



## Gesetzentwurf

der Abgeordneten **Markus Rinderspacher, Stefan Schuster, Horst Arnold, Inge Aures, Martina Fehlner, Volkmar Halbleib, Natascha Kohnen, Andreas Lotte, Dr. Simone Strohmayer, Arif Taşdelen, Margit Wild, Reinhold Strobl, Georg Rosenthal, Harald Güller, Susann Biedefeld, Isabell Zacharias** und **Fraktion (SPD)**

**zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes**

### A) Problem

Bei einem Vergleich des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) mit den entsprechenden gesetzlichen Regelungen in anderen Ländern wird deutlich, dass das BayPVG nicht mehr zeitgemäß ist. In entscheidenden Bereichen gibt es Beschränkungen bei den Rechten und für die Arbeit der Personalvertretung, was mit einer hohen und komplizierten Regelungsdichte verbunden ist. Erforderlich sind neben einer Entbürokratisierung vor allem wesentliche Änderungen für eine umfassende und nachhaltige Ausweitung der Rechte der Personalvertretungen. Die bundesweiten Erfahrungen belegen die Praxistauglichkeit dieses Ansatzes und auch der einzelnen Regelungen. Das beginnt bei einer Stärkung der Personalvertretungen und einem Zuwachs an Mitbestimmungsmöglichkeiten, reicht über eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und geht bis hin zu einer Verbesserung der Informationsmöglichkeiten für die Personalvertretung.

### B) Lösung

Es erfolgt eine umfassende Reform und Modernisierung des BayPVG mit dem Ziel der Augenhöhe zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung.

Die Allzuständigkeit des Personalrats ist der Kernpunkt der Reform.

Den Personalvertretungen steht in Dienststellen mit mehr als 100 regelmäßigen Beschäftigten der Wirtschaftsausschuss als Hilfsorgan zur Verfügung.

Eine Einigungsstelle wird bei jeder obersten Dienstbehörde für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung gebildet.

Beim örtlichen Personalrat wird es eine verbesserte Freistellungsstaffel analog der Regelung im Betriebsverfassungsgesetz geben.

Für den Gesamtpersonalrat wird die Möglichkeit eröffnet, die Anzahl der Mitglieder und der Freistellungen auszuweiten.

In Verbindung mit der Freistellungsstaffel gibt es künftig ein Personaltableau, in dem das Büropersonal für den Personalrat ausgewiesen ist.

Die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Schulungen und der Unterrichtsanspruch der Personalvertretung werden verbessert.

Der Anwendungsbereich für Dienstvereinbarungen wird ausgeweitet.

Das Eingliederungs- und Gesundheitsmanagement findet Berücksichtigung.

Bei ressortübergreifenden Angelegenheiten werden Vereinbarungen zwischen Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und den betroffenen obersten Staatsbehörden getroffen.

Die Altersgrenze bei den Jugend- und Auszubildendenvertretungen wird aufgehoben und das passive und aktive Wahlrecht für Studierende geregelt.

### **C) Alternativen**

Keine

### **D) Kosten**

Zusätzliche Kosten für den Staat können durch zusätzliche Freistellungen, das Personaltableau, in dem das Büropersonal für den Personalrat ausgewiesen ist, entstehen; ebenso durch Schulungs- und Beratungsmöglichkeiten durch externen Sachverstand, Gutachterkosten. Sie werden sich in einem niedrigen, überschaubaren Bereich bewegen.

## Gesetzentwurf

### zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes

#### § 1

Das Bayerische Personalvertretungsgesetz (Bay-PVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1986 (GVBl. S. 349, BayRS 2035-1-F), das zuletzt durch Art. 73a Abs. 10 des Gesetzes vom 22. März 2018 (GVBl. S. 118) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Art. 13 Abs. 3 Buchst. b werden das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Berufsausbildung“ die Worte „und Studierende“ eingefügt.
2. Art. 35 wird folgender Satz 4 angefügt:  
„Dem Personalrat zugewiesenes Büropersonal darf zum Zwecke der Anfertigung der Sitzungsniederschrift an den Personalratssitzungen teilnehmen.“
3. In Art. 39 Abs. 1 Satz 3 wird die Angabe „Art. 77 Abs. 3“ durch „Art. 76a Abs. 3“ ersetzt.
4. Art. 40 Abs. 1 Satz 3 wird aufgehoben.
5. Art. 44 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
  - a) Der Wortlaut wird Satz 1.
  - b) Es wird folgender Satz 2 angefügt:  
„<sup>2</sup>Für jedes gemäß Art. 46 Abs. 4 freizustellende Personalratsmitglied ist mindestens eine halbe Stelle für Büropersonal einzurichten.“
6. Art. 46 wird wie folgt geändert:
  - a) Abs. 4 wird wie folgt gefasst:  
„(4) <sup>1</sup>Auf Antrag des Personalrats sind mindestens freizustellen in Dienststellen mit in der Regel
 

200 bis 500	Beschäftigten ein Personalratsmitglied,
501 bis 900	Beschäftigten zwei Personalratsmitglieder,
901 bis 1500	Beschäftigten drei Personalratsmitglieder,
1501 bis 2000	Beschäftigten vier Personalratsmitglieder,
2001 bis 3000	Beschäftigten fünf Personalratsmitglieder,

- |                 |  |
|-----------------|--|
| 3001 bis 4000   | Beschäftigten sechs Personalratsmitglieder,  |
| 4001 bis 5000   | Beschäftigten sieben Personalratsmitglieder, |
| 5001 bis 6000   | Beschäftigten acht Personalratsmitglieder,   |
| 6001 bis 7000   | Beschäftigten neun Personalratsmitglieder,   |
| 7001 bis 8000   | Beschäftigten zehn Personalratsmitglieder,   |
| 8001 bis 9000   | Beschäftigten elf Personalratsmitglieder,    |
| 9001 bis 10 000 | Beschäftigten zwölf Personalratsmitglieder.  |

