prüfen, muss sich die Mittelbehörde regelmäßig mit der Ausgangsbehörde in Verbindung setzen. Die in § 71 Absatz 1 Satz 1 vorgesehene Frist von fünf Arbeitstagen ist in dieser Konstellation regelmäßig nicht auskömmlich.

Der Verweis auf die Normen, die die gesetzlichen Fristen regeln, stellt klar, dass die Verlängerung der Fristen nur die gesetzlichen Fristen betrifft, nicht hingegen einvernehmlich zwischen der unterzubeteiligenden Personalvertretung und Dienststelle vereinbarte Fristen. Fristvereinbarungen, die eine unterzubeteiligende Personalvertretung mit „ihrer“ Dienststelle getroffen hat, bleiben daher unberücksichtigt; solche Fristabreden sind für die Stufenvertretung nicht steuerbar. Die Stufenvertretung und die Dienststelle können hingegen einvernehmliche Fristabreden treffen, da eine zwingende Verdoppelung der Fristen insbesondere in einfach gelagerten Fällen nicht immer sachgerecht ist.

### **Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 82 Absatz 4 geltender Fassung. Der Verweis erstreckt sich nunmehr nicht mehr nur auf die Vorschriften über die Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung (§§ 69 bis 81 geltender Fassung), sondern auf das Kapitel 4 insgesamt. Der Verweis erstreckt sich daher insbesondere auch auf die §§ 62, 65 und 66. Die Einbeziehung dieser Normen beruht darauf, dass in den genannten Normen im Unterschied zur bisherigen Rechtslage (§§ 66 bis 69 geltender Fassung) aus systematischen Gründen nicht mehr von „Personalvertretungen“ gesprochen wird, sondern von „Personalrat“. Die Erstreckung des Verweises ist daher notwendig, um die Regelungen auch auf die Stufenvertretungen anzuwenden. Im Ergebnis ist hiermit jedoch keine Änderung der Rechtslage verbunden.

### **Zu Absatz 4**

Die Regelung entspricht § 82 Absatz 5 geltender Fassung.

## **Zu Abschnitt 2 (Bildung und Beteiligung des Gesamtpersonalrats)**

### **Zu § 93 (Errichtung)**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 55 geltender Fassung.

### **Zu § 94 (Anzuwendende Vorschriften)**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 56 geltender Fassung, jedoch mit der Ausweitung des Verweises auch auf die durch § 89 Absatz 4 gewährleistete Mindestvertretung der Gruppen.

### **Zu § 95 (Zuständigkeit)**

#### **Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 82 Absatz 3 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 82 Absatz 4 geltender Fassung. Ergänzend wird auf die Begründung zu § 92 Absatz 3 verwiesen.

## **Zu Kapitel 6 (Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte)**

Die bislang informell bestehende Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (AG HPR) wird in Kapitel 6 gesetzlich institutionalisiert.

Die AG HPR ist keiner Dienststelle zugeordnet und bildet daher eine Vertretung sui generis, die die Interessen der Bundesbeschäftigten in die Entscheidungsprozesse auf ressortübergreifender Ebene einbringt.

Zugleich bietet die AG HPR ein Forum, das die Abstimmung und den Erfahrungsaustausch zwischen den Hauptpersonalräten der obersten Dienstbehörden verbessert.

**Zu § 96 (Zusammensetzung, Amtszeit, Teilnahmerechte)****Zu Absatz 1**

Als ressortübergreifendes Gremium sui generis setzt sich die AG HPR aus den bei den obersten Bundesbehörden gebildeten Hauptpersonalräten zusammen (Satz 1). Die Einbindung der obersten Bundesbehörden, die über keinen Hauptpersonalrat verfügen, wird über Satz 2 sichergestellt.

**Zu Absatz 2****Zu Satz 1**

Die AG HPR setzt sich aus je einem Mitglied der bei den obersten Bundesbehörden gebildeten Hauptpersonalräten zusammen. Sind bei einer obersten Bundesbehörde zwei Hauptpersonalräte vorhanden, entsenden diese jeweils einen Vertreter. Da die Vorsitzenden der Hauptpersonalräte durch die Geschäftsführung und Repräsentation der Stufenvertretungen gebunden sind, können auch andere Mitglieder des Hauptpersonalrats in die AG HPR entsandt werden. Hierdurch wird die Flexibilität der Zusammensetzung der AG HPR gewährleistet.

Jeder Hauptpersonalrat benennt mindestens ein Ersatzmitglied, das bei einem Ausscheiden oder einer zeitweiligen Verhinderung des entsandten Mitglieds in die AG HPR eintritt.

**Zu Satz 2**

Die Mitgliedschaft in der AG HPR leitet sich aus der Mitgliedschaft in dem entsendenden Hauptpersonalrat ab und ist somit akzessorisch. Scheidet ein Mitglied aus dem Hauptpersonalrat nach § 90 Satz 1 i. V. m. § 31 Absatz 1 aus, erlischt zugleich die Mitgliedschaft in der AG HPR. Gleiches gilt, wenn das Mitglied durch den entsendenden Hauptpersonalrat abberufen wird. Die Niederlegung des Amtes in der AG HPR tritt als weiterer, von dem Grundverhältnis der Mitgliedschaft im entsendenden Hauptpersonalrat unabhängiger Beendigungsgrund hinzu.

**Zu Satz 3**

Satz 3 ordnet die entsprechende Anwendung des § 32 an, nach welchem die Mitgliedschaft eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder er wegen eines gegen ihn schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben ist.

**Zu Absatz 3**

Durch die Möglichkeit der Wahl von bis zu zwei Vorsitzenden wird das in der AG HPR praktizierte Modell der Wahrnehmung des Amtes in Form eines Co-Vorsitzes aufrechterhalten. Die Vorsitzenden nehmen das Amt arbeitsteilig wahr.

**Zu Absatz 4**

Die Amtszeit der AG HPR beträgt vier Jahre. Wie die Amtszeit der Personalvertretungen auf Ressortebene (vgl. § 27 Absatz 2) beginnt die Amtszeit am 1. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

**Zu Absatz 5**

In Entsprechung zu dem Teilnahmerecht der Jugend- und Auszubildendenvertretung an Sitzungen des Personalrats (§ 37 Absatz 1) können die Haupt-Jugend- und -Auszubildendenvertretungen der obersten Bundesbehörden eine Vertretung mit beratendem Teilnahmerecht benennen. Zudem haben auch je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes (AGSVB) und der Vereinigung der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes (VSV Bund) – entsprechend der bisherigen Praxis – das Recht zur beratenden Teilnahme an den Sitzungen der AG HPR.

**Zu § 97 (Geschäftsführung und Rechtsstellung)****Zu Absatz 1**

Absatz 1 erklärt für die Geschäftsführung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte und die Rechtsstellung ihrer Mitglieder § 36 Absatz 2 Satz 1 bis 3 (Anberaumung von Sitzungen), § 38 (Zeitpunkt der Sitzungen und Nichtöffentlichkeit), § 43 (Protokoll), § 44 (Geschäftsordnung), § 48 (Bekanntmachungen und Aushänge), § 49

(Verbot der Beitragserhebung), § 50 (Ehrenamtlichkeit), § 51 (Versäumnis von Arbeitszeit) und § 52 Absatz 1 (notwendige Freistellung) für entsprechend anwendbar. Der für die Tätigkeit in der AG HPR erforderliche Umfang der Dienstbefreiung für das entsandte Mitglied ist bei der Zuteilung des Freistellungskontingents der Hauptpersonalräte zu berücksichtigen; Ersatzmitgliedern, die vertretungsweise in der AG HPR tätig sind, ist Dienstbefreiung in dem hierfür erforderlichen Umfang zu gewähren, sofern das Ersatzmitglied nicht ohnehin zur Bewältigung seiner Aufgabe als Mitglied des Hauptpersonalrats freigestellt ist.

Darüber hinaus gelten die allgemeinen Vorschriften des Kapitels 1, insbesondere § 10 (Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot), § 11 (Schweigepflicht) und § 12 (Unfallfürsorge), auch für die Mitglieder der AG HPR. Die Mitglieder der AG HPR sind Personen im Sinne der genannten Vorschriften, die Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen.

### **Zu Absatz 2**

Zur Wahrnehmung der laufenden Geschäftsführung betreibt die AG HPR eine Geschäftsstelle. Der Sitz der Geschäftsstelle wird an den Vorsitz der AG HPR geknüpft. Hat die AG HPR einen Co-Vorsitz gewählt, entscheidet die AG HPR mit einfacher Mehrheit, bei welcher obersten Bundesbehörde die Geschäftsstelle eingerichtet wird; es muss sich um eine oberste Bundesbehörde handeln, deren Geschäftsbereich eine oder einer der Co-Vorsitzenden angehört.

Die für die Tätigkeit der AG HPR und ihrer Geschäftsstelle anfallenden Kosten sind aus den Mitteln zu bestreiten, die die Hauptpersonalräte zur Erledigung ihrer Aufgaben von den obersten Bundesbehörden nach den allgemeinen kostenrechtlichen Regelungen der §§ 46 und 47 erhalten. Die Kosten der von den Hauptjugend- und Auszubildendenvertretungen und den ressortübergreifenden Vertretungen der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes (AGSVB, VSV Bund) benannten Vertretung trägt jeweils die oberste Bundesbehörde, deren Geschäftsbereich die Vertretung angehört.

### **Zu § 98 (Stellungnahmerecht bei ressortübergreifenden Digitalisierungsmaßnahmen)**

Die Einbindung der AG HPR durch die Gewährung einer Gelegenheit zur Stellungnahme ist im Rahmen der IT-Konsolidierung des Bundes erprobt und hat sich bewährt. Mit der Regelung wird die derzeit informell erfolgende Gewährung einer Gelegenheit zur Stellungnahme gesetzlich verankert und verfahrensrechtlich ausgestaltet.

Da Personalvertretungen auf Dienststellenebene gebildet werden, enden die personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte an der Grenze des Geschäftsbereichs der obersten Bundesbehörde. Die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung und Mitwirkung erfolgt somit auf der Ressortebene. Dies ist Folge und Ausdruck des sich aus Artikel 65 Satz 2 GG ergebenden Ressortprinzips, nach welchem jede Bundesministerin und jeder Bundesminister ihren bzw. seinen Geschäftsbereich innerhalb der durch die Bundeskanzlerin oder den Bundeskanzler vorgegebenen Richtlinien der Politik selbständig und unter eigener Verantwortung leitet. Die Aufgaben und Befugnisse der Personalvertretungen auf Ressortebene bleiben durch das Stellungnahmerecht der AG HPR unberührt.

Digitalisierungsprozesse werden jedoch zunehmend ressortübergreifend vorbereitet und abgestimmt. Die Digitalisierung der Bundesverwaltung führt zu tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt und hat unmittelbare Auswirkungen auf die Art und Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Anforderungen an die Beschäftigten. Es besteht daher besonderer Bedarf, die Belange und Interessen der Beschäftigten frühzeitig in den Blick zu nehmen und zu wahren.

Durch die prozessbegleitende Einbindung der AG HPR in Form der Gewährung einer Gelegenheit zur Stellungnahme können personalvertretungsrechtliche Belange ressortübergreifender Maßnahmen frühzeitig identifiziert und bereits in die ressortübergreifenden Abstimmungsprozesse zu Digitalisierungsmaßnahmen eingebracht werden. Dies ist nicht nur im Interesse der Beschäftigten, sondern auch der Dienststellen. Die frühzeitige Information und Transparenz fördert die Akzeptanz ressortübergreifender Digitalisierungsprozesse. Zudem können mögliche Konflikte in den späteren Beteiligungsverfahren auf Ressortebene in einem frühen Stadium erkannt und im weiteren Verfahren berücksichtigt werden. Die AG HPR kann insbesondere wichtige Impulse bei der Gestaltung von Muster-Dienstvereinbarungen geben, die auf Ressortebene mit den zuständigen Personalvertretungen geschlossen werden.

**Zu Absatz 1**

Als personalvertretungsrechtliches Gremium sui generis erhält die AG HPR keines der in Kapitel 4 geregelten förmlichen Beteiligungsrechte, sondern ein Stellungnahmerecht. Absatz 1 regelt die Reichweite und den Zeitpunkt des Stellungnahmerechts.

**Zu Satz 1**

Das Stellungnahmerecht der AG HPR knüpft an den für Digitalisierungsmaßnahmen zentralen Mitbestimmungstatbestand des § 80 Absatz 1 Nummer 21 an. Danach unterliegen die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung. Technische Einrichtungen im Sinne dieser Vorschrift sind alle Anlagen oder Geräte, die unter Verwendung nicht menschlicher, sondern anderweit erzeugter Energie mit den Mitteln der Technik, insbesondere der Elektronik, eine selbstständige Leistung erbringen (BVerwG, Beschluss vom 14.06.2011 – 6 P 10.10 –). Erfasst sind alle Vorrichtungen, Anlagen, Geräte oder Systeme, die der automatisierten Erhebung oder Verarbeitung von Daten dienen. Die Regelung hat in der Rechtsprechung einen weiten Anwendungsbereich erfahren. Bereits die objektive Eignung technischer Einrichtungen zur Verhaltens- und Leistungskontrolle der Beschäftigten sind der Mitbestimmung des Personalrats unterworfen. Die Nutzung von auf Informations- und Kommunikationstechnik basierenden Verfahren ist der Hauptanwendungsfall des § 80 Absatz 1 Nummer 21.

Das Stellungnahmerecht besteht nur, wenn es sich um eine Maßnahme mit ressortübergreifender Wirkung handelt. Ressortübergreifende Maßnahmen sind dadurch gekennzeichnet, dass eine (federführende) Bundesbehörde oder mehrere oberste Bundesbehörden gemeinsam einheitliche Regelungen für die Geschäftsbereiche mehrerer oder aller oberster Bundesbehörden anstreben. Eine Maßnahme mit ressortübergreifender Wirkung liegt daher nur vor, wenn die beabsichtigte Entscheidung die Beschäftigten der Geschäftsbereiche mehrerer oder aller obersten Bundesbehörden betrifft.

Die Einbindung der AG HPR ist vor der Entscheidung über die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen durchzuführen. Im Gegensatz zu dem Beteiligungsverfahren auf Ressortebene erfolgt die Einbindung der AG HPR somit nicht erst nach Abschluss des Willensbildungs- und Entscheidungsprozesses der Dienststellen, sondern prozessbegleitend. Hierdurch werden die Vorteile einer frühzeitigen Befassung der AG HPR für den Willensbildungsprozess ausgeschöpft.

