

NRW DGB

§

Landespersonal- vertretungsgesetz NRW

in der Fassung vom 19. April 2017



Herausgeber:
DGB-Bezirk NRW
Abteilung Öffentlicher Dienst/Beamte
Friedrich-Ebert-Straße 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon: (0211) 3683-113/-112
Telefax: (0211) 3683-159
Internet: www.nrw.dgb.de

1. Auflage April 2017

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Landespersonalvertretungsgesetz ist das Handwerkszeug für Interessenvertreter im öffentlichen Dienst. Wie gut Beschäftigteninteressen in Dienststellen zum Zuge kommen, hängt maßgeblich von den darin normierten Möglichkeiten zur Mitwirkung und Mitbestimmung der Interessenvertreter ab.



Was das angeht, ist NRW zurzeit gut aufgestellt: Nach dem radikalen Abbau der Mitbestimmungsrechte durch eine schwarz-gelbe Landesregierung 2007 haben wir dank dem jahrelangen hartnäckigen Einsatz der Mitgliedsgewerkschaften unter dem Dach des DGB NRW und einer auf moderne und zeitgemäße Mitbestimmung setzenden rot-grünen Landesregierung seit 2011 wieder ein Personalvertretungsgesetz, das in vielen Bereichen Mitbestimmung auf Augenhöhe ermöglicht.

Will man leistungsfähige Dienststellen mit motivierten Mitarbeitern, ist Mitbestimmung auf Augenhöhe unabdingbar. Auch Veränderungsprozesse wie die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung können nur gelingen, wenn die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen frühestmöglich einbezogen werden. Die neue Landesregierung ist daher gut beraten, auf Mitwirkung und Mitbestimmung der Beschäftigten zu setzen, indem sie sich zum jetzigen Mitbestimmungsstandard bekennt.

Vor Ort sind vor allem Engagement und Einsatz der Personalräte für die Beschäftigteninteressen in Kenntnis der vielfältigen Handlungsmöglichkeiten entscheidend. Mit der vorliegenden Broschüre stellen wir daher zur Unterstützung der Schulungen und Seminare unserer Gewerkschaften und Bildungsträger den Gesetzestext als Bildungsmaterial zur Verfügung.

Ich bedanke mich bei allen Kolleginnen und Kollegen, die sich für die Interessen und Belange der Beschäftigten einsetzen, und wünsche ihnen für diese verantwortungsvolle und wichtige Arbeit weiterhin viel Erfolg!

A handwritten signature in black ink that reads "Andreas Meyer-Lauber". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Andreas Meyer-Lauber

Vorsitzender Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk NRW

Inhaltsverzeichnis

Erstes Kapitel – Allgemeine Vorschriften	8
§ 1 Geltungsbereich – Dienststellen	8
§ 2 Grundregeln der Zusammenarbeit	8
§ 3 Verhaltensregeln, Rechte der Gewerkschaften	8
§ 4 Tarifvertrag und Dienstvereinbarung	9
§ 5 Beschäftigte	9
§ 6 Gruppenbildung	10
§ 7 Behinderungsverbot	10
§ 8 Leiter der Dienststelle, Vertreter	11
§ 9 Schweigepflicht – Aussagegenehmigung	11
Zweites Kapitel – Personalrat	12
Erster Abschnitt – Wahl und Zusammensetzung	12
§ 10 Wahlberechtigung	12
§ 11 Wählbarkeit	12
§ 12 Neue Dienststellen	13
§ 13 Bildung von Personalräten, Anzahl der Mitglieder	13
§ 14 Gruppenvertretung, Minderheitenschutz	13
§ 15 Abweichende Verteilung der Sitze	14
§ 16 Grundsätze der Wahl	14
§ 17 Bestellung des Wahlvorstandes	15
§ 18 Wahlvorstand durch Personalversammlung	15
§ 19 Wahlvorstand durch Dienststellenleiter	15
§ 20 Aufgaben des Wahlvorstandes	15
§ 21 Schutz und Kosten der Wahl – Verbot der Wahlbehinderung	16
§ 22 Wahlanfechtung	16
Zweiter Abschnitt – Amtszeit	16
§ 23 Amtszeit	16
§ 24 Neuwahl	16
§ 25 Ausschluss von Personalratsmitgliedern, Auflösung des Personalrates	17
§ 26 Erlöschen der Mitgliedschaft	17
§ 27 Ruhen der Mitgliedschaft	18
§ 28 Ersatzmitglieder	18
Dritter Abschnitt – Geschäftsführung	18
§ 29 Vorsitzender, stellv. Vorsitzende	18
§ 30 Einberufung des Personalrats	18
§ 31 Zeitpunkt der Sitzungen – Nichtöffentlichkeit	19
§ 32 Beauftragte der Gewerkschaften, der Stufenvertretungen	19
§ 33 Beschlussfassung	19
§ 34 Gemeinsame und Gruppenangelegenheiten	19