<sup>2</sup>In Dienststellen mit mehr als 10 000 Beschäftigten ist für je angefangene weitere 2000 Beschäftigte ein weiteres Personalratsmitglied freizustellen. <sup>3</sup>Auf Antrag des Personalrats können mehrere Personalratsmitglieder anteilig freigestellt werden.“

- b) Abs. 5 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„<sup>1</sup>Die Mitglieder des Personalrats und das jeweilige erste Ersatzmitglied sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sowie Veranstaltungen mit eindeutig dienstlichem Bezug bzw. mit Bedeutung für die Personalratstätigkeit vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.“

- c) Es wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) <sup>1</sup>Unbeschadet des Abs. 5 hat jedes Mitglied des Personalrats und das jeweilige erste Ersatzmitglied während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung oder von der Bayerischen Landeszentrale für politische Bildungsarbeit als geeignet anerkannt sind. <sup>2</sup>Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitgliedes übernehmen und nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter gewesen sind, haben einen Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen.“

7. Art. 56 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„<sup>1</sup>Für den Gesamtpersonalrat gelten Art. 16, Art. 46 Abs. 1 bis 3, Abs. 5, Art. 53 Abs. 3 bis 5, Art. 53a

und Art. 54 Abs. 1 entsprechend. Art. 16 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die Mindestgröße des Gesamtpersonalrats bei sieben Mitgliedern liegt.“

8. Art. 58 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 wird wie folgt gefasst:  
„2. Dienstanfänger, Beamte im Vorbereitungsdienst, Auszubildende oder Studierende.“
  - b) Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:  
„<sup>1</sup>Wählbar sind die wahlberechtigten Beschäftigten im Sinn von Abs. 1 und die nach Art. 13 wahlberechtigten Beschäftigten.“
9. Art. 69 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 2 wird aufgehoben.
  - b) Die bisherigen Abs. 3 und 4 werden die Abs. 2 und 3.
10. Art. 70 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 1 Satz 1 werden die Wörter „(Art. 75, 75a Abs. 1)“ gestrichen und in Abs. 1 Satz 2 die Wörter „in den Fällen des Art. 75 Abs. 1“ durch die Wörter „in Fällen personeller Maßnahmen“ ersetzt.
  - b) Abs. 6 wird wie folgt gefasst:  
„(6) <sup>1</sup>In den Fällen von
    1. Einstellung – mit Ausnahme der Fälle, in denen das Beamtenverhältnis nach Ablegung der Qualifikationsprüfung auf Grund von Rechtsvorschriften endet (§ 22 Abs. 4 des Beamtenstatusgesetzes – BeamStG –, Art. 29 Abs. 1 LlbG) und der Vorbereitungsdienst eine allgemeine Ausbildungsstätte im Sinn des Art. 12 Abs. 1 Satz 1 des Grundgesetzes ist –, Ablehnung der Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit;
    2. Beförderung im Sinn des Art. 2 Abs. 2 LlbG, Übertragung eines Amtes im Wege der Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 LlbG);
    3. Übertragung der Dienstaufgaben eines anderen Amtes mit höherem oder niedrigerem Endgrundgehalt oder höherer oder niedrigerer Amtszulage für eine Dauer von mehr als sechs Monaten, Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 LlbG), Teilnahme an der modularen Qualifizierung (Art. 20 LlbG);
    4. Eingruppierung;
    5. Höhergruppierung, Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit für eine Dauer von mehr als sechs Monaten;
    6. Rückgruppierung, Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit für eine Dauer von mehr als sechs Monaten;

7. Versetzung, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstorts verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinn des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort);
8. Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten, es sei denn, dass der Beschäftigte mit der Abordnung einverstanden ist;
9. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze;
10. Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus;
11. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;
12. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit, soweit es sich nicht um Beschäftigte handelt, bei deren Einstellung das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach Nr. 1 ausgeschlossen ist;
13. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der Arbeitszeit oder Urlaub oder Widerruf einer genehmigten Teilzeitbeschäftigung;
14. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten;
15. Zuweisung nach § 20 BeamStG oder einer entsprechenden tarifrechtlichen Regelung für eine Dauer von mehr als drei Monaten;
16. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten;
17. Inhalt von Personalfragebogen;
18. Beurteilungsrichtlinien;
19. Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen;
20. Einführung, Anwendung und erheblicher Änderung technischer Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten;
21. Kündigungen und Entlassungen  
beschließt die Einigungsstelle abweichend von Abs. 5 Satz 1 eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde, wenn sie sich deren Auffassung nicht anschließt. <sup>2</sup>Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig.“

11. Art. 70a wird wie folgt gefasst:

„Art. 70a

<sup>1</sup>Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die nach Art. 75 Abs. 1 seiner Mitbestimmung un-

terliegt, so hat er sie schriftlich dem Leiter der Dienststelle vorzuschlagen. <sup>2</sup>Entspricht der Leiter der Dienststelle dem Antrag nicht oder nicht in vollem Umfang, so teilt er dem Personalrat seine unverzüglich zu treffende Entscheidung unter Angabe der Gründe schriftlich mit. <sup>3</sup>Das weitere Verfahren bestimmt sich nach Art. 70 Abs. 4 und 5.“

12. Art. 71 wird wie folgt gefasst:

„Art. 71

(1) <sup>1</sup>Bei jeder obersten Dienstbehörde sowie bei allen Gemeinden oder Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts, bei welchen Gesamtpersonalräte gebildet werden, wird für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung eine Einigungsstelle gebildet. <sup>2</sup>Sie besteht aus einer unparteiischen vorsitzenden Person, ihrer Stellvertreterin oder ihrem Stellvertreter und Beisitzerinnen und Beisitzern. <sup>3</sup>Auf die vorsitzende Person und deren Stellvertreterin oder Stellvertreter haben sich die oberste Dienstbehörde und die bei ihr bestehende Personalvertretung innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Wahlperiode zu einigen. <sup>4</sup>Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag der obersten Dienstbehörde oder der Personalvertretung die Präsidentin oder der Präsident des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofes. <sup>5</sup>Die Beisitzerinnen und Beisitzer werden für das jeweilige Einigungsstellenverfahren benannt; sie müssen Beschäftigte im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes sein.