Ob die Entscheidung durch die obersten Bundesbehörden herbeigeführt wird oder das Vorhaben von den obersten Bundesbehörden der Bundesregierung zur Entscheidung vorgelegt wird, ist für das Stellungnahmerecht unerheblich. Da Initiator der Entscheidung die (federführende) oberste Bundesbehörde ist, gilt das Stellungnahmerecht der AG HPR nicht für Organisationsentscheidungen der Bundeskanzlerin oder des Bundeskanzlers (z. B. Organisationserlasse) oder der Bundesregierung, die auf der Ausübung verfassungsgemäßer Rechte beruhen, insbesondere für Entscheidungen im Rahmen der Geschäftsordnung der Bundesregierung nach Artikel 65 Satz 4 GG oder der Organisationsgewalt nach Artikel 86 GG. Dem Stellungnahmerecht unterliegen daher nur solche Maßnahmen, die von einer obersten Bundesbehörde, also dienststellenseitig, initiiert und dem Bundeskabinett zur Entscheidung vorgelegt werden.

**Zu Satz 2**

Während § 80 Absatz 1 Nummer 21 die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen umfasst, die sich objektiv zur Verhaltens- und Leistungskontrolle der Beschäftigten eignen, erstreckt Satz 2 das Stellungnahmerecht der AG HPR auf Beteiligungsfragen, die

1. in unmittelbarem Zusammenhang mit der Realisierung von Maßnahmen nach § 80 Absatz 1 Nummer 21 stehen,
2. ressortübergreifenden Bezug haben und
3. der Beteiligung nach Kapitel 4 unterlägen, wenn sie von einer Dienststelle nur für ihre Beschäftigten getroffen würden.

Alle drei Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein.

Ein Unmittelbarkeitszusammenhang im Sinne von Nummer 1 ist zum einen gegeben, wenn die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen nach § 80 Absatz 1 Nummer 21 zugleich die Voraussetzungen weiterer Beteiligungstatbestände erfüllt. Als parallele Beteiligungstatbestände kommen insbesondere Fragen der Gestaltung der Arbeitsplätze, Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung oder die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (§ 80 Absatz 1 Nummer 4, 19 und 20) sowie grundlegende Veränderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen (§ 87 Absatz 3) in Betracht. Die Tatbestände verfolgen einen anderen Schutzzweck als § 80 Absatz 1 Nummer 21, weshalb sich das Stellungnahmerecht auch auf solche konkurrierenden Beteiligungstatbestände erstreckt.

Ein Unmittelbarkeitszusammenhang liegt zum anderen aber auch dann vor, wenn die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen weitere Maßnahmen erforderlich macht, die über die technische Umsetzung einer Digitalisierungsmaßnahme hinausgehen und wesentliche Auswirkungen auf die Beschäftigten haben. Dies betrifft beispielsweise Fragen bedarfsgerechter Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten bei der Einführung neuer Technologien (§ 80 Absatz 1 Nummer 10). Auch gesundheitsbezogene Aspekte können bei der Digitalisierung zu beachten sein (§ 80 Absatz 1 Nummer 16 und 17). Bewirken ressortübergreifende Digitalisierungsmaßnahmen Personalveränderungen, können der Erlass von Auswahlrichtlinien für Versetzungen und andere personelle Maßnahmen (§ 80 Absatz 1 Nummer 12) oder die Aufstellung von Sozialplänen (§ 79 Absatz 1 Nummer 5) in Betracht zu ziehen sein. Die Verlegung, Zusammenlegung oder Ausgliederung von Dienststellenteilen kann schließlich als organisatorische Maßnahme der Betriebskonsolidierung relevant sein (§ 84 Absatz 1 Nummer 2). Schließlich liegt ein Unmittelbarkeitszusammenhang auch vor bei organisatorischen Maßnahmen der Digitalisierung, insbesondere bei infrastrukturellen Komponenten der IT-Konsolidierung, wie der Bündelung des IT-Betriebs der Bundesverwaltung auf wenige Rechenzentren im Rahmen der Betriebskonsolidierung. Auch diese Maßnahmen haben wesentliche Auswirkungen auf die Beschäftigten, die beispielsweise von einer Umsetzung betroffen sind.

Nummer 2 trägt dem Umstand Rechnung, dass nur bei Projekten mit ressortübergreifendem Bezug Anlass besteht, die AG HPR als ressortübergreifendes Gremium einzubinden.

Voraussetzung für die Erstreckung des Stellungnahmerechts der AG HPR auf die mit der Digitalisierung in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Aspekte ist nach Nummer 3 stets, dass die Voraussetzungen eines Beteiligungstatbestands erfüllt sind. Die Maßnahme muss, würde sie von einer Dienststelle nur für ihren Geschäftsbereich getroffen, der Beteiligung der zuständigen Personalvertretung in der Dienststelle nach Kapitel 4 unterliegen. Die hypothetische Betrachtung stellt sicher, dass das Stellungnahmerecht der AG HPR inhaltlich deckungsgleich ist mit den Beteiligungsrechten der Personalvertretungen auf Dienststellenebene.

Personelle Einzelmaßnahmen, insbesondere nach § 78 Absatz 1, sowie Maßnahmen der Gesetzgebung und Normkonkretisierung unterliegen hingegen nicht dem Stellungnahmerecht der AG HPR.

### **Zu Absatz 2**

Absatz 2 legt das Verfahren der Gewährung der Gelegenheit zur Stellungnahme fest.

Die Unterrichtung der AG HPR erfolgt durch das federführende Ressort. Sie hat nach Satz 1 rechtzeitig und umfassend zu erfolgen. Dies entspricht der allgemeinen Anforderungen des § 66 Absatz 1 an den Zeitpunkt („rechtzeitig“) und den Umfang („umfassend“) der Unterrichtung. Die AG HPR wird hierdurch in den Prozess der Entscheidungsfindung einbezogen.

Die AG HPR hat Gelegenheit, innerhalb von vier Wochen nach vollständigem Erhalt aller relevanten Informationen eine Stellungnahme in der Angelegenheit abzugeben. Durch einvernehmliche Fristabsprachen zwischen der zuständigen obersten Bundesbehörde und der AG HPR können dem Umfang und der Komplexität der Angelegenheit Rechnung getragen werden (Satz 2). Bei Eilbedürftigkeit kann die Frist auf eine Woche verkürzt oder die Einholung der Stellungnahme, sofern die Entscheidung der Natur der Sache nach keinen Aufschub duldet, nachgeholt werden (Satz 3). Inhalt und Formulierung orientieren sich an den Möglichkeiten der Dienststelle zu Fristabkürzungen in dringenden Fällen (§ 70 Absatz 3 Satz 2) und zu vorläufigen Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden (§ 76).

Besteht vor der Abgabe der Stellungnahme weiterer Erläuterungsbedarf, kann die AG HPR die mündliche Erörterung der Angelegenheit mit der federführenden Bundesbehörde verlangen (Satz 4).

**Zu Absatz 3**

Das Stellungnahmerecht der AG HPR lässt die Befugnisse und Pflichten der bei den Dienststellen eingerichteten Personalvertretungen unberührt. Durch die Einbindung der AG HPR werden die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen weder vorweggenommen noch verkürzt; das Stellungnahmerecht der AG HPR ergänzt die Beteiligungsverfahren auf Ressortebene durch einen prozessbegleitenden und somit frühzeitig ansetzenden gegenseitigen Austausch zwischen den Dienststellen und den Personalvertretungen über die mit ressortübergreifenden Maßnahmen verbundenen personalvertretungsrechtlichen Belange der Beschäftigten.

Der AG HPR kommt insbesondere gegenüber den Hauptpersonalräten eine wichtige Unterstützungs- und Multiplikatorenfunktion zu. Die frühzeitige Einbindung der AG HPR in ressortübergreifende Entscheidungsprozesse versetzt die AG HPR in die Lage, die Hauptpersonalräte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Die Information der Hauptpersonalräte durch die AG HPR erstreckt sich auf alle personalvertretungsrechtlich relevanten Informationen, mit denen die AG HPR im Rahmen von Digitalisierungsmaßnahmen befasst wird, und umfasst auch Erkenntnisse aus den Teilnahmen an Gremien der IT-Steuerung des Bundes.

**Zu Kapitel 7 (Jugend- und Auszubildendenvertretung, Jugend- und Auszubildendenversammlung)****Zu § 99 (Errichtung)**

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 57 geltender Fassung. Um den Charakter der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) als Vertretung aller jugendlichen Beschäftigten und sich in der beruflichen Ausbildung befindlichen Beschäftigten zu stärken, wird die bislang bestehende Altersgrenze für Auszubildende aufgehoben. Auch Auszubildende, die älter als 25 Jahre sind, haben somit künftig die Möglichkeit, die JAV zu wählen oder sich in ihr zu engagieren (vgl. § 100).

**Zu § 100 (Wahlberechtigung und Wählbarkeit)****Zu Absatz 1**

Satz 1 entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 58 Absatz 1 Satz 1 geltender Fassung. In Satz 2 wird die bisherige Verweisung nur auf § 13 Absatz 1 geltender Fassung erweitert. Die Verweisung umfasst daher nicht mehr nur die Ausschlussgründe von der Wahlberechtigung § 13 Absatz 1 geltender Fassung, sondern auch § 14 Absatz 2. Es ist sachgerecht, dass abgeordnete Auszubildende, etwa bei verpflichtenden (Auslands-)Praktika oder (Auslands-)Stationen, nicht unmittelbar mit Beginn der Abordnung ihre Wahlberechtigung zur JAV in der abordnenden Dienststelle verlieren.

**Zu Absatz 2**

Durch die Neufassung des Satzes 1 wird die bisher für Auszubildende geltende Altersgrenze (Vollendung des 26. Lebensjahres) aufgehoben. Künftig sollen alle Auszubildenden das aktive und passive Wahlrecht zur JAV haben. Deren Interessenlage gründet sich auf dem gemeinsamen Status als Auszubildende und ist unabhängig von ihrem Alter. Für Beschäftigte, die keine Auszubildenden (mehr) sind, bleibt die bisherige Altersgrenze für die Wählbarkeit erhalten, um den Charakter der JAV als (auch) einer Jugendvertretung weiterhin zu wahren.

Der Verweis in Satz 2 wird redaktionell angepasst und entspricht im Wesentlichen dem § 58 Absatz 2 Satz 2 geltender Fassung. Im Unterschied zum geltenden Recht wird § 15 Absatz 2 Nummer 3 (§ 14 Absatz 2 geltender Fassung) jedoch aus dem Verweis ausgenommen. Beamte im Vorbereitungsdienst sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in entsprechender Berufsausbildung sind daher künftig auch für die Stufen-Jugend- und -Auszubildendenvertretungen wählbar. Dies ist sachgerecht, um zu gewährleisten, dass deren besonderen Anliegen auch in den Stufen-Jugend- und -Auszubildendenvertretungen sachverständig diskutiert werden.

Satz 3 entspricht inhaltlich § 61 Absatz 2 Satz 2 BetrVG und schließt die bislang nicht ausdrücklich geregelte Doppelmitgliedschaft in der JAV und im Personalrat nun auch im Anwendungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes aus.

**Zu § 101 (Größe und Zusammensetzung)****Zu Absatz 1**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 59 Absatz 1 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 59 Absatz 2 geltender Fassung.

**Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht § 59 Absatz 3 geltender Fassung.

**Zu § 102 (Wahl, Amtszeit und Vorsitz)****Zu Absatz 1**

Die Regelung konkretisiert § 60 Absatz 1 geltender Fassung unter redaktioneller Anpassung der Verweise.

Um die Rolle der JAV zu stärken, wird diese in den Beschlussprozess des Personalrats zur Bestimmung des Wahlvorstands und der oder des Vorsitzenden einbezogen (Satz 1). Zudem wird der Zeitpunkt festgelegt, wann der Wahlvorstand zu bestimmen ist. Dies ist gesetzlich bislang nicht geregelt. Um die rechtzeitige Wahl der JAV zu gewährleisten, bestimmt Satz 1 in Anlehnung an § 21 Satz 1 für die Personalratswahl, dass der Wahlvorstand spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der JAV zu bestellen ist.

Der Verweis in Satz 2 auf die in § 21 Satz 5 bis 7 geregelte Zusammensetzung des Wahlvorstands, die Bestellung von Ersatzmitgliedern und das Teilnahmerecht der Beauftragten der Gewerkschaften an Sitzungen des Wahlvorstands entspricht der geltenden Rechtslage.

Durch die einvernehmliche Bestellung des Wahlvorstands zwischen Personalrat und JAV bedarf es ergänzender Regelungen für den Fall, dass kein Einvernehmen hergestellt wird. Satz 3 ordnet in diesem Fall die entsprechende Anwendung der §§ 22 und 23 an. Der Wahlvorstand ist daher durch eine von der Leiterin oder dem Leiter einberufene Jugend- und Auszubildendenversammlung zu wählen oder, nachrangig zu § 22, durch die Leiterin oder den Leiter der Dienststelle zu bestimmen.

**Zu Absatz 2**

Satz 1 entspricht § 60 Absatz 2 Satz 3 geltender Fassung.

In Abweichung zu dem bisherigen Amtszeitbeginn und -ende wird die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend dem Amtszeitbeginn und -ende des Personalrats (§ 27) stichtagsbezogen ausgestaltet (Satz 2). Die Amtszeit der JAV beginnt somit stets am 1. Juni des Wahljahres und endet stichtagsgenau nach Ablauf von zwei Jahren am 31. Mai des übernächsten Jahres. Auf die Begründung zu § 27 wird verwiesen.

Über den Verweis in Satz 3 auf § 27 Absatz 2 Satz 2 sind die Regelungen zum Übergangsmandat des im Amt befindlichen Personalrats auf die JAV entsprechend anwendbar.

Satz 4 entspricht im Wesentlichen § 60 Absatz 2 Satz 5 geltender Fassung, unter sprachlicher Anpassung sowie redaktioneller Anpassung der Verweise.

**Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht § 60 Absatz 3 geltender Fassung.

**Zu Absatz 4**

Die Regelung entspricht, unter redaktioneller Anpassung der Verweise, § 60 Absatz 4 geltender Fassung. Die neu geschaffene Regelung zum Übergangsmandat und Restmandat bei Umstrukturierungsmaßnahmen (§ 29) erstreckt sich über den Verweis auch auf die JAV.