§ 35	Aussetzung von Beschlüssen	19
§ 36	Teilnahmerecht der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung	20
§ 37	Niederschrift	20
§ 38	Geschäftsordnung	20
§ 39	Sprechstunden	20
§ 40	Kostentragung – Geschäftsbedarf	20
§ 41	Verbot der Beitragserhebung	21
Vierter Abschnitt – Rechtsstellung der Mitglieder		21
§ 42	Arbeitsversäumnis, Freistellung, Kostentragung	21
§ 43	Versetzungs-, Abordnungs-, Umsetzungs- und Kündigungsschutz	22
Drittes Kapitel – Personalkommission		23
§ 44	Personalkommission	23
Viertes Kapitel – Personalversammlung		24
§ 45	Zusammensetzung der Personal- und Teilversammlungen	24
§ 46	Einberufung der Personalversammlung	24
§ 47	Zeitpunkt und Kosten	24
§ 48	Befugnisse und Themen der Personalversammlung	24
§ 49	Teilnahmeberechtigung	25
Fünftes Kapitel – Stufenvertretungen		26
§ 50	Stufenvertretungen	26
§ 51	Amtszeit und Geschäftsführung	26
Sechstes Kapitel – Gesamtpersonalrat		27
§ 52	Errichtung	27
§ 53	Amtszeit und Geschäftsführung	27
Siebtes Kapitel – Jugend- und Auszubildendenvertretung		28
§ 54	Bildung der Vertretungen	28
§ 55	Wahlberechtigung und Wählbarkeit	28
§ 56	Mitgliederzahl	28
§ 57	Wahlvorstand, Amtszeit und Geschäftsführung	28
§ 58	Rechtsstellung	29
§ 59	Jugend- und Auszubildendenversammlung	29
§ 60	Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen	29
§ 61	Allgemeine Aufgaben	29

Achtes Kapitel – Beteiligung der Personalvertretung	31
Erster Abschnitt – Allgemeines	31
§ 62 Gleichbehandlung	31
§ 63 Gemeinschaftliche Besprechung	31
§ 64 Allgemeine Aufgaben des Personalrats	31
§ 65 Unterrichtung des Personalrats	32
§ 65a Wirtschaftsausschuss	32
Zweiter Abschnitt – Formen und Verfahren	33
§ 66 Mitbestimmungsverfahren	33
§ 67 Einigungsstelle	35
§ 68 Entscheidung nach Empfehlung der Einigungsstelle	36
§ 69 Mitwirkungsverfahren	36
§ 70 Dienstvereinbarungen	37
§ 71 Ausführung der Entscheidungen	37
Dritter Abschnitt – Beteiligungspflichtige Angelegenheiten	37
§ 72 Mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten	37
§ 73 Mitwirkungspflichtige Angelegenheiten	41
§ 74 Mitwirkung bei Kündigungen	41
§ 75 Anhörungspflichtige Angelegenheiten	42
§ 76 Verwaltungseigene Prüfungen	42
§ 77 Arbeitsschutz und Unfallverhütung	42
Vierter Abschnitt – Beteiligung der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrats	43
§ 78 Zuständigkeit bei Stufenangelegenheiten	43
Neuntes Kapitel – Gerichtliche Entscheidung	44
§ 79 Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte und Verfahren	44
§ 80 Bildung und Besetzung der Gerichte	44
Zehntes Kapitel – Sondervorschriften für besondere Verwaltungszweige und die Behandlung von Verschlussachen	45
Erster Abschnitt – Polizei	45
§ 81 Anwendungsvorschriften	45
§ 82 Polizeidienststellen	45
§ 83 Wahlberechtigung	45
§ 84 Hauptpersonalrat	45
Zweiter Abschnitt – Lehrkräfte	45
§ 85 Anwendbare Vorschriften	45
§ 86 Besondere gemeinsame Personalvertretungen	46
§ 87 Getrennte Personalvertretungen	46
§ 88 Dienststellen	46
§ 89 Bildung von Personal- und Stufenvertretungen	46