(2) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Einigungsstelle sind unabhängig und üben ihre Tätigkeit als Ehrenamt in eigener Verantwortung aus. <sup>2</sup>Für sie gilt Art. 44 Abs. 1 und Abs. 2 und, soweit sie Beschäftigte im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind, Art. 43 Abs. 3 entsprechend. <sup>3</sup>Der vorsitzenden Person kann eine Entschädigung für Zeitaufwand gewährt werden. <sup>4</sup>Die Mitglieder scheiden aus der Einigungsstelle außer durch Zeitablauf (Abs. 1 Satz 1) oder Niederlegung des Amtes nur unter den in Art. 48 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Bayerischen Disziplinargesetzes bezeichneten Voraussetzungen aus, die Beisitzerinnen und Beisitzer ferner bei Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes.

(3) Die Einigungsstelle wird tätig in der Besetzung mit der vorsitzenden Person oder, falls sie verhindert ist, der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter und sechs Beisitzerinnen und Beisitzern, die auf Vorschlag der obersten Dienstbehörde und der Personalvertretung je zur Hälfte benannt werden.

(4) <sup>1</sup>Die Sitzungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. <sup>2</sup>Den Beteiligten ist die Anwesenheit nur bei der Verhandlung zu gestatten; sachverständigen Personen kann die Teilnahme ge-

stattet werden. <sup>3</sup>Den Beteiligten ist Gelegenheit zur mündlichen Äußerung zu geben, die mit ihrem Einverständnis auch schriftlich erfolgen kann.

(5) <sup>1</sup>Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss über die Anträge der Beteiligten, sie kann den Anträgen auch teilweise entsprechen. <sup>2</sup>Die Einigungsstelle soll binnen zwei Monaten nach der Erklärung einer oder eines Beteiligten, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen, entscheiden. <sup>3</sup>Der Beschluss muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten. <sup>4</sup>Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst.

(6) <sup>1</sup>Der Beschluss der Einigungsstelle ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. <sup>2</sup>Er bindet diese, soweit er eine Entscheidung im Sinne des Abs. 5 enthält; Art. 70 Abs. 6 bleibt unberührt.

(7) Für die Geschäftsführung der Einigungsstelle gilt Art. 44 Abs. 1 und Abs. 2 entsprechend.

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

13. Art. 72 wird aufgehoben.

14. Art. 73 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen sind zu allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten zulässig, soweit sie nicht Einzelangelegenheiten sind oder gesetzliche oder tarifrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Sie sind auch in Fragen des Gesundheits- und Eingliederungsmanagements zulässig. <sup>3</sup>Dienstvereinbarungen sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen zulässt.“

15. Art. 75 wird wie folgt gefasst:

„Art. 75

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat bestimmt mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken. <sup>2</sup>Die Mitbestimmung findet auch in Fragen des Gesundheits- und Eingliederungsmanagements der Dienststelle statt. <sup>3</sup>Das gleiche gilt, wenn die Dienststelle Maßnahmen für Personen trifft, die der Dienststelle nicht angehören, jedoch für sie oder die ihr angehörenden Beschäftigten tätig sind und die innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden. <sup>4</sup>Die Mit-

bestimmung findet nicht statt bei Weisungen an einzelne oder mehrere Beschäftigte, die die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistender Arbeit regeln.

(2) Abs. 1 Satz 2 gilt sinngemäß für Vereinbarungen der Dienststelle mit Dritten für deren Beschäftigte, die für die Dienststelle tätig sind und die innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden.

(3) <sup>1</sup>Der Personalrat kann seine Zustimmung durch Vereinbarung mit der Dienststelle für bestimmte Einzelfälle oder Gruppen von Fällen vorab erteilen. <sup>2</sup>Art. 76 bleibt unberührt.

(4) <sup>1</sup>Soweit Mitbestimmungsfälle über die beabsichtigten Maßnahmen hinaus schutzwürdige persönliche Interessen von Beschäftigten berühren, ist die Mitbestimmung von der vorher einzuholenden Zustimmung der Betroffenen abhängig. <sup>2</sup>Die Dienststelle ist verpflichtet, den Personalrat über die beabsichtigte Maßnahme zu unterrichten.

(5) Die Mitbestimmung entfällt beim Erlass von Rechtsvorschriften, bei dem Zustandekommen von allgemeinen Regelungen nach Art. 75a und bei Organisationsentscheidungen der Ministerpräsidentin oder des Ministerpräsidenten, der Staatsregierung und der Staatsministerinnen und Staatsminister, die auf deren verfassungsmäßigen Rechten beruhen.“

16. Art. 75a wird wie folgt gefasst:

„Art. 75a

(1) Allgemeine Regelungen in Angelegenheiten, die nach Art. 75 der Mitbestimmung unterliegen und die über den Geschäftsbereich einer obersten Staatsbehörde hinausgehen, sind zwischen den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und den zuständigen obersten Staatsbehörden zu vereinbaren.

(2) Allgemeine Regelungen, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berühren, insbesondere solche

1. in personellen Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten,
2. in organisatorischen Angelegenheiten,
3. in Angelegenheiten, die die Gestaltung von Lehrveranstaltungen im Rahmen des Vorbereitungsdienstes zum Inhalt haben,
4. über die Auswahl von Lehrpersonen im Rahmen des Vorbereitungsdienstes,

können durch die Staatsregierung jederzeit ganz oder teilweise aufgehoben werden.