**Zu § 103 (Aufgaben)**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung des Verweises § 61 Absatz 1 geltender Fassung.

**Zu § 104 (Zusammenarbeit mit dem Personalrat)****Zu Absatz 1, Absatz 2 und Absatz 3**

Die Regelungen der Absätze 1 bis 3 zur Zusammenarbeit der JAV mit dem Personalrat entsprechen unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 61 Absatz 2 bis 4 geltender Fassung. Die Ergänzung des Informationsanspruchs auf die zur Aufgabenerfüllung erforderlichen personenbezogenen Daten ist eine Folgeänderung zu § 66

Absatz 1 Satz 2, auf dessen Begründung verwiesen wird. Angesichts des Umstands, dass auch die JAV personenbezogene Daten verarbeitet, gilt über Absatz 2 Satz 3 die Regelung zur datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit des § 69 entsprechend.

#### **Zu Absatz 4**

Der bisherige Verweis allein auf die Vorschrift zur Einberufung und Ladung zu Sitzungen (§ 34 Absatz 1 und 2 geltender Fassung) wird auf weitere Vorschriften, die die Sitzungen und Beschlussfassungen des Personalrats betreffen, erweitert. Die bisherige Verweisung griff zu kurz und ließ wesentliche Bereiche ungeregelt und daher unklar.

#### **Zu § 105 (Anzuwendende Vorschriften)**

Die Regelung entspricht in Satz 1 bis 3 unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 62 geltender Fassung. Satz 4 stellt über den Verweis in § 56 die Geltung des besonderen Schutzes von Auszubildenden sicher. Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung, die aus der Verschiebung des Regelungsgehaltes des § 9 geltender Fassung nach § 56 resultiert.

#### **Zu § 106 (Jugend- und Auszubildendenversammlung)**

Die Regelung entspricht § 63 geltender Fassung.

#### **Zu § 107 (Stufenvertretungen)**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 64 geltender Fassung.

#### **Zu Kapitel 8 (Gerichtliche Entscheidungen)**

##### **Zu § 108 (Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte, Anwendung des Arbeitsgerichtsgesetzes)**

Die Regelung entspricht mit den nachfolgend erläuterten Änderungen und unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 83 geltender Fassung.

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

Der Satzteil vor Nummer 1 wird neu gefasst, da die derzeitige Formulierung („außer in den Fällen“) missverständlich ist. Die Neuformulierung stellt klar, dass die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte auch die Entscheidungen nach § 26 (Wahlanfechtung), § 30 (Ausschluss eines Mitglieds und Auflösung des Personalrats), § 55 Absatz 1 (Kündigungsschutz von Personalratsmitgliedern) und § 56 (Besonderer Schutz der Auszubildenden) erfasst („außer“ im Sinne von „neben“).

##### **Zu Nummer 1**

Die Regelung entspricht § 83 Absatz 1 Nummer 1 geltender Fassung.

##### **Zu Nummer 2**

Die Neuformulierung ist eine Folgeänderung zur Streichung der Vertretung der nichtständig Beschäftigten (§ 65 geltender Fassung).

##### **Zu Nummer 3**

Die Neuformulierung ist eine Folgeänderung zur Streichung der Vertretung der nichtständig Beschäftigten (§ 65 geltender Fassung).

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

Mit dem neu geschaffenen Absatz 1 Nummer 4 wird die Zuständigkeit der Gerichte der Verwaltungsgerichtsbarkeit im Zusammenhang mit Beschlüssen der Einigungsstelle ausdrücklich gesetzlich verankert. Es handelt sich um eine klarstellende Konkretisierung des § 83 Absatz 1 Nummer 3.

Bereits nach § 83 Absatz 1 Nummer 3 geltender Fassung konnte die Rechtmäßigkeit eines Beschlusses der Einigungsstelle, wenn dieser nicht nur eine Empfehlung ausspricht, auf Antrag eines Beteiligten im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren durch die Gerichte der Verwaltungsgerichtsbarkeit überprüft werden. Unter die in § 83 Absatz 1 Nummer 3 geltender Fassung geregelten Entscheidungen der Gerichte der Verwaltungsge-

richtsbarkeit über die Zuständigkeit der Personalvertretungen fallen schon bisher auch ohne ausdrückliche Erwähnung Streitigkeiten, die die Zuständigkeit der Einigungsstellen und damit die Rechtmäßigkeit ihrer Beschlüsse betreffen, weil das Verfahren vor der Einigungsstelle Teil der Wahrnehmung der Beteiligungsrechte der Personalvertretung ist (BVerwG, Beschluss vom 28.06.2000 – 6 P 1.00 – sowie Beschluss vom 24.05.2006 – 6 PB 16.05 –). Dies gilt allerdings nur für bindende Beschlüsse der Einigungsstelle. Ein Beschluss mit lediglich empfehlendem Charakter ist gerichtlich nicht überprüfbar (BVerwG, Beschluss vom 24.05.2006 – 6 PB 16.05 –). Soweit der Einigungsstelle bei ihrer Entscheidung ein Ermessens- oder Beurteilungsspielraum zukommt, beschränkt sich die gerichtliche Kontrolle auf die Einhaltung der Grenzen dieses Spielraums, also nur die Rechtmäßigkeit, nicht aber die Zweckmäßigkeit (BVerwG, Beschluss vom 24.05.2006 – 6 PB 16.05 –). Die gerichtliche Überprüfbarkeit ist daher der nach § 76 Absatz 5 Nummer 4 BetrVG vergleichbar.

Nach Nummer 4 gerichtlich überprüfbar ist zudem die Aufhebung eines nicht nur empfehlenden Beschlusses der Einigungsstelle durch die oberste Dienstbehörde. Dies betrifft die in § 75 Absatz 2 aufgeführten Fälle der uneingeschränkten Mitbestimmung, in denen die oberste Dienstbehörde den – grundsätzlich bindenden – Beschluss der Einigungsstelle im Einzelfall aufheben kann, wenn es sich um eine Entscheidung handelt, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist. Bei der Entscheidung, ob es sich um eine derart wesentliche Entscheidung handelt, hat die oberste Dienstbehörde zwar einen Beurteilungsspielraum; jedoch unterliegt die Frage, ob die von der obersten Dienstbehörde angeführten Gründe die Aufhebung des Beschlusses tragen, der verwaltungsgerichtlichen Überprüfung.

#### **Zu Nummer 5**

Die Regelung entspricht § 83 Absatz 1 Nummer 4 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht § 83 Absatz 2 geltender Fassung.

#### **Zu § 109 (Bildung von Fachkammern und Fachsenaten)**

Die Regelung entspricht inhaltlich § 84 geltender Fassung. Die Regelung wird neu strukturiert. Die vorgesehenen sprachlichen Änderungen dienen lediglich der Klarstellung.

#### **Zu Kapitel 9 (Sondervorschriften)**

##### **Zu Abschnitt 1 (Vorschriften für besondere Verwaltungszweige)**

##### **Zu § 110 (Grundsatz)**

Die Regelung verdeutlicht das Regel-Ausnahme-Verhältnis, nach welchem dieses Gesetz umfassend auch auf die nachstehend aufgeführten besonderen Verwaltungszweige anzuwenden ist, soweit nicht nach Maßgabe der Sondervorschriften dieses Abschnitts Ausnahmen oder Modifikationen vorgesehen sind.

##### **Zu § 111 (Bundespolizei)**

Die Regelungen für die Bundespolizei (§ 85 geltender Fassung) sind zum Teil überholt und werden bereinigt.

Die Einschränkungen der Wahlberechtigung und Wählbarkeit der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten (§ 85 Absatz 1 Nummer 2 und Nummer 4 geltender Fassung) und die hiermit im Zusammenhang stehende Vertretung der Interessen durch eine Vertrauensperson (§ 85 Absatz 1 Nummer 3 und Absatz 2 geltender Fassung) entfallen.

Ebenfalls entfällt die gegenstandslos gewordene Sondervorschrift für den Bundesgrenzschutz (Absatz 3).

Auch die Regelung zur Mitbestimmung der Bundespolizeipersonalvertretung bei der Berufsförderung von Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten (§ 85 Absatz 1 Nummer 7 geltender Fassung) ist gegenstandslos, da die entsprechende Regelung in § 13 des Bundespolizeibeamtengesetzes aufgehoben ist.

In den Absätzen 1 bis 3 bleiben drei der bisherigen Regelungstatbestände (§ 85 Absatz 1 Nummer 1, 5 und 6 geltender Fassung) unverändert erhalten.

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

Die Regelung entspricht § 85 Absatz 1 Nummer 1 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht § 85 Absatz 1 Nummer 5 geltender Fassung.

**Zu Absatz 3**

Die Regelung entspricht § 85 Absatz 1 Nummer 6 geltender Fassung.

**Zu § 112 (Bundesnachrichtendienst)**

Der Regelungsinhalt entspricht mit Ausnahme der Ablösung der bisher gesetzlich vorgesehenen Mitwirkung durch die Einführung einer eingeschränkten Mitbestimmung sowie weiteren geringfügigen inhaltlichen Änderungen und unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 86 geltender Fassung. Die Struktur der Regelung wird aus Gründen der Rechtsförmlichkeit und Übersichtlichkeit überarbeitet.

**Zu Absatz 1**

Absatz 1 entspricht § 86 Nummer 1 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 entspricht § 86 Nummer 2 geltender Fassung.

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 entspricht § 86 Nummer 3 bis 5 geltender Fassung mit den nachstehenden Änderungen.

Zu den Sätzen 1 und 2

Die Regelungen des § 86 Nummer 3 geltender Fassung werden modifiziert und vereinfacht.

Satz 1 entspricht § 86 Nummer 3 Satz 1 erster Halbsatz geltender Fassung. Auf die Sonderregelung des § 86 Nummer 3 Satz 1 zweiter Halbsatz geltender Fassung, dass die Personalversammlungen „in der Zentrale nur als Teilversammlung durchgeführt“ werden, wird künftig verzichtet. Durch die Änderung besteht für § 86 Nummer 3 Satz 2 geltender Fassung, der die Abgrenzung des Teilnehmerkreises von Teilversammlungen der Entscheidung des Leiters oder der Leiterin der Dienststelle überließ, kein Bedarf. Die Regelung wird daher nicht übernommen.

Satz 2 modifiziert § 86 Nummer 3 Satz 3 geltender Fassung. Da Personalversammlungen künftig grundsätzlich als Vollversammlungen durchgeführt werden, bestimmt Satz 2, um den Besonderheiten des Bundesnachrichtendienstes (BND) Rechnung zu tragen, dass die Präsidentin oder der Präsident des BND nach Anhörung des Personalrats die Durchführung einer Teilversammlung anordnen kann.

Zu Satz 3

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 86 Nummer 4 geltender Fassung. Der eingefügte Zusatz, dass Beschäftigte nicht an „der jeweiligen“ Personalversammlung teilnehmen dürfen, dient der Klarstellung. Die Regelung, wonach die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle nach Anhörung des Personalrats bestimmen kann, dass Beschäftigte nicht an der Personalversammlung teilnehmen, wird in der Literatur teilweise so verstanden, dass für eine beliebige Anzahl an Personalversammlungen ein Ausschluss erfolgen kann. Da die Teilnahme an Personalversammlungen ein hohes, schützenswertes Recht ist, darf der Ausschluss nur auf Grund einer Einzelfallprüfung für jede gesonderte Personalversammlung erfolgen.

Zu den Sätzen 4 und 5

Die Regelung entspricht § 86 Nummer 5 Satz 1 und 2 geltender Fassung. § 86 Nummer 5 Satz 3 geltender Fassung („Der Leiter der Dienststelle nimmt an den Personalversammlungen teil“) wird nicht übernommen. Bereits aus § 59 Absatz 2 Satz 2 folgt, dass die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle an Personalversammlungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teilzunehmen hat.

**Zu Absatz 4**

Zu den Sätzen 1 bis 4

Satz 1 entspricht § 86 Nummer 6 und die Sätze 2 bis 4 entsprechen § 86 Nummer 7 geltender Fassung.

Zu den Sätzen 5 bis 7

Im Zuge der letzten Änderung des § 86 BPersVG wurde 2016 die Möglichkeit eingeführt, dass die oberste Dienstbehörde und der Gesamtpersonalrat durch Dienstvereinbarung von den Einschränkungen des § 86 BPersVG abweichen können. Von dieser Möglichkeit wurde in der Folge auch Gebrauch gemacht. Die mit der Dienstvereinbarung erprobte Abmilderung der Einschränkungen hat sich im Grundsatz bewährt und soll nunmehr gesetzlich verankert werden. Die Regelung ersetzt § 86 Nummer 8 Satz 1 geltender Fassung. Danach galt bislang, dass an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung trat. An die Stelle der bloßen Mitwirkung tritt nun in den gesetzlich vorgesehenen Fällen eine sogenannte eingeschränkte Mitbestimmung. Mit der Neuregelung wird die Mitbestimmung mit der Besonderheit für den BND ermöglicht, dass im Falle eines Stufenverfahrens bei Uneinigkeit zwischen der obersten Bundesbehörde und der Stufenvertretung die oberste Bundesbehörde ohne Anrufung einer Einigungsstelle endgültig entscheidet. Hierdurch soll eine möglichst weitgehende Angleichung des Beteiligungsrechts für den BND an die übrige Bundesverwaltung unter gleichzeitiger Beachtung der besonderen Sicherheitsanfordernisse des BND erfolgen.

#### **Zu Absatz 5**

Absatz 5 entspricht § 86 Nummer 11 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 6**

Absatz 6 entspricht § 86 Nummer 9 geltender Fassung mit den nachstehenden Änderungen.

Zu Nummer 1

Die Regelung entspricht § 86 Nummer 9 Buchstabe c geltender Fassung. Sie wird aus systematischen Gründen den beiden nachfolgenden Regelungen vorangestellt.

Zu Nummer 2

Die Regelung entspricht § 86 Nummer 9 Buchstabe a geltender Fassung. Der Zusatz in der geltenden Fassung „bei Dienststellen im Sinne der Nummer 1“ wird nicht übernommen. Absatz 1 (§ 86 Nummer 1 geltender Fassung) differenziert zwischen der Zentrale des BND und den sonstigen Dienststellen. Bei Erhalt des Verweises würde bei Verschlussachen in den sonstigen Dienststellen der Gesamtpersonalrat tätig werden, jedoch in der Zentrale der örtliche Personalrat des BND in Berlin zuständig bleiben.