§ 90	Schulleiter, Zuordnung von Beschäftigten zu Schulformen	47
§ 91	Versetzung und Abordnung von Lehrern, Stellenausschreibungen	47
§ 92	Schulformen, Dienststellen	47
Dritter Abschnitt – Justizvollzug		47
§ 93	Anwendbare Vorschriften	47
§ 94	Besondere Personalvertretungen	47
Vierter Abschnitt – Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst		48
§ 95	Anwendbare Vorschriften	48
§ 96	Besondere Personalvertretungen	48
§ 97	Wahlberechtigung und Wählbarkeit	48
§ 98	Wahlvorschläge	48
§ 99	Wahlperiode	48
§ 100	Bezirkspersonalrat	49
§ 101	Rechtsstellung	49
§ 102	Aufgaben und Befugnisse	49
§ 103	Dienststellenleiter und Vertreter	49
Fünfter Abschnitt – Hochschulen		50
§ 104	Anwendbare Vorschriften	50
§ 105	Besondere Personalvertretungen	50
§ 105a	Landespersonalrätekonzferenz	50
§ 105b	Wirtschaftsausschuss	51
Sechster Abschnitt – Behandlung von Verschlussachen		51
§ 106	Behandlung von Verschlussachen	51
Elftes Kapitel – Sonder- und Schlussvorschriften		52
§ 107	Keine Anwendung auf Kirchen und Religionsgemeinschaften	52
§ 108	Beginn der Wahlperiode	52
§ 109	Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen	52
§ 110	Berufsverbände	52
§ 111	Übergangsvorschrift zu § 70	52
§ 112	Wahlgrundsätze der Beschäftigten in gemeinsamen Einrichtungen	53
§ 113	Übergangsregelung	53
§ 114	Inkrafttreten	53
Durchführungserlass		54
Verordnung über die Errichtung von Personalvertretungen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer		66
Grafik – Mitbestimmungsverfahren		68
Platz für Notizen		70

§ 1 Geltungsbereich – Dienststellen

- (1) Bei den Dienststellen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden Personalvertretungen gebildet.
- (2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind, soweit nicht im Zehnten Kapitel etwas anderes bestimmt ist, die Behörden, Einrichtungen und Betriebe des Landes sowie die Kunsthochschulen des Landes, die Schulen und die Gerichte; bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bilden die Verwaltungen, die Eigenbetriebe und die Schulen gemeinsam eine Dienststelle.
- (3) Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle können von der obersten Dienstbehörde zu selbständigen Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes erklärt werden, sofern der Nebenstelle oder dem Teil einer Dienststelle eine selbständige Regelungskompetenz im personellen und sachlichen Bereich zusteht.

§ 2 Grundregeln der Zusammenarbeit

- (1) Dienststelle und Personalvertretung arbeiten zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll zusammen; hierbei wirken sie mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zusammen.
- (2) Dienststelle und Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu beeinträchtigen. Insbesondere dürfen Dienststelle und Personalvertretung keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.
- (3) Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist. Dies gilt nicht für Gewerkschaften, Berufsverbände und Arbeitgeberverbände.