(3) <sup>1</sup>Kommt eine allgemeine Regelung nicht zustande, kann sie abweichend von Abs. 1 durch die Staatsregierung getroffen werden, nachdem die zuständige oberste Staatsbehörde oder die beteiligten Spitzenorganisationen die Verhandlungen unter Angabe der hierfür maßgebenden Grün-

de schriftlich für gescheitert erklärt haben. <sup>2</sup>Die Staatsregierung kann allgemeine Regelungen, die keinen Aufschub dulden, bis zum Abschluss einer Vereinbarung nach Abs. 1 vorläufig treffen. <sup>3</sup>Die vorläufige Regelung ist als solche zu kennzeichnen.

(4) <sup>1</sup>Allgemeine Regelungen gelten auch für die Beschäftigten der Landtagsverwaltung und des Landesrechnungshofs, wenn sie im Einvernehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten des Bayerischen Landtags und der Präsidentin oder dem Präsidenten des Obersten Rechnungshofs erfolgen. <sup>2</sup>Abs. 2 und 3 bleiben unberührt.

(5) Vereinbarungen nach Abs. 1 oder Regelungen der Staatsregierung nach Abs. 3 gehen Dienstvereinbarungen nach Art. 73 vor.“

17. Art. 76 wird wie folgt gefasst:

„Art. 76

(1) <sup>1</sup>Die Dienststelle hat den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. <sup>2</sup>Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen und Tatsachen zur Verfügung zu stellen. <sup>3</sup>Die Unterrichtung ist rechtzeitig, solange eine beabsichtigte Maßnahme noch gestaltet werden kann. <sup>4</sup>Sie ist umfassend, wenn alle der Dienststelle für die Entscheidung zur Verfügung stehenden Unterlagen oder von ihr der Entscheidung sonst zugrunde gelegten Tatsachen dem Personalrat in den Grenzen des Abs. 3 vorgelegt, zugänglich gemacht oder bekannt gegeben werden.

(2) <sup>1</sup>Bei Einstellungen sind ihm auf Verlangen die Unterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber vorzulegen. <sup>2</sup>An Gesprächen, die im Rahmen geregelter oder auf Übung beruhender Vorstellungsverfahren zur Auswahl unter mehreren dienststelleninternen oder dienststellenexternen Bewerberinnen und Bewerbern von der Dienststelle geführt werden, kann ein Mitglied des Personalrats teilnehmen; dies gilt nicht in den Fällen der in Art. 78 Abs. 1 genannten Personen. <sup>3</sup>Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zusätzlich teilnehmen, wenn zu den Gesprächen Beschäftigte im Sinne des Art. 58 Abs. 1 eingeladen sind.

(3) <sup>1</sup>Personalakten oder Sammlungen von Personaldaten dürfen nur mit Zustimmung der oder des Beschäftigten und nur von den von ihr oder ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden; dies gilt nicht für listenmäßig aufgeführte Personaldaten, die regelmäßig Entscheidungsgrundlage in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten sind. <sup>2</sup>Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der oder des Beschäftigten dem Personalrat zur Kenntnis zu bringen. <sup>3</sup>Ein Mitglied des Personalrats kann auf Wunsch der oder des Beschäftigten an Besprechungen mit entscheidungsbefugten Personen der Dienststelle

teilnehmen, soweit dabei beteiligungspflichtige Angelegenheiten berührt werden. <sup>4</sup>Das Gleiche gilt für ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung soweit es um beteiligungspflichtige Angelegenheiten der von ihr vertretenen Beschäftigten geht.

(4) Die Dienststelle hat den Personalrat mit der für den Datenschutz erforderlichen Ausstattung zu versorgen.“

18. Nach Art. 76 wird folgender Art. 76a eingefügt:

„Art. 76a

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat bestimmt bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber mit. <sup>2</sup>Wird dem Arbeitnehmer gekündigt, obwohl der Personalrat Einwendungen gegen die Kündigung erhoben hat, so ist dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Personalrats zuzuleiten.

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

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

(3) <sup>1</sup>Vor fristlosen Entlassungen, außerordentlichen Kündigungen und vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit hat der Dienststellenleiter gegenüber dem Personalrat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. <sup>2</sup>Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe dem Dienststellenleiter unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Arbeitstagen, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit spätestens innerhalb von zwei Wochen, schriftlich mitzuteilen.

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

19. Art. 77 wird wie folgt gefasst:

„Art. 77

(1) <sup>1</sup>In Dienststellen mit in der Regel mehr als einhundert ständig Beschäftigten soll auf Antrag des Personalrats ein Wirtschaftsausschuss gebil-

det werden. <sup>2</sup>Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle im Sinne des Abs. 3 zu beraten und den Personalrat zu unterrichten.

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

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des Abs. 1 Satz 2 gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle,
2. Veränderungen der Produktpläne,
3. beabsichtigte Investitionen,
4. beabsichtigte Partnerschaften mit Privaten,
5. Ausschreibungen von Liefer- und Dienstleistungen,
6. Stellung der Dienststelle in der Gesamtdienststelle,
7. Rationalisierungsvorhaben,
8. Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden,
9. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes,
10. Verlegung von Dienststellen oder Dienststellenteilen,
11. Neugründung, Zusammenlegung oder Teilung der Dienststelle oder von Dienststellenteilen,
12. Kooperation mit anderen Dienststellen im Rahmen interadministrativer Zusammenarbeit,
13. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Beschäftigten der Dienststelle wesentlich berühren können.

(4) Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die der Dienststelle angehören müssen, darunter mindestens einem Personalratsmitglied. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. Sie werden vom Personalrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt.