Zu Nummer 3

Die Regelung entspricht § 86 Nummer 9 Buchstabe b geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 7**

Absatz 7 entspricht § 86 Nummer 10 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 8**

Absatz 8 entspricht § 86 Nummer 13 geltender Fassung.

#### **Zu Absatz 9**

Absatz 9 entspricht inhaltlich § 86 Nummer 8 Satz 2 geltender Fassung. Die 2016 eingeführte Erprobung der Normalisierungen im BND soll fortgesetzt werden. Eine von den Sonderregelungen des § 109 abweichende Vereinbarung sollte aus Gründen der Rechtsklarheit und -sicherheit schriftlich oder elektronisch vereinbart werden. Um der notwendigen Rechtsförmlichkeit Rechnung zu tragen, wurde statt der bisherigen Aufzählung der von einer Änderung ausgeschlossenen Sonderregelungen ohne inhaltliche Änderung die einer Abänderung zugänglichen Regelungen aufgeführt. Weiterhin ausgeschlossen von einer durch Vereinbarung erfolgten Abweichung von den Sonderregelungen sind Absatz 4 Satz 2 bis 4 sowie die Absätze 7 und 8, die § 86 Nummer 2, 7, 10 und 13 ersetzen.

#### **Zu Absatz 10**

Absatz 10 entspricht § 86 Nummer 12 geltender Fassung.

**Zu § 113 (Bundesamt für Verfassungsschutz)**

Der Regelungsinhalt entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 87 geltender Fassung.

**Zu Absatz 1**

Absatz 1 entspricht § 87 Nummer 1 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 entspricht § 87 Nummer 2 geltender Fassung.

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 entspricht § 87 Nummer 3 geltender Fassung.

**Zu § 114 (Bundesagentur für Arbeit und andere bundesunmittelbare Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung)****Zu Absatz 1**

Absatz 1 entspricht inhaltlich § 88 Nummer 1 geltender Fassung. Die Ergänzung der Begriffe Zentrale und Hauptverwaltung dient der Klarstellung und berücksichtigt zwischenzeitliche Organisationsänderungen.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 entspricht inhaltlich § 88 Nummer 2 geltender Fassung. Abweichend von § 8 Satz 2 kann sich der Vorstand weiterhin unabhängig von einer Verhinderung durch eines oder mehrere seiner Mitglieder vertreten lassen.

**Zu Absatz 3**

Neu geregelt wird für die Bundesagentur für Arbeit, dass für die Dienststelle nicht mehr die Geschäftsführung der Regionaldirektionen und Agenturen als Kollegialorgan handeln soll, da die Wahrnehmung der Aufgabe als Kollegialorgan nicht praktikabel ist. Diese Regelung hat dazu geführt, dass in der Regel das vorsitzende Mitglied der Geschäftsführung zur Vertretung der Dienststellenleitung gegenüber dem Personalrat bevollmächtigt werden muss. Mit der Änderung soll das vorsitzende Mitglied der Geschäftsführung als Leiterin oder Leiter für die Dienststelle handeln, ohne dass es einer Bevollmächtigung bedarf. Dabei kann sich das vorsitzende Mitglied der Geschäftsführung abweichend von § 8 Satz 2, das heißt unabhängig von einer Verhinderung, durch eines oder mehrere Mitglieder der Geschäftsführung vertreten lassen.

**Zu Absatz 4**

Absatz 4 entspricht inhaltlich § 88 Nummer 3 geltender Fassung.

**Zu § 115 (Deutsche Bundesbank)**

Die Neuregelung berücksichtigt in Absatz 1 die geänderte Organisationsstruktur der Deutschen Bundesbank durch das Siebente Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die Deutsche Bundesbank vom 23. März 2002 (BGBl. I S. 1159) und enthält in Absatz 2 eine Klarstellung.

**Zu Absatz 1**

Absatz 1 trägt dem Umstand Rechnung, dass für alle dienst- und verwaltungsrechtlichen Angelegenheiten die Zuständigkeit einer obersten Dienstbehörde festgelegt werden muss. Die Präsidentin oder der Präsident der Deutschen Bundesbank ist nach § 31 Absatz 2 Satz 2 des Gesetzes über die Deutsche Bundesbank (BBankG) nur insoweit oberste Dienstbehörde, als es ausschließlich um beamtenrechtliche Angelegenheiten geht. In allen anderen personalvertretungsrechtlich relevanten Angelegenheiten gilt daher der Vorstand, der nach § 29 Absatz 1 BBankG die Stellung einer obersten Bundesbehörde hat, als die oberste Dienstbehörde. Wie bisher – und analog zu § 89 Nummer 2 Satz 2 geltender Fassung – ist § 71 Absatz 1 Satz 3 nicht anzuwenden.

§ 89 Nummer 1 geltender Fassung ist hingegen gegenstandslos, da die Hauptverwaltungen nach Wegfall der Vorstände der Landeszentralbanken und deren Vorbehaltszuständigkeiten ohne gesetzliche Sonderregelung entsprechend dem klassischen dreistufigen Behördenaufbau Mittelbehörden im Sinne von § 4 Absatz 1 Nummer 4 sind.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 stellt klar, dass – wie bisher – lediglich § 8 Satz 1 modifiziert werden soll. Diese Bestimmung ist erforderlich, weil nach § 8 Satz 1 für die Dienststelle „ihre Leiterin oder ihr Leiter“ handelt, die Leiterin oder der Leiter im Sinne einer für die Personalvertretung zuständigen (Einzel-)Person bei einem Kollegialorgan wie dem Vorstand der Deutschen Bundesbank jedoch nicht ohne weiteres bestimmt werden kann (vgl. insoweit auch die Parallele in § 88 Nummer 2 geltender Fassung).

§ 8 Satz 2, 3 und 4 findet unverändert Anwendung. Denn da § 115 als Sondervorschrift nur „Abweichungen“ von den allgemeinen Regelungen dieses Gesetzes regelt, ist die bisherige Klarstellung in § 89 Nummer 3 Satz 2 geltender Fassung mit dem Hinweis „§ 7 Satz 2 [geltender Fassung] bleibt unberührt“ entbehrlich.

**Zu § 116 (Deutsche Welle)**

Der Regelungsinhalt entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise im Wesentlichen § 90 geltender Fassung. Die Struktur der Regelung wird aus Gründen der Rechtsförmlichkeit und Übersichtlichkeit überarbeitet.

**Zu Absatz 1**

Absatz 1 entspricht § 90 Nummer 1 und 4 geltender Fassung. In Satz 1 wird die Verlegung des Sitzes der Deutschen Welle von Köln nach Bonn im Gesetzestext nachvollzogen.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 entspricht § 90 Nummer 2 geltender Fassung.

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 entspricht § 90 Nummer 3 geltender Fassung.

**Zu Absatz 4**

Mit der Neufassung werden weitere, bislang von der Beschäftigteneigenschaft ausgenommene Personen in den Geltungsbereich dieses Gesetzes einbezogen. Als Beschäftigte gelten nunmehr auch arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12a des Tarifvertragsgesetzes. Die Einbeziehung erfolgt jedoch nur dann, wenn sie nicht maßgeblich an der Programmgestaltung mitwirken. Wirken arbeitnehmerähnliche Freie maßgeblich an der Programmgestaltung mit, gelten sie weiterhin nicht als Beschäftigte. Diese Einschränkung erfolgt in Hinblick auf die in Artikel 5 Absatz 1 Satz 2 GG garantierte Rundfunkfreiheit, da mit ihr auch in personeller Hinsicht die Freiheit der Intendantin bzw. des Intendanten einhergeht, im Programmbereich Personalentscheidungen frei von äußeren Einflüssen treffen zu können.

Zu den „maßgeblich“ an der Programmgestaltung beteiligten Personen zählen insbesondere die Redakteure, die maßgeblich an der geistig-ideellen Zielrichtung der Programme mitarbeiten und damit den Programmen das Gepräge geben. Hierbei ist nicht nur auf die Verantwortlichkeit und die Weisungsbefugnis abzustellen, weil diese Kriterien nicht der komplexen Programmgestaltung Rechnung tragen.

**Zu Absatz 5**

Absatz 5 entspricht § 90 Nummer 6 geltender Fassung.

**Zu Absatz 6**

Absatz 6 entspricht § 90 Nummer 7 geltender Fassung.

**Zu § 117 (Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung)**

§ 91 des Soldatengesetzes wird aus rechtssystematischen Gründen in das Bundespersonalvertretungsgesetz überführt. Die Regelung enthält ausschließlich personalvertretungsrechtliche Regelungen für zivile Angehörige des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung, weshalb die bisherige Verortung im Soldatengesetz systematisch nicht überzeugend ist. Die Absätze 1 bis 4 entsprechen ohne inhaltliche Änderung unter redaktionellen Anpassungen der Verweise § 91 des Soldatengesetzes.

Absatz 5 entspricht § 92 geltender Fassung.

Die Sondervorschrift für die Mitglieder von Personalräten in den Auslandsdienststellen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (§ 91 Absatz 1 Nummer 4 geltender Fassung) wird in § 124 (Kapitel 9 Abschnitt 2) verortet.

### **Zu Abschnitt 2 (Dienststellen des Bundes im Ausland)**

#### **Zu § 118 (Grundsatz)**

Die Regelung verdeutlicht das Regel-Ausnahme-Verhältnis, nach welchem dieses Gesetz umfassend auch auf die Auslandsdienststellen des Bundes anzuwenden ist, soweit nicht nach Maßgabe der allgemeinen und ergänzenden Vorschriften dieses Abschnitts Ausnahmen oder Modifikationen vorgesehen sind. Insbesondere sind die Sondervorschriften des Abschnitts 1 auch auf Auslandsdienststellen der im Abschnitt 1 geregelten besonderen Verwaltungszweige anzuwenden.

Die Regelungssystematik entspricht dem geltenden BPersVG, nach welcher der für die Auslandsdienststellen des Bundes zentrale Tatbestand des § 91 Absatz 1 geltender Fassung im Eingangssatz eine vergleichbare Formulierung trifft („Für Dienststellen des Bundes im Ausland gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen“).

#### **Zu § 119 (Allgemeine Regelungen)**

Absatz 1 enthält eine Sonderregelung für den Begriff der „Arbeitstage“ in Dienststellen im Ausland. Der Regelungsinhalt der Absätze 2 bis 4 entspricht inhaltlich § 91 Absatz 1 Nummer 1, 2 und 5 geltender Fassung.

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

Absatz 1 enthält eine von der allgemeinen Begriffsbestimmung des § 4 Absatz 1 Nummer 2 abweichende Regelung, da Arbeitstage in Dienststellen im Ausland nicht zwingend den Tagen Montag bis Freitag und die als „Feiertag“ arbeitsfreien Tage nicht zwingend den gesetzlichen Feiertagen in der Bundesrepublik entsprechen. Maßgeblich dafür, welche Tage an den Auslandsdienststellen des Bundes personalvertretungsrechtlich als Arbeitstage gelten, sind die für die entsandten Beschäftigten (siehe Absatz 2 i. V. m. § 4 Absatz 1 Nummer 5) geltenden Arbeitszeit- und Feiertagsregelungen.

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

Der Inhalt der Regelung entspricht § 91 Absatz 1 Nummer 1 geltender Fassung unter sprachlicher Anpassung an den tatsächlichen Sprachgebrauch im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amts. Die Bezeichnung „Ortskraft“ wurde als diskriminierend empfunden; im dienstlichen Sprachgebrauch des Geschäftsbereichs des Auswärtigen Amts hat sich die Bezeichnung „lokal Beschäftigte“ etabliert. Darüber hinaus wurde immer wieder Kritik an der Formulierung „sind nicht Beschäftigte“ geäußert, da sie ebenfalls als diskriminierend empfunden wurde.

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

Absatz 3 entspricht § 91 Absatz 1 Nummer 2 geltender Fassung.

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

Die Regelung entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 91 Absatz 1 Nummer 5 geltender Fassung.

### **Zu § 120 (Vertrauensperson der lokal Beschäftigten)**

#### **Zu Absatz 1**

Zu Satz 1

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 91 Absatz 2 Satz 1 geltender Fassung. Neben redaktionellen Anpassungen ist eine Erweiterung von zwei auf bis zu drei Stellvertreter oder Stellvertreterinnen der Vertrauensperson der lokal Beschäftigten vorgesehen. Die Erweiterungsmöglichkeit ist infolge der gestiegenen Bedeutung der Rolle der Vertrauensperson der lokal Beschäftigten als Interessenvertreterin geboten.

Zu den Sätzen 2 bis 4

Durch die Regelungen wird die Vertretung der Belange der lokal Beschäftigten in Nebenstellen gestärkt.

Mit der in Satz 2 vorgesehenen Regelung sollen lokal Beschäftigte in größeren, teils räumlich weit entfernten Nebenstellen eigene Vertrauenspersonen der lokal Beschäftigten und wählen können.

Die Sätze 3 und 4 regeln das Verhältnis der Vertrauensperson der Dienststelle zur Vertrauensperson der lokal Beschäftigten der Nebenstelle und zur Leitung der Dienststelle. Gegenüber der Dienststellenleitung tritt nur die Vertrauensperson der lokal Beschäftigten der (Haupt-)Dienststelle auf.

#### **Zu Absatz 2**

Die Regelung entspricht im Wesentlichen § 91 Absatz 2 Satz 2 bis 5 geltender Fassung.

Die Wahl der Vertrauensperson und ihrer Vertretung erfolgt weiterhin grundsätzlich durch Handaufheben. Wie bisher ist jedoch eine geheime Wahl durchzuführen, wenn eine Wahlberechtigte oder ein Wahlberechtigter diesem Verfahren widerspricht. Daneben wird in Satz 1 zweiter Halbsatz die Anordnung geheimer Wahl mittels Stimmzetteln durch den Wahlvorstand vorgesehen. Die Neuregelung vor dem Hintergrund kulturell unterschiedlicher Kommunikationsgepflogenheiten geboten.

Satz 2 verlängert die Amtszeit der Vertrauensperson von zwei auf vier Jahre. Hierdurch sollen ein Gleichlauf mit der Amtszeit des örtlichen Personalrats, ausreichend Zeit der Vertrauensperson zur Einarbeitung in komplexe Themen und die Kontinuität der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung sichergestellt werden.