§ 3 Verhaltensregeln, Rechte der Gewerkschaften

- (1) Die Dienststelle und die Personalvertretung in der Dienststelle haben jede parteipolitische Betätigung zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.
- (2) Beschäftigte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft in der Dienststelle nicht beschränkt.
- (3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.
- (4) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung der Dienststelle

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

§ 4 Tarifvertrag und Dienstvereinbarung

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

§ 5 Beschäftigte

- (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnlichen Personen im Sinne des § 12 a Tarifvertragsgesetz der in § 1 bezeichneten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts einschließlich der Personen, die sich in der Berufsausbildung befinden. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind auch diejenigen, die in der Dienststelle weisungsgebunden tätig sind oder der Dienstaufsicht unterliegen, unabhängig davon, ob ein Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Dienststelle besteht. Richterinnen und Richter sind nicht Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes.
- (2) Wer Beamtin oder Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. Als Beamtin oder Beamter gelten auch Beschäftigte in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis.
- (3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag oder nach der für die Dienststelle geltenden Dienstordnung oder nach ihrem Arbeitsvertrag Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sind oder als übertarifliche Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt werden einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.
- (4) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht
 - a) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrbeauftragte mit einem Lehrumfang unter vier Lehrveranstaltungsstunden, studentische Hilfskräfte, nach § 78 Hochschulgesetz nicht übernommene Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Fachhochschullehrerinnen und Fachhochschullehrer und entsprechende Beschäftigte an Hochschulen, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten, wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Oberingenieurinnen und Oberingenieure und entsprechende Beschäftigte an Hochschulen,
 - b) Professorinnen und Professoren an der Sozialakademie,
 - c) Staatsanwältinnen und Staatsanwälte,
 - d) Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte,
 - e) Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten,
 - f) Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden,

- g) Personen, die nur vorübergehend ausschließlich zur Behebung eines durch höhere Gewalt bedingten Notstandes beschäftigt werden.
- (5) Bei gemeinsamen Dienststellen des Landes und anderer Körperschaften gelten die im Landesdienst Beschäftigten als zur Dienststelle des Landes und die im Dienst der Körperschaft Beschäftigten als zur Dienststelle der Körperschaft gehörig.

§ 6 Gruppenbildung

Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe.

§ 7 Behinderungsverbot

- (1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert werden und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.
- (2) Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine oder einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz stehende Beschäftigte oder stehenden Beschäftigten (Auszubildende oder Auszubildenden), die oder der Mitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung 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 oder dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.
- (3) Verlangt eine oder ein in Absatz 2 genannte Auszubildende oder genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber ihre oder seine Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen der oder dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluss an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.
- (4) Die Absätze 2 und 3 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Personalvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgreich endet.
- (5) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,
 - a) festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach den Absätzen 3 oder 4 nicht begründet wird, oder
 - b) das bereits nach den Absätzen 3 oder 4 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die Personalvertretung, bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese beteiligt.
- (6) Die Absätze 3 bis 5 sind unabhängig davon anzuwenden, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 2 nachgekommen ist.

§ 8 Leiter der Dienststelle, Vertreter

- (1) Für die Dienststelle handelt ihre Leiterin oder ihr Leiter. Sie oder er kann sich durch ihre oder seine ständige Vertretung oder durch die Leiterin oder den Leiter der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung sowie in Gemeinden und Gemeindeverbänden durch die Leiterin oder den Leiter des für Personalangelegenheiten zuständigen Dezernats oder Amts vertreten lassen, soweit diese oder dieser entscheidungsbefugt ist. Das Gleiche gilt für sonstige Beauftragte, sofern die Personalvertretung sich mit dieser Beauftragung einverstanden erklärt.
- (2) Im Bereich der Sozialversicherung handelt bei den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts für die Dienststelle der Vorstand, soweit er die Entscheidungsbefugnis nicht auf die Geschäftsführung übertragen hat. Er kann sich durch eines oder mehrere seiner Mitglieder vertreten lassen.
- (3) Für Hochschulen mit Ausnahme der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst handelt vorbehaltlich des § 105 die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident für den Bereich Wirtschafts- und Personalverwaltung oder die Kanzlerin oder der Kanzler, für die Universitätsklinik die Kaufmännische Direktorin oder der Kaufmännische Direktor.
- (4) Abweichend von den Absätzen 1 bis 3 ist bei verfahrenseinleitenden Maßnahmen und bei anderen schriftlichen Äußerungen der Dienststelle gegenüber der Personalvertretung unabhängig von dem jeweiligen Stand des Verfahrens auch eine Vertretung entsprechend der geschäftsordnungsmäßig allgemein oder im Einzelfall erteilten Zeichnungsbefugnis zulässig. Die Dienststelle hat der Personalvertretung die Zeichnungsbefugten namentlich zu benennen.