(5) <sup>1</sup>Der Wirtschaftsausschuss soll vierteljährlich einmal zusammentreten. <sup>2</sup>Er hat über jede Sitzung dem Personalrat unverzüglich und vollständig zu berichten.

(6) <sup>1</sup>An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat die Dienststelle teilzunehmen. <sup>2</sup>Sie kann weitere sachkundige Beschäftigte hinzuziehen.

20. Art. 77a wird wie folgt gefasst:

„Art. 77a

Die Gewährung von Leistungsbezügen bzw. Leistungsentgelt und die Ablehnung des leistungsbezogenen Stufenaufstiegs bzw. die leistungsbezogene Verkürzung oder Verlängerung des Stufenaufstiegs sind im Wege einer Dienstvereinbarung nach Art. 73 Abs. 1 zu regeln.“

21. Art. 78 wird wie folgt gefasst:

„Art. 78

(1) <sup>1</sup>Für

- a) die Beamten und Beamtenstellen der Besoldungsgruppe A 16 und höher sowie die Arbeitnehmer in entsprechender Stellung;
- b) Lehrpersonen an Einrichtungen der Lehrerbildung, der Fachlehrerbildung und der Ausbildung von Förderlehrern;
- c) das nicht zu den habilitierten Personen zählende wissenschaftliche Personal an Forschungsstätten, die keine wissenschaftlichen Hochschulen sind;
- d) durch Bühnendienstvertrag oder Gastspielvertrag verpflichtete Mitglieder von Theatern sowie durch Sondervertrag verpflichtete Personen in leitender Stellung an Theatern;
- e) Leiter sowie Mitglieder von Orchestern mit Ausnahme der technischen Beschäftigten;
- f) sonstige Beschäftigte mit vorwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Art. 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und 4 und Abs. 2 Nr. 4 BayHSchPG);
- g) leitende Arbeitnehmer, wenn sie nach Dienststellung und Dienstvertrag
  1. zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von in der Dienststelle oder in ihrer Abteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder
  2. Generalvollmacht oder Prokura haben oder
  3. im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung der Dienststelle im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

gilt:

bei einer Einstellung, Beförderung und Übertragung der Dienstaufgaben eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt oder höherer Amtszulage kann der Personalrat nicht die Vorlage von Bewerbungsunterlagen und nicht die Bekanntga-

be von dienstlichen Beurteilungen sowie der darin enthaltenen Bewertungen verlangen.

<sup>2</sup>Der Personalrat hat nicht mitzubestimmen bei

- a) Einstellung, Ablehnung der Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit;
- b) Beförderung im Sinn des Art. 2 Abs. 2 LlbG, Übertragung eines Amtes im Wege der Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 LlbG);
- c) Übertragung der Dienstaufgaben eines anderen Amtes mit höherem oder niedrigerem Endgrundgehalt oder höherer oder niedrigerer Amtszulage, Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 LlbG), Teilnahme an der modularen Qualifizierung (Art. 20 LlbG);
- d) Eingruppierung;
- e) Höhergruppierung, Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit für eine Dauer von mehr als sechs Monaten;
- f) Rückgruppierung, Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit für eine Dauer von mehr als sechs Monaten;
- g) Versetzung, Umsetzung;
- h) Abordnung;
- i) Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze;
- j) Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus;
- k) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;
- l) Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;
- m) Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der Arbeitszeit oder Sonderurlaub oder Widerruf einer genehmigten Teilzeitbeschäftigung;
- n) Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten;
- o) Zuweisung nach § 20 BeamtStG oder einer entsprechenden tarifrechtlichen Regelung;
- p) Erlass von Disziplinarverfügungen und bei Erhebung der Disziplinaranzeige gegen einen Beamten;
- q) Verlängerung der Probezeit;
- r) Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf oder bei Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis;
- s) vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, Versagung der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand und bei Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit.

<sup>3</sup>Art. 70a, 76a, 77a finden keine Anwendung.



(2) Abs. 1 gilt nicht für die in Art. 14 Abs. 3 und 4 bezeichneten Beschäftigten und für die Beamten auf Zeit, wenn sie es beantragen.

(3) Von Einstellungen und vor Versetzungen und Kündigungen soll der Personalrat in den Fällen des Abs. 1 Satz 1 Buchst. d bis g eine Mitteilung erhalten.“

22. Art. 80a Abs. 3 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist anzuhören bei Entscheidungen

1. der Staatsregierung, die für Geschäftsbereiche der obersten Dienstbehörden unmittelbar verbindliche Regelungen enthalten,
2. von obersten Dienstbehörden, die den Geschäftsbereich anderer oberster Dienstbehörden betreffen,

wenn diese Maßnahmen die Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, die Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen, Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens, die Einführung, Anwendung und erhebliche Änderung technischer Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten, die Einführung, Anwendung und erhebliche Änderung von automatisierten Verfahren zur Personalverwaltung, zur Förderung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen, zur Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, zur Gestaltung der Arbeitsplätze, die Auflösung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen sowie die Aufstellung von Grundsätzen für die Personalbedarfsberechnung zum Gegenstand haben.“

b) Der bisherige Satz 2 wird aufgehoben.

23. In Art. 81 Abs. 1 Nr. 5 werden die Wörter „Art. 71 Abs. 3 Satz 4“ durch die Wörter „Art. 71 Abs. 5 Satz 3“ ersetzt.

24. Art. 83 wird wie folgt geändert:

a) In Nr. 7 werden die Wörter „in den Fällen des Art. 75 Abs. 1“ durch die Wörter „bei, der Mitbestimmung des Art. 75 unterliegenden personellen Maßnahmen“ ersetzt.

b) In Nr. 8 werden die Wörter „Art. 70a Abs. 2, Art. 75 Abs. 1, Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 3 bis 6 und Art. 77“ durch die Wörter „Art. 70a, Art. 75 und Art. 76a“ ersetzt.