#### **Zu Absatz 3**

Das in Satz 1 aufgenommene Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Vertrauensperson stärkt die Position der Vertrauensperson.

Die Sätze 2 und 3 entsprechen § 91 Absatz 2 Satz 6 und 7 geltender Fassung. Die Vertrauensperson ist weiterhin Anlaufstelle für Anregungen, Anträge und Beschwerden der lokal Beschäftigten und ist in Angelegenheiten, die die Interessen der lokal Beschäftigten betreffen, durch den Personalrat anzuhören.

In Satz 4 wird das schon bislang aus § 91 Absatz 2 Satz 6 geltender Fassung abgeleitete Initiativrecht der Vertrauensperson gegenüber der Dienststellenleitung gesetzlich verankert.

Satz 5 sieht eine bislang nicht ausdrücklich geregelte Pflicht der Dienststelle vor, die Vertrauensperson in Angelegenheiten mit Bezug zu lokal Beschäftigten anzuhören. Das Unterbleiben einer solchen Anhörung hat allerdings keine Auswirkungen im Hinblick auf die Rechtmäßigkeit getroffener Maßnahmen.

#### **Zu Absatz 4**

Absatz 4 enthält weitere Neuregelungen zu Stärkung der Stellung der Vertrauensperson.

Satz 1 entspricht mit der nachstehend erläuterten Ergänzung § 91 Absatz 2 Satz 8 geltender Fassung. Die Ergänzung der Normverweise um § 59 Absatz 2 und § 65 berechtigt die Vertrauensperson dazu, eigenständige Personalversammlungen der lokal Beschäftigten einzuberufen und räumt ihr ein Recht auf eine monatliche Besprechung mit der Leitung der Dienststelle ein.

Die Sätze 2 und 3 ermöglichen die Durchführung gemeinsamer Monatsgespräche und gemeinsamer Personalversammlungen, wenn Personalrat, Vertrauensperson und Dienststellenleitung dies vereinbaren. Die Neuregelung ist durch die praktischen Erfordernisse des Dienstbetriebs der Auslandsdienststellen geboten.

### **Zu § 121 (Ergänzende Regelungen für die Dienststellen im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amts mit Ausnahme der Dienststellen des Deutschen Archäologischen Instituts)**

#### **Zu Absatz 1**

Absatz 1 begründet optional eine an die Bedürfnisse des Auslandsdienstbetriebs angepasste Erweiterung der Vertretungsregelung des § 8. Die Leiterin oder der Leiter der Verwaltung soll als Mitglied des „Managementteams“ zur Vertretung der Leiterin oder des Leiters in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten bestellt werden können, ohne dass dafür eine Zustimmung des örtlichen Personalrats nach § 8 Satz 4 erforderlich ist.

#### **Zu Absatz 2**

Die vorgesehene Zuordnungsfiktion reduziert den Verwaltungsaufwand der Zuordnung kleinerer Auslandsvertretungen. Bei (General-)Konsulaten unterhalb der Schwelle des § 13 Absatz 1 ist es grundsätzlich sachgerecht, dass diese in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht der Botschaft im Empfangsstaat als zugeordnet gelten. Über den

Verweis auf § 13 Absatz 2 bleiben abweichende Einzelfallentscheidungen möglich, wie etwa die Zuordnung zu einem anderen Generalkonsulat im Empfangsstaat, wenn dies auf Grund der räumlichen Nähe oder besonderer dienstlicher Gründe sinnvoll ist.

Für Botschaften unterhalb der Schwelle des § 13 Absatz 1 ist stets eine Zuordnung nach der allgemeinen Regelung des § 13 Absatz 2 erforderlich.

### **Zu Absatz 3**

Zu den Sätzen 1 und 2

Die Regelungen zur Wahlberechtigung in den Sätzen 1 und 2 entsprechen mit redaktionellen Anpassungen § 91 Absatz 1 Nummer 3 Satz 1 und 2 geltender Fassung.

Zu den Sätzen 3 und 4

Satz 3 enthält eine infolge der Rotationspraxis des Auswärtigen Dienstes (§§ 5, 14 GAD) gebotene Sonderregelung, die die Wählbarkeit der an Auslandsdienststellen des Auswärtigen Amtes Beschäftigten in den Personalrat des Auswärtigen Amtes ermöglicht. Derzeit sind an der Personalratsarbeit interessierte Kandidaten und Kandidatinnen für ein Mandat im Personalrat des Auswärtigen Amtes auf Grund der Auslandsverwendung im Wahlzeitpunkt nach § 91 Absatz 1 Nummer 3 Satz 1 zweiter Halbsatz geltender Fassung nicht passiv wahlberechtigt. Gleichzeitig sind rotationsbedingt am Ende einer regulären Amtszeit des Personalrats der Zentrale oft keine Vertretungen durch Ersatzmitglieder mehr möglich, da alle Ersatzmitglieder bereits „nachgerückt“ sind. Künftig sollen sich auch ins Ausland entsandte Beschäftigte zur Wahl des Personalrats der Zentrale aufstellen lassen können. Die Aufnahme des Mandats wird allerdings dadurch beschränkt, dass die gewählten entsandten Beschäftigten erst dann ihr Mandat antreten bzw. als Ersatzmitglied nachrücken, wenn sie nach Beendigung der Auslandsverwendung wieder im Auswärtigen Amt (Zentrale) eingesetzt sind. Die Regelung gilt nur für an die Auslandsvertretungen entsandtes Personal des Auswärtigen Dienstes, das nicht für aus anderen Bundesbehörden lediglich vorübergehend an die Auslandsvertretungen entsandt wurde, da die letztgenannten Beschäftigten im Anschluss an ihre Auslandsverwendung auch nicht in der Zentrale tätig werden. Auf § 13 Absatz 1 GAD wird nur „entsprechend“ verwiesen, um auch Konstellationen zu erfassen, in denen beispielsweise Beschäftigte von Landesbehörden an einer Auslandsvertretung zum Einsatz kommen.

Satz 4 stellt klar, dass aus einer Wahl eines Auslandsbeschäftigten in den Personalrat kein Anspruch auf (vorzeitige) Umsetzung aus dem Ausland in die Zentrale folgt.

### **Zu Absatz 4**

Satz 1 enthält eine durch die besonderen Bedürfnisse des Auslandsdienstbetriebs des Auswärtigen Dienstes veranlasste Sonderregelung gegenüber § 27 Absatz 1. Auf Grund des „einheitlichen Versetzungs- und Umsetzungstermins“ im Auswärtigen Dienst (1. Juli jeden Jahres – tatsächliche „Abwicklung“ der Umsetzungen üblicherweise Juni bis August) liegt der reguläre Wahlzeitraum des § 27 Absatz 1 von März bis Mai für die Personalratswahlen an den Auslandsvertretungen ungünstig. Häufig finden sich bei den Wahlen in den kleineren Auslandsvertretungen wegen der anstehenden Umsetzungen keine Interessenten, so dass oftmals personalratslose Zeiten in den Auslandsvertretungen eintreten. Zudem haben die im Sommer nach der Wahl in die Auslandsvertretungen umgesetzten Beschäftigten für die gesamte Dauer ihrer Standzeit (i. d. R. drei bis vier Jahre) keine Mitgestaltungsmöglichkeit durch aktives und passives Wahlrecht zu den dortigen Personalräten. Durch die Verschiebung des Wahlzeitraums wird sichergestellt, dass möglichst viele Beschäftigte aktiv wie passiv an der Wahl teilnehmen können.

Sätze 2 und 3 enthalten notwendige Folgeregelungen.

Für die Wahlen zu den Personalvertretungen im übrigen Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes soll weiterhin der grundsätzliche reguläre Wahltermin der Bundesverwaltung gelten, insbesondere um Kongruenz des Wahltermins zum Hauptpersonalrat des Auswärtigen Amtes mit den anderen Ressorts sicherzustellen.

### **Zu Absatz 5**

Absatz 5 entspricht mit redaktionellen Anpassungen § 91 Absatz 1 Nummer 3 Satz 4 geltender Fassung.

**Zu Absatz 6**

Die Regelung entspricht § 91 Absatz 1 Nummer 3 Satz 3 geltender Fassung.

**Zu § 122 (Ergänzende Regelungen für die Dienststellen des Deutschen Archäologischen Instituts)****Zu Absatz 1**

Bislang wurde der praktischen Anwendung des BPersVG durch das Deutsche Archäologische Institut (DAI) die Annahme zugrunde gelegt, dass die Auslandsabteilungen des DAI sowie die im Ausland belegenen Verwaltungsstellen des DAI keine Dienststellen im personalvertretungsrechtlichen Sinne sind. Infolgedessen konnten bislang grundsätzlich keine örtlichen Personalräte gewählt werden. Verselbständigungen waren aufgrund der hohen Mobilität des auf Grabungsstätten eingesetzten Personals kaum realisierbar. Die Interessenvertretung der Beschäftigten allein durch die Inlandspersonalvertretungen trug den Bedürfnissen der im Ausland eingesetzten Beschäftigten nicht angemessene Rechnung. Gleichzeitig waren die ins Ausland entsandten Beschäftigten in Personalvertretungen im Inland wählbar. Ihre Teilnahme an Personalratssitzungen im Inland hat erhebliche Auswirkungen auf den Dienstbetrieb und ist mit hohem finanziellem Aufwand verbunden.

Die Neuregelung stellt klar, dass es sich bei den Verwaltungsstellen des DAI im Ausland um Dienststellen im Sinne des BPersVG handelt. Dies ist nur dann nicht der Fall, wenn es sich lediglich um Nebenstellen oder unselbständige Teile anderer im Ausland belegener Dienststellen handelt, beispielsweise einzelne Grabungsstätten.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 enthält eine durch Absatz 1 veranlasste Folgeänderung. Die Auslandsabteilungen des DAI gelten künftig als Dienststellen, ihre Beschäftigten können örtliche Personalräte wählen. Die örtlichen Personalräte sind allerdings nur in den Fällen förmlich zu beteiligen, in denen die Leiterin oder der Leiter der Auslandsabteilung eine beteiligungspflichtige Maßnahme trifft. In einem „Dienststellenorganismus“, der wie das DAI aus einer Zentrale und dezentralen Einheiten besteht (siehe BVerwG, Beschluss vom 26.11.2008 – 6 P 7/08 –), bedarf es zudem einer Personalvertretung, die dann zu beteiligen ist, wenn durch die Leitung der Hauptdienststelle Entscheidungen mit Auswirkung auf die Beschäftigten der dezentralen Stelle getroffen werden. Diese Rolle kommt dem Gesamtpersonalrat (§ 93) zu. Ein Gesamtpersonalrat für das DAI ist unabhängig davon zu bilden, ob sich Nebenstellen oder Teile der Zentrale des DAI verselbständigen. Dies wird – ebenso wie durch § 112 Absatz 4 Satz 3 – vorausgesetzt.

Anders als für den Auswärtigen Dienst in § 121 Absatz 3 Satz 3 vorgesehen, ist ein passives Wahlrecht mit „Nachrückmöglichkeit“ für die Beschäftigten an den Auslandsabteilungen des DAI nicht geboten, da das DAI keine dem Auswärtigen Dienst vergleichbare turnusmäßige Rotation kennt und Inlandsverwendungen nicht zwingend in der Zentrale des DAI stattfinden.

**Zu Absatz 3**

Absatz 3 enthält eine klarstellende Regelung zur weitergehenden Zuständigkeit der Personalvertretungen im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes im Inland mit Bedeutung für die Dienststellen des DAI im Ausland.

**Zu § 123 (Ergänzende Regelungen für die Dienststellen des Bundesnachrichtendienstes)**

In Anlehnung an § 50 Absatz 1 Ziffer 4 der Verwaltungsgerichtsordnung ist in der für den Bundesnachrichtendienst geltenden Sondervorschrift des § 112 für gerichtliche Entscheidungen in Personalvertretungsangelegenheiten die alleinige Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts vorgesehen. Abweichend von § 119 Absatz 4 soll diese Zuständigkeit auch für die Dienststellen des Bundesnachrichtendienstes im Ausland gelten.

**Zu § 124 (Ergänzende Regelungen für die Dienststellen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung)**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 91 Absatz 1 Nummer 4 geltender Fassung.

**Zu Abschnitt 3 (Behandlung von Verschlussachen)****Zu § 125 (Ausschuss für Verschlussachen und Verfahren)**

Die Regelung entspricht unter redaktioneller Anpassung der Verweise § 93 geltender Fassung.

**Zu Teil 2 (Für die Länder geltende Vorschriften)**

Infolge der am 1. September 2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform (Gesetz vom 28. August 2006, BGBl. I S. 2034, „Föderalismusreform I“) sind die Kompetenzen zur Gesetzgebung für das Personalvertretungsrecht der Länder weitgehend auf die Länder übergegangen. Insbesondere ist der Typus der Rahmengesetzgebung des Bundes (Artikel 75 GG geltender Fassung), auf welche der überwiegende Teil der bislang in Teil 2 (§§ 94 bis 109 geltender Fassung) geregelten Vorschriften für die Personalvertretungen in den Ländern gestützt wurde, entfallen.

Zwar gelten diese Regelungen gemäß Artikel 125a Absatz 1 GG als Bundesrecht fort, sie können jedoch durch Landesrecht ersetzt werden. Durch die Befugnis der Länder, ihr jeweiliges Personalvertretungsrecht in eigener Verantwortung und ohne Bindung an rahmenrechtliche Vorgaben zu gestalten, sind die bislang auf die Rahmengesetzgebung des Bundes gestützten Regelungen entbehrlich. Sie werden angesichts der mittlerweile langjährig bestehenden Kompetenzzuweisung an die Länder aufgehoben.

Die in der Übergangsregelung in § 131 vorgesehene Übergangsfrist bis Ende 2023 räumt den Ländern ausreichend Gelegenheit für gegebenenfalls notwendige Regelungen in den Landesgesetzen ein.

Fortgeführt werden in Teil 2 diejenigen Vorschriften, für die nach der Föderalismusreform weiterhin die Gesetzgebungskompetenz des Bundes besteht.

**Zu § 126 (Anwendungsbereich)**

Die Regelung bestimmt in Abgrenzung zu § 1 Absatz 1 den Anwendungsbereich des Teils 2. Teil 2 gilt nur für die Personalvertretungen der Länder.