§ 9 Schweigepflicht – Aussagegenehmigung

- (1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen zu schweigen.
- (2) Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Sie gilt ferner nicht gegenüber den von Maßnahmen gemäß § 72 Abs. 1 unmittelbar erfassten Beschäftigten. Abgesehen von den Fällen des § 65 Abs. 3 gilt die Schweigepflicht nicht im Verhältnis der Mitglieder der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Mitgliedern dieser Vertretungen und zu den Vertrauensleuten sowie für die in § 36 genannten Personen; sie entfällt ferner in den Verfahren nach den §§ 66 bis 69 und § 78 Absatz 2 bis 4 und 6 zwischen den dort bezeichneten Stellen.
- (3) Bei Rechtsstreitigkeiten kann für die Mitglieder der Personalvertretungen und der in den §§ 54, 60, 85 und 86 genannten Vertretungen Aussagegenehmigung durch diese Vertretungen im Einvernehmen mit der Dienststelle erteilt werden.

Erster Abschnitt – Wahl und Zusammensetzung

§ 10 Wahlberechtigung

- (1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.
- (2) Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist oder im Wege einer Zuweisung oder Personalgestellung Dienst- oder Arbeitsleistungen erbringt, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung, die Zuweisung oder die Personalgestellung länger als sechs Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt tritt, außer im Falle der Gestellung, der Verlust des Wahlrechts bei der bisherigen Dienststelle ein.
- (3) Wahlberechtigt sind nicht Beschäftigte, die
 - a) infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen,
 - b) voraussichtlich nur für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten beschäftigt werden,
 - c) am Wahltag seit mehr als achtzehn Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind,
 - d) in § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 und 3 genannt sind,
 - e) bei Altersteilzeit im Blockmodell in die Freistellungsphase eintreten.
- (4) Beschäftigte in der Berufsausbildung sind nur bei der Dienststelle wahlberechtigt, die von der die Ausbildung leitenden Stelle als Stammdienststelle erklärt wird.
- (5) Beamtinnen und Beamte in der Schulaufsicht bei den Bezirksregierungen sind bei der Dienststelle wahlberechtigt, der sie angehören. Beamtinnen und Beamte in der Schulaufsicht bei den Schulämtern sowie im Landesdienst beschäftigtes Verwaltungspersonal an Schulen sind zu dem bei der jeweiligen Bezirksregierung gebildeten Bezirkspersonalrat der allgemeinen Verwaltung wahlberechtigt.

§ 11 Wählbarkeit

- (1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag seit sechs Monaten derselben Körperschaft, Anstalt oder Stiftung angehören.
- (2) Nicht wählbar sind Beschäftigte, die
 - a) infolge Richterspruch die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
 - b) zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind sowie die in § 8 Abs. 1 Satz 3 genannten sonstigen Beauftragten, sofern diese nach einer Wahl die mit der Beauftragung eingeräumten Befugnisse weiter ausüben,
 - c) am Wahltag seit mehr als sechs Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind,
 - d) nach der Wahl Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle wahrnehmen.

- (3) Nicht wählbar sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinden und der Gemeindeverbände, die dem in deren Verfassung vorgesehenen obersten Organ angehören.

§ 12 Neue Dienststellen

Besteht die Körperschaft, Anstalt oder Stiftung oder in der Landesverwaltung die Dienststelle, der die oder der Beschäftigte angehört, weniger als sechs Monate, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der Voraussetzungen des § 11 Abs. 1.