25. Art. 85 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 Nr. 3 wird wie folgt gefasst:

„3. Bei der Einstellung von Beamten in Ausbildung oder von nicht zum Stammpersonal gehörenden Beamten der Einsatzstufe ist der Personalrat nicht zu beteiligen; Art. 75 ist in diesen Fällen nicht anwendbar. Bei Auflösung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen wird der Personalrat nicht beteiligt. Die Mitbestimmung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage gilt mit Ausnahme für die Polizeihubschrauberstaffel und das Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei nicht bei Beamten. Bei Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken tritt bei Beamten in Ausbildung sowie bei den nicht zum Stammpersonal gehörenden Beamten der Einsatzstufen an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung des Personalrats. Die Mitbestimmung bei Versetzung, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstorts verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinn des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort) sowie bei Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten, es sei denn, dass der Beschäftigte mit der Abordnung einverstanden ist, gelten nicht für die Beamten in Ausbildung; nach Abschluss der Ausbildung tritt für die Beamten auf Probe in diesen Fällen an Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung.“

b) In Abs. 3 Nr. 3 Buchst. d Satz 2 werden die Wörter „Art. 76 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Nr. 2“ durch die Wörter „und die Mitbestimmung bei sozialen, persönlichen und organisatorischen Angelegenheiten“ ersetzt.

26. In Art. 93 werden die Wörter „Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Alternative 2“ durch die Wörter „Die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten bei Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 LbG)“ ersetzt.

## § 2

Dieses Gesetz tritt am ..... in Kraft.

**Begründung:****A) Allgemeines**

Die Mitbestimmung in Deutschland ist ein Erfolgsmodell ohne Beispiel. Gerade wegen der Mitbestimmung hat sich bei den deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Identifikation mit ihrem Unternehmen herausgebildet, um die wir im Ausland beneidet werden. Diese Aussage von dem seinerzeitigen Vorstandsvorsitzenden der Ruhrkohle AG, Dr. Werner Müller, aus dem Jahr 2005 ist nur eine Stimme aus der Wirtschaft, welche die Vorzüge der deutschen Mitbestimmung für den Wirtschaftsstandort Deutschland deutlich hervorhebt. Aber auch Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel hat auf dem DGB-Bundeskongress 2010 ein eindeutiges Statement zugunsten der Mitbestimmung abgegeben, als sie sagte, dass die Mitbestimmung ein Pfund sei, mit dem wir wuchern können, ein Pfund, das wir haben und das unsere Soziale Marktwirtschaft ausmacht.

Der öffentliche Dienst als größter Arbeitgeber im Freistaat, mit seinen ca. 650.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ist in der heutigen Zeit der schwindenden Fachkräfteverfügbarkeit einem starken Wettbewerb mit der freien Wirtschaft, insbesondere in Fragen der Personalbeschaffung, ausgesetzt. Gerade der Umstand der oftmals niedrigeren Löhne als in vergleichbaren Stellen der Wirtschaft macht den vermeintlichen Vorteil der Jobsicherheit im öffentlichen Dienst oft zunichte. Dies auch aufgrund der Tatsache, dass die Beschäftigung im öffentlichen Dienst heutzutage nicht mehr eine solche Sicherheit verspricht, wie dies tatsächlich in früheren Zeiten gewesen sein mag.

Eine moderne Mitbestimmung der Belegschaft ist daher nicht nur ein Gebot der Demokratisierung der Arbeit sondern immer mehr auch ein Kriterium der Berufswahl bei jungen Menschen. Gerade der öffentliche Dienst mit seinen in Jahrhunderten gewachsenen Über- und Unterordnungsgewohnheiten hat mit einer zeitgemäßen Mitbestimmung auch positiven Vorbildcharakter für das Gemeinwesen.

Ziel dieses Gesetzes ist daher eine Ausweitung der Mitbestimmung der Personalräte im Sinne eines modernen Mitbestimmungsgesetzes.

Da das Bayerische Richter- und Staatsanwaltsgesetz (BayRiStAG) erst zum 1. April 2018 in Kraft tritt bzw. getreten ist, wird ein gesonderter Gesetzesentwurf zur Änderung des BayRiStAG gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt erstellt werden. Bis dahin verbleibt es für die Richter- und Staatsanwaltsräte bei der Zuständigkeit für die in Art. 28 und 29 BayRiStAG bestimmten Angelegenheiten und bei der Aufteilung der förmlichen Beteiligungsrechte in Mitwirkung und Mitbestimmung.

**B) Im Einzelnen****Zu § 1:****Zu Nr. 1 (Art. 13 Abs. 3 Buchst. b):**

Durch die Gesetzesänderung in Art. 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 (siehe unten unter Nr. 8) ist die Nennung der Studierenden in Art. 13 notwendig, da Dienstanfänger, Beamte im Vorbereitungsdienst, Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung und Studierende, die ausschließlich zum Zweck der Ausbildung ohne enge Bindung zur Dienststelle beschäftigt werden, nicht wahlberechtigt sind. Hintergrund der Regelung ist, dass sich dieser Personenkreis nur dann sinnvoll an Personalrats- und Jugend- und Auszubildendenvertretungswahlen beteiligen kann, wenn er wie die anderen Beamten und Arbeitnehmer in die Dienststelle eingegliedert ist. Wenn dieser Personenkreis jedoch von den anderen Beschäftigten nur unterrichtet oder angeleitet wird, muss er nicht wie die anderen tatsächlich in die Dienststelle und den Dienstbetrieb eingegliederten Beschäftigten geschützt werden. Als praktische Fälle können an dieser Stelle z. B. Rechtsreferendare und Studienreferendare genannt werden.