**Zu § 127 (Besonderer Schutz von Funktionsträgern)**

Der bislang in § 108 Absatz 1 geltender Fassung und § 107 Satz 2 geltender Fassung geregelte Schutz personalvertretungsrechtlicher Funktionsträger in Form des Übernahmeschutzes Auszubildender und des Kündigungsschutzes von Funktionsträgern sowie Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern bleibt als Vorgabe für die Länder erhalten. Es handelt sich um arbeitsrechtliche Regelungen, für die dem Bund auch nach der Föderalismusreform die Gesetzgebungskompetenz in Form konkurrierenden Gesetzgebungszuständigkeit (Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG) zusteht.

**Zu Absatz 1**

Absatz 1 entspricht § 108 Absatz 1 geltender Fassung.

**Zu Absatz 2**

Absatz 2 entspricht inhaltlich § 107 Satz 2 geltender Fassung.

**Zu § 128 (Beteiligung bei Kündigungen)**

Die Regelung entspricht § 108 Absatz 2 geltender Fassung. Die Unwirksamkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Beteiligung der Personalvertretung ist ebenfalls eine arbeitsrechtliche Regelung, die der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG unterliegt.

**Zu Teil 3 (Schlussvorschriften)****Zu § 129 (Verordnungsermächtigung)**

Die Verordnungsermächtigung der Bundesregierung zum Erlass der Vorschriften zur Durchführung der im Gesetz vorgesehenen Wahlen entspricht inhaltlich § 115 geltender Fassung. Die in § 115 geltender Fassung vorgesehenen Normverweise der Wahlvorschriften sind für die Bestimmtheit der Norm nicht notwendig und entfallen. Der Verweis in § 115 geltender Fassung auf § 89a geltender Fassung ist darüber hinaus gegenstandslos und entfällt. Die Ermächtigung ist Grundlage der BPersVWO.

### **Zu § 130 (Übergangsregelung für bestehende Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Personalvertretungen)**

#### **Zu den Absätzen 1 und 2**

Die neuen Regelungen zur stichtagsbezogenen Amtszeit der Personalvertretungen (§ 27 Absatz 2 Satz 1 und § 121 Absatz 4 Satz 2) sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (§ 102 Absatz 2 Satz 2) entfalten erst bei den regelmäßigen Wahlen zu den Personalvertretungen im Jahr 2024 und den Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Jahr 2022 Rechtswirkungen. Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Personalvertretungen sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen wurden hingegen nach den Wahlvorschriften der geltenden Fassung des BPersVG für die Dauer von vier beziehungsweise zwei Jahren gewählt. Die Einführung stichtagsbezogener Amtszeiten verlängert die Amtszeiten der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Vertretungen nicht. Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 stellt klar, dass die Regelungen zur stichtagsbezogenen Amtszeit der Personalvertretungen und Jugend- und Auszubildendenvertretungen keine Rückwirkung für die regelmäßige Amtszeit der bestehenden Vertretungen haben.

Die Amtszeiten der bestehenden Personalvertretungen bestimmen sich nach § 26 geltender Fassung und enden in aller Regel vor dem stichtagsbezogenen Amtszeitbeginn der neu gewählten Personalvertretungen nach § 27 Absatz 2 Satz 1. Gleiches gilt für die Amtszeiten der bestehenden Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach § 60 Absatz 2 geltender Fassung. Besonders relevant wird das Auseinanderfallen der Amtszeiten der nach geltender Fassung des BPersVG gewählten Personalräte und der im Jahr 2024 neu zu wählenden Personalräte durch die in § 121 Absatz 4 vorgesehene Verschiebung der Personalratswahlen in den Auslandsdienststellen im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes.

Zur Vermeidung personalvertretungsloser Zeiten bei den regelmäßigen Wahlen der Personalvertretungen im Jahr 2024 und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Jahr 2022 bestimmen Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2, dass die am Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Vertretungen die Geschäfte kommissarisch weiterführen, bis sich die neu gewählten Vertretungen konstituiert haben. Das Übergangsmandat ist jedoch auf den in § 27 Absatz 2 Satz 2 und § 121 Absatz 4 Satz 3 genannten Zeitpunkt beschränkt.

Die Übergangsregelung für die regelmäßigen Personalratswahlen und Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen gilt nur für im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehende Personalvertretungen sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Erfolgen vor den nächsten regelmäßigen Wahlen vorzeitige Neuwahlen, stellt § 28 Absatz 2 bis 5 sicher, dass es nicht zu der Entstehung vertretungsloser Zeiten kommt.

#### **Zu Absatz 3**

Absatz 3 stellt den Bestandsschutz bestehender Freistellungen sicher, indem die neuen Regelungen zum Mindestfreistellungsumfang (§ 52 Absatz 3 Satz 3) und zur Verteilung der Freistellungen durch die jeweilige Vorschlagsliste (§ 53 Absatz 2 Satz 2) auf zum Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehende Freistellungen keine Anwendung finden.

### **Zu § 131 (Übergangsregelung für die Personalvertretungen in den Ländern)**

Einige Landesregelungen verweisen für die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten auf die Regelung zur Deutschen Welle in § 90 geltender Fassung (§ 116 BPersVG-E). Die Sondervorschrift soll für die Länder vorerst fortgelten, um den betroffenen Ländern ausreichend Zeit zu geben, ihre Regelungen anzupassen. Auch die Rahmenvorschriften und die unmittelbar für die Länder geltenden Vorschriften des abgelösten BPersVG (§§ 94 bis 109 geltender Fassung) sollen – soweit sie nicht in das neue BPersVG übernommen werden – vorerst fortgelten.

Die Übergangsregelungen treten nach Artikel 27 Absatz 2 des Gesetzentwurfs erst mit dem Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft. Die Länder haben damit ausreichend Zeit, etwaige Regelungslücken zu schließen, die in ihren Landespersonalvertretungsgesetzen mit Außerkrafttreten des BPersVG von 1974 unter Umständen entstehen. Im Übrigen wird auf die Begründung zu Teil 2 des Gesetzentwurfs verwiesen.

### **Zu Artikel 2 (Weitere Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes)**

Durch Artikel 2 i. V. m. Artikel 27 Absatz 3 wird die in Artikel 1 § 38 Absatz 3 vorgesehene Regelungen für die optionale Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen in Personalratssitzungen mit Ablauf des 31. Dezember 2024 aufgehoben.

**Zu Artikel 3 (Änderung des Soldatengesetzes)**

§ 91 des Soldatengesetzes enthält ausschließlich personalvertretungsrechtliche Regelungen für zivile Angehörige des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung. Die Vorschrift wird aus rechtssystematischen Gründen in das Bundespersonalvertretungsgesetz überführt. Die Regelungen finden sich ohne inhaltliche Änderung unter redaktionellen Anpassungen der Verweise in § 117 Absatz 1 bis 4.

**Zu Artikel 4 (Änderung des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes)****Zu Nummer 1 bis Nummer 4**

Die Anpassungen der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Nummer 5**

Das Coronavirus (SARS-CoV-2) stellt die Geschäftsführung der soldatischen Gremien vor praktische Schwierigkeiten und rechtliche Unsicherheiten. Verfügbarkeitsbeschränkungen infolge von Krankheit, vorsorglicher häuslicher Isolation, amtlich angeordneter Quarantäne oder fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten können die Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Gremien berühren. Zudem können Sitzungen bislang rechtssicher nur in Form von Präsenzsitzungen vor Ort durchgeführt werden, die jedoch aufgrund der hiermit verbundenen Infektionsrisiken und des vorbeugenden Gesundheitsschutzes bis auf Weiteres nicht erfolgen können. Die Nutzung technischer Möglichkeiten zur Durchführung von Sitzungen und Beschlussfassungen ohne physische Präsenz sieht das Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz (SBG) im Gegensatz zum BPersVG derzeit nicht vor. Zum Erhalt der Handlungs- und Beschlussfähigkeit der soldatischen Gremien sind daher gesetzgeberische Maßnahmen erforderlich, die die Durchführung soldatischer Teilnahmeverfahren unter den geltenden Erschwernissen gewährleisten.

Die durch den neuen § 36 Absatz 7 eröffnete Möglichkeit, Telefon- und Videokonferenzen durchzuführen, gibt den Versammlungen der Vertrauenspersonen die Chance, von zeitgemäßen und in der Bundesverwaltung längst verfügbaren Informations- und Kommunikationstechniken zu profitieren und über den rechtssicheren Einsatz von Präsenzalternativen zu entscheiden.

Durch § 37 Absatz 2 SBG ist sichergestellt, dass neben der Versammlung der Vertrauenspersonen auch die Vertrauenspersonenausschüsse und der Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim Bundesministerium der Verteidigung ihre Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenzen durchführen können.

Soweit durch diese Regelungen elektronische Kommunikationsmöglichkeiten eröffnet werden, sind diese nach Maßgabe des BGG und der BITV 2.0 auch für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefrei zugänglich und nutzbar zu gestalten.

§ 36 Absatz 7 SBG-E ist ebenso wie die § 38 Absatz 3 BPersVG-E befristet und wird mit Ablauf des 31. Dezember 2024 durch Artikel 5 i. V. m. Artikel 27 Absatz 3 dieses Gesetzes aufgehoben.

**Zu den Nummern 6 bis 11**

Die Anpassungen der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG. Die Übergangsvorschrift des § 65 Absatz 4 ist durch Zeitablauf gegenstandslos geworden und wird im Rahmen der Rechtsbereinigung aufgehoben.

**Zu Artikel 5 (Weitere Änderung des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes)**

Durch Artikel 5 i. V. m. Artikel 27 Absatz 3 wird der durch Artikel 4 Nummer 5 angefügte § 36 Absatz 7, der die Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen in Versammlungen der Vertrauenspersonen nach dem SBG ermöglicht, mit Ablauf des 31. Dezember 2024 aufgehoben.

**Zu Artikel 6 (Änderung der Streitkräfte-Bezirkspersonalräteverordnung)**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Artikel 7 (Änderung des Kooperationsgesetzes der Bundeswehr)**

Die Anpassung des Verweises in Satz 1 ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

Satz 2 wird aufgehoben. Der Verweis auf § 14 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 BPersVG geltender Fassung ist gegenstandslos, da die Regelung zur Mindestzugehörigkeit von einem Jahr zur öffentlichen Verwaltung als Voraussetzung der Wählbarkeit in den Personalrat nicht in die Neuregelung des BPersVG übernommen wurde.

**Zu Artikel 8 (Änderung des Gesetzes zur Übernahme der Beamten und Arbeitnehmer der Bundesanstalt für Flugsicherung)**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Artikel 9 (Änderung des Gesetzes über die Errichtung eines Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung)**

Die Übergangsvorschrift für die Personalratswahl im Jahr 2004 ist durch Zeitablauf gegenstandslos geworden und wird im Rahmen der Rechtsbereinigung aufgehoben.

**Zu Artikel 10 (Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes)**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Artikel 11 (Änderung des Gesetzes zur Errichtung einer Stiftung Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland, Bonn)**

**Zu Nummer 1**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Nummer 2**

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung an den geänderten Sprachgebrauch des BPersVG-E.

**Zu Artikel 12 (Änderung des Deutschen Richtergesetzes)**

Die Anpassungen der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG. Soweit das Deutsche Richtergesetz derzeit dynamische Verweise auf das BPersVG enthält, werden diese durch statische Verweisungen ersetzt.

**Zu Artikel 13 (Änderung des Gesetzes über die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben)**

Bei §§ 15 bis 17 des Gesetzes über die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben handelt es sich um Übergangsregelungen, die für einen definierten befristeten Zeitraum nach Errichtung der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben Anwendung finden sollten. Die Übergangsregelungen sind mittlerweile gegenstandslos geworden. Sie werden deshalb zur Rechtsbereinigung aufgehoben.

**Zu Artikel 14 (Änderung des Bundeswertpapierverwaltungspersonalgesetzes)**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Artikel 15 (Änderung des BfAI-Personalgesetzes)**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Artikel 16 (Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Artikel 17 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Artikel 18 (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Artikel 19 (Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch)**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Artikel 20 (Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes)**

Die Anpassung der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Artikel 21 (Änderung des Fernstraßen-Überleitungsgesetzes)**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Artikel 22 (Änderung des Bundeseisenbahnneugliederungsgesetzes)**

Die Aufhebung des § 8 dient der Rechtsbereinigung. Es handelt sich um eine Übergangsvorschrift, die aus den personellen und organisatorischen Änderungen im Bundeseisenbahnvermögen infolge der Errichtung des Eisenbahn-Bundesamtes und der Ausgliederung des unternehmerischen Teils in die Deutsche Bahn AG resultiert (Begründung zu Artikel 1 § 8 des Entwurfs eines Eisenbahnneuordnungsgesetzes, BT-Drucks. 12/4609, S. 63). Mit der erfolgten Neuwahl der Personalvertretungen ist die Vorschrift gegenstandslos geworden.

**Zu Artikel 23 (Änderung des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes)**

Die Anpassung der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG. Die Beschränkung des Verweises in § 17 Absatz 2 Satz 1 auf die Beteiligungstatbestände des § 76 Absatz 1 BPersVG geltender Fassung trägt den besonderen Verhältnissen im DB-Konzern Rechnung, da die Besonderen Personalvertretungen nur gezielt die Rechte der zugewiesenen Beamtinnen und Beamten vertreten sollen. Durch die Einschränkung werden für den Bereich der Deutschen Bahn AG zudem Mischsituationen zwischen BPersVG und BetrVG und damit Konfliktsituationen zwischen den verschiedenen Mitbestimmungsgremien vermieden.

**Zu Artikel 24 (Änderung des Bundeseisenbahnverkehrsverwaltungsgesetzes)**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Artikel 25 (Änderung der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz)****Zu Nummer 1****Zu Buchstabe a**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Aufhebung des § 31 in Nummer 9.

**Zu Buchstabe b**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Aufhebung des § 48 in Nummer 14.

**Zu Buchstabe c**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Änderung der Überschrift des § 51 in Nummer 16.

**Zu Nummer 2 bis Nummer 8**

Die Anpassungen der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG. Auf Grund des Umfangs der Änderungen werden § 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 (Nummer 4 Buchstabe a) und § 5 Absatz 1 Nummer 2 (Nummer 5) neu gefasst.

**Zu Nummer 9**

§ 31 ist als Folge der Nichtfortführung des § 65 BPersVG geltender Fassung (Vertretung der nichtständig Beschäftigten) gegenstandslos und wird aufgehoben. Die Vertretung der nichtständig Beschäftigten hat keine praktische Relevanz und wird daher nicht im BPersVG fortgeführt.