§ 13 Bildung von Personalräten, Anzahl der Mitglieder

- (1) In allen Dienststellen mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Beschäftigten, von denen drei wählbar sind, werden Personalräte gebildet.
- (2) Dienststellen des Landes, bei denen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht gegeben sind, werden von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer benachbarten Dienststelle zugeteilt.
- (3) Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel
 - 5 bis 20 wahlberechtigten Beschäftigten aus einer Person,
 - 21 bis 50 wahlberechtigten Beschäftigten aus drei Mitgliedern,
 - 51 bis 150 Beschäftigten aus fünf Mitgliedern,
 - 151 bis 300 Beschäftigten aus sieben Mitgliedern,
 - 301 bis 600 Beschäftigten aus neun Mitgliedern,
 - 601 bis 1.000 Beschäftigten aus elf Mitgliedern.

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

- (4) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt fünfundzwanzig.

§ 14 Gruppenvertretung, Minderheitenschutz

- (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 berechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

- (3) Eine Gruppe erhält mindestens
bei weniger als 51 Gruppenangehörigen ein Mitglied,
bei 51 bis 200 Gruppenangehörigen zwei Mitglieder,
bei 201 bis 600 Gruppenangehörigen drei Mitglieder,
bei 601 bis 1.000 Gruppenangehörigen vier Mitglieder,
bei 1.001 bis 3.000 Gruppenangehörigen fünf Mitglieder,
bei 3.001 und mehr Gruppenangehörigen sechs Mitglieder.
- (4) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte angehören, erhält nur dann eine Vertretung, wenn sie mindestens ein Zwanzigstel der Beschäftigten der Dienststelle umfasst. Erhält sie keine Vertretung und findet Gruppenwahl statt, so kann sich jede oder jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer Gruppe anschließen.
- (5) Der Personalrat soll sich aus Mitgliedern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.
- (6) Frauen und Männer sollen ihrem zahlenmäßigen Anteil in der Dienststelle entsprechend vertreten sein.

§ 15 Abweichende Verteilung der Sitze

- (1) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von § 14 geordnet werden, wenn jede Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt.
- (2) Für jede Gruppe können auch Angehörige anderer Gruppen vorgeschlagen werden. Die Gewählten sind Mitglieder derjenigen Gruppe, für die sie vorgeschlagen worden sind.

§ 16 Grundsätze der Wahl

- (1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- (2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, wählt jede Gruppe ihre Mitglieder (§ 14) je in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Der Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen aller wahlberechtigten Beschäftigten jeder Gruppe.
- (3) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Personenwahl statt. In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Mitglied im Personalrat zusteht.
- (4) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Die nach § 11 Abs. 2 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen. Die oder der Beschäftigte darf nur einen Wahlvorschlag unterzeichnen.
- (5) Bei einer Wahl in getrennten Wahlgängen muss jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch von mindestens drei wahlberechtigten Gruppenangehörigen, unterzeichnet sein; in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 100 wahlberechtigte Gruppenangehörige.

- (6) Bei gemeinsamer Wahl muss jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten, jedoch von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten, unterzeichnet sein; in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 100 wahlberechtigte Beschäftigte. Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerberinnen und Bewerber vorgeschlagen, muss der Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Angehörigen dieser Gruppe unterzeichnet sein.
- (7) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von einer von ihr beauftragten Person unterzeichnet sein.
- (8) Die oder der Beschäftigte darf nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

§ 17 Bestellung des Wahlvorstandes

- (1) Spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit bestellt der Personalrat drei wahlberechtigte Beschäftigte als Wahlvorstand und eine oder einen von ihnen als vorsitzende Person. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so soll jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Hat die Dienststelle weibliche und männliche Beschäftigte, sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören. Für jedes Mitglied des Wahlvorstandes kann ein Ersatzmitglied benannt werden.
- (2) Besteht zwei Monate vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand, so beruft die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Die Personalversammlung wählt eine Person als Versammlungsleitung.

§ 18 Wahlvorstand durch Personalversammlung

Besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzungen des § 13 Abs. 1 erfüllt, kein Personalrat, so beruft die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. § 17 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 19 Wahlvorstand durch Dienststellenleiter

Findet eine Personalversammlung (§ 17 Abs. 2, § 18) nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft.