**Zu Nr. 2 (Art. 35):**

Im Zusammenhang mit den Änderungen dieses Gesetzesentwurfs zum Personal des Personalrats (Art. 44 Abs. 2; siehe unter Nr. 5) wird klargestellt, dass Büropersonal, welches dem Personalrat zugewiesen wurde, zum Zwecke der Anfertigung von Sitzungsniederschriften an den nicht öffentlichen Personalratssitzungen teilnehmen darf. Damit gilt die Pflicht zur Verschwiegenheit des Art. 10 Abs. 1 explizit auch für das Büropersonal des Personalrats.

**Zu Nr. 3 (Art. 39 Abs. 1):**

Notwendige redaktionelle Änderung aufgrund der Neufassung des Art. 76a.

**Zu Nr. 4 (Art. 40 Abs. 1 Satz 3):**

Am 15. Dezember 2010 wurde durch das Bundeskabinett die Aussetzung bzw. Abschaffung der Wehrpflicht und des Zivildienstes zum 1. Juli 2011 beschlossen und am 31. Dezember 2011 sind die letzten Zivildienstleistenden ausgeschieden. Seither existieren keine Vertrauenspersonen der Zivildienstleistenden mehr, die an Personalratssitzungen teilnehmen könnten. Art. 40 Abs. 1 Satz 3 ist daher ersatzlos zu streichen.

**Zu Nr. 5 (Art. 44 Abs. 2):**

Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle bereits jetzt in erforderlichem Umfang Räume, den Geschäftsbedarf und, soweit erforderlich, Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Zur Stärkung der größeren Personalräte ab der Freistellungsuntergrenze von 200 Beschäftigten (Art. 46 Abs. 4; siehe unter Nr. 6 Buchst. a), wird die Personalausstattung des Personalrats nicht mehr von dem unbestimmten Rechtsbegriffe der Erforderlichkeit sondern von der Größe des Gremiums

abhängig gemacht. Diese Regelung verbessert die Arbeitsbedingungen der Personalräte deutlich. Bis zur Untergrenze der Freistellung (199 Beschäftigte) verbleibt es bei der Erforderlichkeit der Personalausstattung von Fall zu Fall.

**Zu Nr. 6 Buchst. a (Art. 46 Abs. 4):**

Die geänderte Freistellungsstaffel für Personalräte entspricht der Freistellungsstaffel für Betriebsräte im Betriebsverfassungsgesetz und der Regelung in verschiedenen Bundesländern wie z. B. in Nordrhein-Westfalen. Gründe dieser verbesserten Staffelung sind zum einen die durchweg positiven Erfahrungen aus der Arbeit der Betriebsräte sowie das dringende Erfordernis, den Personalräten mehr Zeit für die Erledigungen ihrer Arbeit zu geben.

**Zu Nr. 6 Buchst. b und Buchst. c (Art. 46 Abs. 5 Satz 1 und Abs. 6):**

Da die bestehende Regelung zur Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen den Mitgliedern des Personalrats keinen Anspruch auf Teilnahme an Veranstaltungen mit dienstlichem Bezug und/oder Bedeutung für die Arbeit als Personalrat geben, welche über die enge Formulierung der Schulung oder Fortbildung hinausgehen, wird der Gesetzeswortlaut um diese Veranstaltungen ergänzt. Daneben werden die Freistellungsregelungen für Fortbildungsveranstaltungen den bewährten Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes angepasst.

**Zu Nr. 7 (Art. 56):**

Mit der Verweisung auf die Regelungen für den örtlichen Personalrat für die entsprechende Anwendung für den Gesamtpersonalrat und der Streichung der Verweisung auf Art. 53 Abs. 2 kann bei Bedarf sogar eine Angleichung der Mitgliederzahl der Gesamtpersonalräte an die örtlichen Personalräte erreicht werden. Die Mindestgröße verbleibt bei sieben Mitgliedern. Die Neuregelung erfolgt insbesondere vor dem Hintergrund der steigenden Anforderungen und Komplexität der Aufgaben des Gesamtpersonalrats, was in vielen Geltungsbereichen des Gesetzes eine Schlechterstellung gegenüber den örtlichen Personalräten nicht rechtfertigt.

**Zu Nr. 8 (Art. 58):**

Zur Verankerung des Wahlrechts der Studierenden wird die gesetzlich geregelte Wahlberechtigung entsprechend angepasst und die Altersgrenze wird aufgehoben. Diese sind daher künftig unabhängig von ihrem Lebensalter zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen wahlberechtigt und wählbar.

**Zu Nr. 9 (Art. 69 Abs. 2):**

Durch die Neufassung des Art. 76 (siehe unten unter Nr. 17) ist die bestehende Regelung des Art. 69 Abs. 2 gegenstandslos geworden.

**Zu Nr. 10 (Art. 70 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 6):**

Aufgrund der inhaltlichen Neufassung und Ausweitung der Mitbestimmung in Art. 75 (siehe unten unter Nr. 15)

werden die Verweisungen der bisherigen Regelung ausgeführt.

**Zu Nr. 11 (Art. 70a):**

Redaktionelle Änderung aufgrund der Neufassung und Ausweitung der Mitbestimmung in Art. 75.

**Zu Nr. 12 (Art. 71):**

Die Neuformulierung des Art. 71 ergibt sich aus der Tatsache, dass entgegen der bisherigen Regelung, wonach die Einigungsstellen von Fall zu Fall gebildet wurden, nunmehr diese Stellen für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung eingerichtet werden. Durch diese, der nordrhein-westfälischen Regelung nachgebildeten Vorschrift, ergibt sich insoweit die Sicherheit, für die Wahlperiode auf eine eingearbeitete und sachkundige Einigungsstelle unverzüglich zurückgreifen zu können und die Besetzung dieser Stellen transparenter zu gestalten.