Durch die Aufhebung des § 31 entsteht in § 46 Absatz 1, der derzeit auf § 31 Absatz 1 Satz 2 Bezug nimmt, Folgeänderungsbedarf (Nummer 12 Buchstabe a).

**Zu Nummer 10 und Nummer 11**

Die Anpassungen der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Nummer 12****Zu Buchstabe a**

Die Anpassungen der Verweise in Satz 1 sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG. Auf Grund des Umfangs der Änderungen wird Absatz 1 Satz 1 neu gefasst.

Die Einfügung des neuen Satzes 2 ist Folge der Streichung des § 31 in Nummer 9 (Wahl der Vertreter und Vertreterinnen der nichtständig Beschäftigten). § 46 Absatz 1 geltender Fassung verweist auch auf § 31 Absatz 1 Satz 2 geltender Fassung. Der Regelungsgehalt des § 31 Absatz 1 Satz 2 geltender Fassung wird nunmehr unmittelbar in § 46 Absatz 1 als neuer Satz 2 übernommen.

**Zu Buchstabe b**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Nummer 13****Zu Buchstabe a**

Die Anpassungen der Verweise sind Folgeänderungen der Neustrukturierung des BPersVG. Auf Grund des Umfangs der Änderungen wird Absatz 1 neu gefasst.

**Zu Buchstabe b**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Nummer 14**

§ 48 ist als Folge der Nichtfortführung des § 85 Absatz 2 Satz 3 Nummer 3 Satz 4 BPersVG geltender Fassung (Vertrauensperson der nicht wahlberechtigten Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten) gegenstandslos und wird aufgehoben. Es handelt sich um eine Folgeänderung der Neufassung des BPersVG. Auf die Begründung zu § 111 in Artikel 1 wird verwiesen.

**Zu Nummer 15**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Nummer 16****Zu Buchstabe a**

In der Überschrift wird der Wortlaut an die Terminologie des § 120 der in Artikel 1 vorgesehenen Neufassung des BPersVG (§ 91 BPersVG geltender Fassung) und der Verweis an die Neugliederung des § 120 angepasst.

**Zu Buchstabe b**

Der Wortlaut des Absatzes 1 wird an die Begrifflichkeiten des § 120 BPersVG (Vertrauensperson statt Vertrauensmann; lokal Beschäftigte statt Ortskräfte) angepasst. Auf Grund des Umfangs der Änderungen wird Absatz 1 neu gefasst.

Der Wortlaut des Absatzes 2 wird an die Begrifflichkeiten des § 120 BPersVG (Vertrauensperson statt Vertrauensmann; lokal Beschäftigte statt Ortskräfte) angepasst. Auf Grund des Umfangs der Änderungen wird Absatz 2 neu gefasst.

**Zu Buchstabe c**

Die Anpassung des Verweises ist eine Folgeänderung der Neustrukturierung des BPersVG.

**Zu Buchstabe d**

Der Wortlaut des Absatzes 4 wird an die Begrifflichkeiten des § 120 BPersVG (Vertrauensperson statt Vertrauensmann) angepasst.

**Zu Artikel 26 (Änderung des BGA-Nachfolgegesetzes)**

Die Aufhebung des § 8 dient der Rechtsbereinigung. Die Übergangsvorschrift aus Anlass der Auflösung des Deutschen Instituts für Medizinische Dokumentation und Information sieht vor, dass im Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte spätestens am 26. November 2020 Neuwahlen des Personalrats sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden. Mit der erfolgten Neuwahl ist die Vorschrift gegenstandslos geworden.

**Zu Artikel 27 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)****Zu Absatz 1**

Das Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das geltende BPersVG außer Kraft.

Die meisten Vorschriften des geltenden Bundespersonalvertretungsgesetzes treten mit der Verkündung des Ablösungsgesetzes außer Kraft. Die Rahmenvorschriften und die unmittelbar für die Länder geltenden Vorschriften des abgelösten BPersVG (§§ 94 bis 109 geltender Fassung) treten jedoch, soweit sie in der Neufassung nicht übernommen wurden, erst am 31. Dezember 2023 außer Kraft. Unter Berücksichtigung des Grundsatzes der wechselseitigen Bundestreue verschafft diese gestufte Außerkrafttretensregelung den Ländern einen ausreichend bemessenen Zeitraum, um gegebenenfalls entstehende Regelungslücken in den Landespersonalvertretungsgesetzen zu schließen.

**Zu Absatz 2**

Nach der Übergangsregelung des § 131 sind die nicht in die Neufassung des BPersVG übernommenen Vorschriften für die Personalvertretungen in den Ländern (§§ 94 bis 107 Satz 1 und § 109 geltender Fassung) bis zum Ablauf des 31. Dezember 2023 weiterhin anzuwenden. Durch die Fortgeltung haben die Länder Zeit, sich auf den Wegfall dieser Vorschriften, für die der Bund seit der Föderalismusreform keine Gesetzgebungskompetenz mehr hat, einzustellen und ihr Landesrecht entsprechend anzupassen. Die Regelung tritt mit Ablauf des Fortgeltungszeitraums rechtsbereinigend am 31. Dezember 2023 außer Kraft.

**Zu Absatz 3**

In Absatz 3 i. V. m. Artikel 2 wird die in Artikel 1 § 38 Absatz 3 vorgesehene Regelung zum optionalen Einsatz von Video- und Telefonkonferenzen in Personalratssitzungen mit Ablauf des 31. Dezember 2024 aufgehoben.

In Absatz 3 i. V. m. Artikel 5 wird die in Artikel 4 § 36 Absatz 7 vorgesehene Regelungen zum optionalen Einsatz von Video- und Telefonkonferenzen in Versammlungen der Vertrauenspersonen nach dem Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetz mit Ablauf des 31. Dezember 2024 aufgehoben.

**Zu Absatz 4**

Die Übergangsregelung des § 130 bestimmt, dass die dort aufgeführten Vorschriften erst bei der Neuwahl von Personalvertretungen anzuwenden sind. Da sämtliche Personalvertretungen spätestens zu den regelmäßigen Wahlen im Jahr 2024 neu gewählt und unter Berücksichtigung der Sonderregelung des § 121 Absatz 4 für die Dienststellen im Ausland im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes zu Beginn des Jahres 2025 im Amt sein werden, entfaltet die Vorschrift mit dem Abschluss dieser Wahlen keine Wirkung mehr. Sie tritt daher mit Ablauf des 31. Dezember 2025 rechtsbereinigend außer Kraft.

**C. Stellungnahmen der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften**

Den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften ist im Rahmen der Beteiligung nach § 118 BBG i. V. m. § 35a des Soldatengesetzes Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben worden. Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB), der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb), der Deutsche Bundeswehrverband (DBwV), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und der Deutsche Journalistenverband (DJV) haben schriftliche Stellungnahmen abgegeben.

Die nachfolgenden Ausführungen fokussieren sich auf die Schwerpunkte, die Gegenstand des Beteiligungsgesprächs am 11. November 2020 waren. Zu weiteren Kritikpunkten, Forderungen und Anregungen wird auf die Stellungnahmen der Spitzenorganisationen verwiesen, die das BMI auf seiner Internetseite veröffentlicht, sofern die jeweilige Spitzenorganisation dem nicht widersprochen hat.

Die Spitzenorganisationen begrüßen das dialogorientierte Verfahren, das die Bundesregierung der Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes, beginnend mit dem vorgeschalteten Eckpunkteprozess, zugrunde gelegt hat. Der Gesetzentwurf enthalte begrüßenswerte Verbesserungen und berücksichtige zahlreiche Einzelaspekte, die die Spitzenorganisationen vorgebracht hätten, bleibe insgesamt jedoch hinter den Erwartungen an eine umfassende Reform und Verbesserung der Mitbestimmung im digitalen Zeitalter zurück. Zu den nicht berücksichtigten, aus Sicht der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften aber gleichwohl regelungsbedürftigen Aspekten verweisen die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften auf ihre Stellungnahmen aus der Erstbefassung mit dem Referentenentwurf mit Stand vom 8. Juli 2020 und die darin vorgebrachten Vorschläge zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Der **CGB** begrüßt die mit dem Gesetzentwurf verfolgten Ziele einer Verbesserung der Systematik, der Verständlichkeit, der Anpassung an die Entwicklungen der Arbeitswelt, der besseren Anwenderfreundlichkeit und der Streichung überholter Rechtsvorschriften. Auch wenn punktuelle Überarbeitungen nicht mehr für eine zeitgemäße Gestaltung des Bundespersonalvertretungsgesetzes ausreichen würden, trage der CGB die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen zu einem überwiegenden Teil mit.

Der CGB begrüßt die Möglichkeit der Durchführung von Videokonferenzen in Personalratssitzungen und fordert eine unbefristete Geltung. Die Möglichkeit von Telefonkonferenzen sei jedoch zu streichen, da die Einhaltung der Nichtöffentlichkeit schwerer sicherzustellen sei als bei einer Videokonferenz.

Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (AG HPR) habe sich als Gremium zum gegenseitigen Austausch etabliert. Die Ausstattung der AG HPR mit einem formellen Anhörungsrecht sei jedoch zu weitgehend.

Im Übrigen fordert der CGB – wie die übrigen Spitzenorganisationen – die Erhöhung der Zahl der Personalratsmitglieder und der Freistellungen, die Absenkung des Wahlalters auch für die Wählbarkeit auf 16 Jahre und die Abkehr von der vorgesehenen Stichtagsregelung für den Beginn und das Ende der Amtszeit der Personalvertretungen. Er sieht zudem rechtliche Kollisionen zwischen den Regelungen zum Übergangsmandat bei Privatisierungen und dem Betriebsverfassungsgesetz.

Der **dbb** bewertet positiv, dass eine Vielzahl seiner Anregungen in den Gesetzentwurf eingeflossen ist. Es bleibe aber festzuhalten, dass der vorgelegte Gesetzentwurf nur der Anfang einer kontinuierlich fortzusetzenden Modernisierung sein könne. Zu den nicht im Gesetzentwurf übernommenen Regelungen halte er an der Absicht fest, die weitere Modernisierung des BPersVG in der nächsten Legislaturperiode fortzusetzen.

Die Möglichkeit der Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen bei der Durchführung von Personalratssitzungen begrüßt der dbb ausdrücklich; die Regelung sei aufgrund der positiven Effekte virtueller Formate und des absehbaren Bedarfs in der Personalratsarbeit dauerhaft vorzusehen. Im Detail seien zudem Anpassungen und Korrekturen geboten. Insgesamt ließe der Gesetzentwurf mutigere Schritte zur Begleitung des andauernden Prozesses der Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung vermissen, so etwa die Zulassung von Sprechstunden und Personalversammlungen unter Nutzung audiovisueller Technik oder die Aufnahme eines digitalen Zugangsrechts der Gewerkschaften zur Dienststelle.

Weiterhin kritisiert der dbb die Umsetzung der bundesverfassungsgerichtlichen Entscheidung zum Letztentscheidungsrecht parlamentarischer Entscheidungsträger als überobligatorisch. Das generelle Aufhebungsrecht von Entscheidungen der Einigungsstelle entwerte die Beteiligung der Personalvertretungen und sei mit der Vorstellung einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit auf Augenhöhe nicht in Einklang zu bringen.

Die Absicht, die bislang informell bestehende AG HPR gesetzlich zu institutionalisieren, begrüßt der dbb nur im Grundsatz. Die vorgelegte Konzeption lehne er in der vorgeschlagenen Fassung strikt ab. Die Aufgaben der AG HPR dürften nicht über eine interne Erörterung und Abstimmung gemeinsamer personalvertretungsrechtlich relevanter Angelegenheiten hinausgehen. Für „Beteiligungsrechte“ mit Außenwirkung fehle es der AG HPR an demokratischer Legitimation.

Der **DBwV** begrüßt ebenfalls, dass viele seiner Anmerkungen Eingang in den Gesetzentwurf gefunden haben. Eine weitere Anpassung des Gesetzentwurfs sei dennoch notwendig.

Der DBwV weist auf die unzureichende technische Ausstattung und die faktischen Grenzen der Kommunikation bei der Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen in Personalratssitzungen hin. Zudem sei darauf zu achten, dass die größtmögliche Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeit des Personalrats gewahrt sei; auf Verlangen

eines Personalratsmitglieds müsse eine persönliche, analoge Sitzungsteilnahme stets Vorrang vor einer digitalen Sitzung haben.

Die gesetzliche Aufnahme der AG HPR sei grundsätzlich zu begrüßen, in der konkreten Ausgestaltung jedoch nicht interessengerecht. Die Zusammensetzung der AG HPR müsse in Abhängigkeit von der Größe der repräsentierten Dienststellen erfolgen. Eine dauerhafte Angliederung der Geschäftsstelle der AG HPR bei einer obersten Bundesbehörde sei der im Gesetzentwurf vorgesehenen Rotation an den Sitz eines der Co-Vorsitzenden vorzuziehen. Die Anhörung der AG HPR solle über ressortübergreifende Digitalisierungsmaßnahmen hinausgehen.

Im Übrigen bestehe Nachbesserungsbedarf auch bei Regelungen, die der Gesetzentwurf in Fortführung der geltenden Rechtslage unverändert übernehme (u. a. Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten bei Verselbständigungen, Vertretungsmöglichkeit der Dienststelle durch sonstige Beauftragte, Schweigepflicht, Ausschluss der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten ab der Besoldungsgruppe A 16).

Der **DGB** bewertet die punktuellen Angleichungen an das BetrVG und die vorgesehenen Verbesserungen in Detailfragen zwar positiv, insgesamt bleibe der Gesetzentwurf jedoch weit hinter den Erwartungen an eine umfassende Reform und Verbesserung der Mitbestimmung im digitalen Zeitalter zurück; das sei enttäuschend.

Die (bis Ende 2024 befristete) Möglichkeit der Durchführung von Personalratssitzungen als Telefon- und Videokonferenz lehnt der DGB ab. Präsenzsitzungen seien essenzieller Bestandteil der Personalratsarbeit. Die Nichtöffentlichkeit der Sitzung und die Möglichkeit auch geheimer Abstimmungen sei nur in Präsenzsitzungen zu gewährleisten. Unerlässliche Elemente des persönlichen Austauschs und der Meinungsbildung würden bei der virtuellen Teilnahme an Sitzungen fehlen. Vielerorts fehle es zudem an den technischen Voraussetzungen für Videokonferenzen. Die im Entwurf vorgesehene Widerspruchsmöglichkeit durch ein einzelnes Personalratsmitglied sei durch die Möglichkeit abweichender Regelungen in der Geschäftsordnung wirkungslos. Es bestehe schließlich die Gefahr, dass Personalvertretungen langfristig von den Dienststellen aus Kostengründen dazu gedrängt würden, Videokonferenzen statt Präsenzsitzungen durchzuführen.

Die gesetzliche Verankerung der AG HPR bewertet der DGB positiv, soweit ihr keine Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte eingeräumt werden. Entscheidend sei, dass die Arbeit der AG HPR die Arbeit der Hauptpersonalräte nicht behindere, etwa indem den Ressortpersonalvertretungen die Beratungen der AG HPR entgegengehalten würden. Der Begriff des Anhörungsrechts sei zu streichen, da dieses eine formelle Beteiligungsform darstelle. Zutreffend wären etwa die Begriffe eines Informations- und Äußerungsrechts. Der DGB kritisiert – wie der dbb – das Fehlen einer die ressortübergreifende Mitbestimmung betreffenden Regelung; die AG HPR sei nicht das Instrument, um diese Mitbestimmungslücke in ressortübergreifenden Angelegenheiten zu schließen.

Die Umsetzung der bundesverfassungsgerichtlichen Entscheidung zum Letztentscheidungsrecht parlamentarischer verantwortlicher Entscheidungsträger gehe weit über das gebotene Maß hinaus und orientiere sich nicht an den Möglichkeiten eines schonenden Eingriffs in die Mitbestimmung. Die Ausgestaltung in der vorgelegten Form lehnt der DGB ab. Die im Gesetzentwurf vorgenommene Zuordnung der Mitbestimmungstatbestände zu den Bereichen der eingeschränkten Mitbestimmung ohne abschließende Entscheidung der Einigungsstelle bedürfe bei zahlreichen Mitbestimmungstatbeständen der Korrektur. Insbesondere § 80 Absatz 1 Nummer 21 BPersVG-E (Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen) müsse der uneingeschränkten Mitbestimmung unterfallen.

Der DGB fordert schließlich die Schließung von Schutzlücken durch Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen in den Schutzbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Der **DJV** begrüßt die grundsätzliche Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen im Sinne des § 12a TVG in den Schutzbereich der für die Deutsche Welle geltenden Sonderregelung des § 116 Absatz 4 Satz 2 BPersVG-E. Die in § 116 Absatz 4 Satz 3 Nummer 2 BPersVG-E vorgesehene Ausnahme für „maßgeblich an der Programmgestaltung beteiligte“ freie Mitarbeiter schließe jedoch freie Journalistinnen und Journalisten wieder aus dem Schutzbereich des Personalvertretungsrechts aus. Dies sei weder verfassungsrechtlich geboten noch sachlich gerechtfertigt.

Die Möglichkeit der Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen für Personalratssitzungen bewertet der DJV grundsätzlich positiv. Es müsse aber verhindert werden, dass sich der Personalrat von der Dienststelle genötigt fühle, aus Kostengründen auf „unnötige“ Sitzungen mit langen Anreisen zu verzichten. Es sollte außerdem vermieden werden, dass mangels persönlichen Austausches die Qualität der Personalratsarbeit leide.

Die Umsetzung der bundesverfassungsgerichtlichen Entscheidung zum Letztentscheidungsrecht parlamentarisch verantwortlicher Entscheidungsträger gehe weit über das Maß hinaus, was das Demokratieprinzip nach ständiger Rechtsprechung verlange.

Die **Bundesregierung** verweist zur inhaltlichen Reichweite des Gesetzentwurfs zunächst darauf, dass auch die Dienststellen zahlreiche regelungsbedürftige Forderungen in den Novellierungsprozess eingebracht haben, welche im Zuge des dialog- und konsensorientierten Verständigungsprozesses mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nicht aufgegriffen wurden. Zudem hat die Bundesregierung zahlreiche Vorschläge und Forderungen der Spitzenorganisationen aufgegriffen, wie etwa die Absenkung der Altersgrenze für die Wahlberechtigung zu Personalratswahlen, die Schaffung von Übergangs- und Restmandaten bei Umstrukturierungsmaßnahmen, die erweiterte Möglichkeit der Teilfreistellung, die Ausweitung des Katalogs allgemeiner Aufgaben der Personalvertretungen, die Möglichkeit einvernehmlicher Fristabsprachen und der rechtssicheren elektronischen Kommunikation im Beteiligungsverfahren, die Einführung einer Reaktionspflicht der Dienststellen bei Initiativanträgen, die Konkretisierung zahlreicher Beteiligungstatbestände und die Aufhebung der Altersgrenze von Auszubildenden bei der Wahl zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Die Bundesregierung versteht die Novellierung des seit mehreren Jahrzehnten im Wesentlichen unveränderten Bundespersonalvertretungsgesetzes als dringlichen, zugleich aber auch kontinuierlichen Prozess. Sie hält es für notwendig, auf der Basis des erfolgten konstruktiven Dialogs einen soliden Grundstein für ein modernes und anwenderfreundliches Personalvertretungsrecht zu schaffen, der in den nächsten Jahren unter Berücksichtigung der zurückgestellten Forderungen aller Beteiligten und der gewonnenen Erfahrungen mit den eingeführten Neuerungen fortzuentwickeln ist. Der Gesetzentwurf schafft hierfür die notwendigen strukturellen Grundlagen und verbessert in zahlreichen Belangen die Arbeitsbedingungen der Personalvertretungen.

- Die Bundesregierung erachtet die Fortschreibung der Möglichkeiten zur Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen (§ 38 Absatz 3 BPersVG-E) bis zum Ablauf des 31. Dezember 2024 als sinnvollen Kompromiss auch zwischen den divergierenden Positionen der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften.

Die Befristung ist lang genug bemessen, um die Handlungs- und Beschlussfähigkeit der Personalvertretungen auch unter Pandemiebedingungen weiterhin zu gewährleisten. Die Möglichkeit, zur Vermeidung fortwährender Infektionsrisiken virtuelle Formate für Personalratssitzungen zu nutzen, trägt der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber seinen Beschäftigten Rechnung.

Zum anderen ist die Nutzbarmachung in der Bundesverwaltung längst verfügbarer Technik auch jenseits außerordentlicher Pandemiebedingungen ein notwendiges Modernisierungs- und Digitalisierungssignal, das ausschließlich die Handlungsmöglichkeiten der Personalvertretungen erweitert. Hierbei legt die Bundesregierung Wert auf die Feststellung, dass es sich um eine optionale Alternative zu Präsenzsitzungen handelt, über deren Nutzung allein die Personalvertretungen entscheiden. Ob die Personalvertretungen von der Möglichkeit zu Video- oder Telefonkonferenzen Gebrauch machen, ist der Einwirkungsmöglichkeit der Dienststellen entzogen, so dass die Dienststellen Kostengründe nicht vortragen können.

Durch die Beschränkung auf von der Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegebene Verfahren der Informations- und Kommunikationstechnik ist sichergestellt, dass die hohen IT-Sicherheitsstandards in der Bundesverwaltung auch bei Video- und Telefonkonferenzen in Personalratssitzungen gewährleistet sind. Mit der Regelung wird der Sorge des – im Übrigen strafbewehrten – „Abhörens“ von Personalratssitzungen durch Dritte oder die Dienststelle umfassend Rechnung getragen.

- Mit der Institutionalisierung der bislang informellen AG HPR in den §§ 96 bis 98 BPersVG-E greift die Bundesregierung die positiven Erfahrungen bei der IT-Konsolidierung auf. Das Stellungnahmerecht in ressortübergreifenden Angelegenheiten mit Digitalisierungsbezug ist eine behutsame Erweiterung des Wirkungskreises der AG HPR über Fragen der IT-Konsolidierung hinaus. Das Stellungnahmerecht der AG HPR ist unverbindlich und kein förmliches Beteiligungsrecht im Sinne des Personalvertretungsrechts; es hat weder präjudizielle Wirkungen auf die auf Ressortebene verbleibende Beteiligung der Personalvertretungen noch greift es in den durch § 118 BBG vorgegebenen Rechtskreis der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften ein.

Die AG HPR ist ein personalvertretungsrechtliches Gremium sui generis, deren Mitglieder von den jeweiligen Hauptpersonalräten entsandt werden; der demokratischen Legitimation in Form direkter Wahlen der

AG-Mitglieder durch alle Bundesbeschäftigten zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Ressortgrößen bedarf es bei einem unverbindlichen Stellungnahmerecht nicht.

Die AG HPR soll die personalvertretungsrechtlichen Belange frühzeitig in den ressortübergreifenden Abstimmungsprozess der Dienststellen einbringen. Hierzu muss die Meinungsbildung der AG HPR Außenwirkung gegenüber den Ressorts entfalten; eine Beschränkung des Aufgabenkreises der AG HPR auf eine rein interne Erörterung und Abstimmung gemeinsamer personalvertretungsrechtlich relevanter Angelegenheiten lehnt die Bundesregierung ab. Dies würde auch nicht der bisherigen Praxis bei der IT-Konsolidierung entsprechen.

- Zu den aus dem Demokratieprinzip (Artikel 20 Absatz 2 GG) abgeleiteten Grenzen der Mitbestimmung begrüßt die Bundesregierung, dass die Notwendigkeit der Umsetzung der bundesverfassungsgerichtlichen Entscheidung zum Letztentscheidungsrecht parlamentarischer Entscheidungsträger von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften im Grundsatz nicht in Zweifel gezogen wird. Die durch das Bundesverfassungsgericht in seiner grundlegenden Entscheidung vom 24. Mai 1995 (2 BvF 1/92) aufgestellten verfassungsrechtlichen Grenzen der Mitbestimmung werden in ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bislang durch eine verfassungskonforme Auslegung des Bundespersonalvertretungsgesetzes berücksichtigt. Die der verfassungskonformen Auslegung zugrunde gelegte Annahme einer vom Gesetzgeber unbeabsichtigten planwidrigen Regelungslücke wäre bei einer grundlegenden Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes künftig jedoch nicht mehr vertretbar. Die Umsetzung der bundesverfassungsgerichtlichen Entscheidung ist daher zwingend erforderlich, um die Entstehung eines verfassungswidrigen Rechtszustandes auszuschließen.

Die Bundesregierung weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zum Letztentscheidungsrecht parlamentarischer Entscheidungsträger nicht zu einer Verschlechterung der Rechtslage führt, sondern zu einer gesetzlichen Nachzeichnung der seit Jahrzehnten geltenden Rechtsprechung.

Bei der konkreten Umsetzung in § 75 BPersVG-E hat sich die Bundesregierung von der Erwägung leiten lassen, dass der Gesetzgeber – ungeachtet seines durch das Bundesverfassungsgericht eingeräumten Entscheidungsspielraums bei der Ausgestaltung der Mitbestimmung in den Dienststellen – nicht nach Belieben von der durch das Bundesverfassungsgericht vorgenommenen Zuordnung der Mitbestimmungstatbestände des BPersVG zu einer der drei Legitimationsstufen lösen darf. Die Bundesregierung hat sich daher zur Vermeidung verfassungsrechtlicher Risiken und unter Beachtung des § 31 des Bundesverfassungsgerichtsgesetzes eng an den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts orientiert.

Insbesondere die Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu geeignet und bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen (§ 80 Absatz 1 Nummer 21 BPersVG-E), ordnet das Bundesverfassungsgericht im Anwendungsbereich des Personalvertretungsrechts dem Bereich der eingeschränkten Mitbestimmung zu, in dem die Einigungsstelle keine bindende Entscheidung trifft.

Die Bundesregierung vermag schließlich keinen entscheidenden Unterschied darin zu erkennen, ob die Entscheidung der Einigungsstelle nur empfehlenden Charakter für die oberste Dienstbehörde hat oder der obersten Dienstbehörde gegen die Entscheidung der Einigungsstelle ein uneingeschränktes (nicht begründungsbedürftiges) Aufhebungs- und Abänderungsrecht zusteht. Nach Auffassung der Bundesregierung handelt es sich in beiden Varianten um Spielarten der eingeschränkten Mitbestimmung, in denen der obersten Dienstbehörde ein nicht begründungsbedürftiges und daher auch nicht justiziables Letztentscheidungsrecht zusteht. Die Bundesregierung hat daher von einer Ausdifferenzierung der durch das Bundesverfassungsgericht entwickelten Legitimationsstufen 2 und 3 abgesehen. Beide Legitimationsstufen betreffen die eingeschränkte Mitbestimmung und finden ihren Niederschlag in § 75 Absatz 3 BPersVG-E. Die Legitimationsstufe 1 wird hingegen in § 75 Absatz 2 BPersVG-E umgesetzt. Darunter fallen alle sozialen Angelegenheiten des § 79 Absatz 1 BPersVG-E und die meisten organisatorischen Angelegenheiten des § 80 Absatz 1 BPersVG-E. Nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts entscheidet die Einigungsstelle in diesen Angelegenheiten abschließend; die oberste Dienstbehörde kann die Entscheidung jedoch an sich ziehen und abändern, wenn die Entscheidung der Einigungsstelle im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist. Die Aufhebung der Entscheidung der Einigungsstelle durch die oberste Dienstbehörde ist gerichtlich überprüfbar.

## Anlage 2

### Stellungnahme des Bundesrates

Der Bundesrat hat in seiner 1000. Sitzung am 12. Februar 2021 beschlossen, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

#### Zu Artikel 1 (§ 131 BPersVG)

In Artikel 1 § 131 ist die Angabe „2023“ durch die Angabe „2024“ zu ersetzen.

#### Folgeänderung:

In Artikel 27 Absatz 2 ist die Angabe „2023“ durch die Angabe „2024“ zu ersetzen.

#### Begründung:

Die in der Übergangsregelung in § 131 BPersVG-E vorgesehene Übergangsfrist bis Ende 2023 reicht pandemiebedingt wegen zahlreicher zusätzlich abzuarbeitender Regelungsbedarfe und des dadurch entstehenden Rückstaus an Vorhaben einigen Ländern nicht aus, um die notwendigen Regelungen in den Landesgesetzen vorzunehmen. Daher ist eine Verlängerung der Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2024 erforderlich.

In Folge muss das Außerkrafttreten des § 131 BPersVG-E ebenfalls um ein Jahr verschoben werden.