**Zu Nr. 13 (Art. 72):**

Durch die Neufassung des Art. 75 (siehe unten unter Nr. 15) ist die bestehende Regelung des Art. 72 gegenstandslos geworden.

**Zu Nr. 14 (Art. 73 Abs. 1):**

Redaktionelle Änderung aufgrund der Neufassung und Ausweitung der Mitbestimmung in Art. 75.

**Zu Nr. 15 (Art. 75):**

Die Allzuständigkeit des Personalrats ist für eine lückenlose Mitbestimmung im Sinne einer modernen Mitbestimmung unumgänglich. Sie ermöglicht es dem Personalrat, in allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf gleicher Augenhöhe dem jeweiligen Dienststellenleiter gegenüberzutreten. Die bisherigen Regelungen mit der Aufzählung der Mitbestimmungstatbestände sind weder sinnvoll noch zeitgemäß. Der vorliegende Gegenentwurf zum bisherigen Modell geht daher von einer grundsätzlich gleichberechtigten Zusammenarbeit zwischen den Personalräten und den jeweiligen Dienststellenleitern aus. Die enumerative Auflistung von Mitbestimmungstatbeständen kommt der vielfältigen und wichtigen Arbeit der Personalräte nicht entgegen. Aus diesem Grunde soll im neuen Art. 75 nach schleswig-holsteinischem Vorbild die Allzuständigkeit normiert werden. Damit werden langwierige Auseinandersetzungen um die Zuständigkeit und die Form der Beteiligung vermieden. Nur so können schnell und ohne permanente Änderung des Personalvertretungsgesetzes auf die dynamischen Entwicklungen im öffentlichen Dienst reagiert und Mitbestimmungslücken verhindert werden. Wie die Erfahrungen mit solchen Vorschriften zeigen, dienen sie auch der Rechtssicherheit und der Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten zwischen Personalrat und Dienststelle. Ein weiterer positiver Effekt ist auch der Umstand, dass diese Regelung Sachfragen in der Mitbestimmung in den Vordergrund rückt und damit auch zur Verwaltungsvereinfachung beiträgt.

**Zu Nr. 16 (Art. 75a):**

Auf dieser Grundlage werden Vereinbarungen zwischen den Spitzenverbänden der Gewerkschaften und den obersten Staatsbehörden geschlossen, die von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Staatsbehörde hinausgehen. Diese Vereinbarungen sind bindend für alle Ressorts. Gehandelt wird dabei nach dem Grundsatz der Subsidiarität: So wenig wie nötig zentral, so viel wie möglich dezentral regeln. Nur dort, wo zentrale Regelungen tatsächlich notwendig sind, werden diese auch getroffen. Von den ressortübergreifenden Regelungen bei Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung sollen sowohl die Bediensteten als auch die Staatsregierung profitieren. Wie das Beispiel Schleswig-Holstein zeigt, haben die so getroffenen Vereinbarungen Bestand.

**Zu Nr. 17 (Art. 76):**

Die Neuregelung des Art. 76 ersetzt den bisherigen Art. 69 Abs. 2 und passt ihn den aktuellen Bedürfnissen an die Unterrichtung, die Anhörung und der Information der Personalräte an.

**Zu Nr. 18 (Art. 76a)**

Die Neuregelung ersetzt den bisherigen Art. 77 (alt) und wird an die Neufassung der Allzuständigkeit des Personalrats angepasst.

**Zu Nr. 19 (Art. 77):**

Die neue Vorschrift ist § 106 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und § 65a Landespersonalvertretungsrecht für das Land Nordrhein-Westfalen nachgebildet und stellt ein erweitertes Informationsrecht für die Personalvertretungen dar. Um den Bediensteten in wirtschaftlichen Angelegenheiten ein Mitspracherecht zu ermöglichen, sind ab einer Mindestgröße von 100 ständig Beschäftigten diese Ausschüsse einzurichten. Der auch aus der Betriebsverfassung bekannte Wirtschaftsausschuss ist rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören z. B. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle, beabsichtigte Investitionen, beabsichtigte Partnerschaften mit Privaten, Rationalisierungsvorhaben, Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden. Erforderlich ist ein Wirtschaftsausschuss in privatisierten Bereichen, bei den Sparkassen oder den Krankenkassen aber auch in der klassischen Staatsverwaltung. Wie die Erfahrungen aus dem BetrVG zeigen, hat die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten der Betriebe diese seit der Einführung dieser Vorschriften sehr positiv beeinflusst und ist heute nicht mehr wegzudenken.

**Zu Nr. 20 (Art. 77a):**

Die Neuformulierung ermöglicht erstmals den Abschluss von Dienstvereinbarungen über die Gewährung von Leistungsbezügen bzw. von Leistungsentgelten und kann somit zu einer Vereinheitlichung der Regelungen über diese Bezüge führen, welche sowohl im Sinne der Beschäftigten als auch der Dienststellenleiter ist.

**Zu Nr. 21 (Art. 78):**

Neuformulierung aufgrund der Neufassung und Ausweitung der Mitbestimmung in Art. 75.

**Zu Nr. 22 (Art. 80a):**

Redaktionelle Änderung aufgrund der Neufassung und Ausweitung der Mitbestimmung in Art. 75.

**Zu Nr. 23 (Art. 81):**

Folgeänderung durch die Neuformulierung des Art. 71.

**Zu Nr. 24 (Art. 83):**

Folgeänderung durch die Neuformulierung der Art. 75 und 70a.

**Zu Nr. 25 (Art. 85):**

Folgeänderung durch die Neuformulierung der Art. 75 und 76.

**Zu Nr. 26 (Art. 93):**

Folgeänderung durch die Neuformulierung des Art. 75.

**Zu § 2:**

Die Bestimmung regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.