§ 20 Aufgaben des Wahlvorstandes

- (1) Der Wahlvorstand hat die Wahl fristgerecht vorzubereiten; sie soll spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats stattfinden. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so beruft die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Beschäftigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstandes ein. § 17 Abs. 2 Satz 3 und § 19 gelten entsprechend.
- (2) Der Wahlvorstand hat seine Sitzungen den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften bekanntzugeben. Je eine von ihnen beauftragte Person ist berechtigt, mit beratender Stimme teilzunehmen.
- (3) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl zählt der Wahlvorstand öffentlich die Stimmen, stellt das Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Beschäftigten der Dienststelle durch Aushang bekannt. Der Dienststelle und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Niederschrift zu übersenden.

§ 21 Schutz und Kosten der Wahl – Verbot der Wahlbehinderung

- (1) Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstößenden Weise beeinflussen. Insbesondere darf keine wahlberechtigte Person in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. § 43 gilt für Mitglieder des Wahlvorstands und für Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber entsprechend.
- (2) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in § 17 Abs. 2 und in den §§ 18 und 20 Abs. 1 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Für die Mitglieder des Wahlvorstands gelten § 40 Abs. 1 Satz 2 und 3 sowie § 42 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 5 entsprechend.

§ 22 Wahlanfechtung

- (1) Mindestens drei wahlberechtigte Beschäftigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder die Dienststelle können innerhalb von zwei Wochen nach dem Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses 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.
- (2) Wird die Wahl des Personalrats oder einer Gruppe mit Erfolg angefochten, so setzt die oder der Vorsitzende der Fachkammer des Verwaltungsgerichts einen Wahlvorstand ein. Wird die Wahl einer Gruppe mit Erfolg angefochten, so ist der Wahlvorstand aus Angehörigen dieser Gruppe zu bilden. Der Wahlvorstand hat unverzüglich eine neue Wahl einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt er die dem Personalrat oder der Gruppe nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.
- (3) Im Falle des Absatzes 2 Satz 1 bleiben die vom Personalrat oder von der Gruppe bis zum Eintritt der Rechtskraft des die Ungültigkeit oder Nichtigkeit feststellenden Urteils gefassten Beschlüsse rechtswirksam.

Zweiter Abschnitt – Amtszeit

§ 23 Amtszeit

- (1) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beginnt und endet mit der jeweiligen Wahlperiode. Sie beträgt vier Jahre.
- (2) Wird ein Personalrat während einer Wahlperiode gewählt, so beginnt seine Amtszeit mit dem Tage der Wahl. Sie endet mit Ablauf der laufenden Wahlperiode, wenn bis dahin mehr als ein Jahr verstrichen ist, sonst mit Ablauf der folgenden Wahlperiode. Entsprechendes gilt für die Gruppe, wenn die Mitglieder einer Gruppe während einer Wahlperiode neu gewählt werden.
- (3) Nach Ablauf der Amtszeit des bisherigen Personalrats führt dieser die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist.

§ 24 Neuwahl

- (1) Der Personalrat ist neu zu wählen, wenn
 - a) mit Ablauf von vierundzwanzig Monaten nach dem Tage der Wahl die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder

- b) die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist oder
- c) der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder
- d) die Wahl des Personalrats mit Erfolg angefochten worden ist oder
- e) der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst worden ist.

Satz 1 Buchstabe b gilt nicht, wenn es sich bei den dort bezeichneten Mitgliedern des Personalrats ausschließlich um Mitglieder einer Gruppe handelt.

- (2) In den Fällen des Absatzes 1 Buchstabe a bis c führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist.
- (3) Die Mitglieder einer Gruppe sind neu zu wählen, wenn die Gesamtzahl der Mitglieder dieser Gruppe auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 25 Ausschluss von Personalratsmitgliedern, Auflösung des Personalrates

- (1) Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten 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 Pflichten nach diesem Gesetz beschließen. Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitglieds beantragen. Die Dienststelle kann den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.
- (2) Ist der Personalrat aufgelöst, so gilt § 22 Abs. 2 entsprechend.

§ 26 Erlöschen der Mitgliedschaft

- (1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch
 - a) Ablauf der Amtszeit,
 - b) erfolgreiche Anfechtung der Wahl,
 - c) Niederlegung des Amtes,
 - d) Beendigung des Dienstverhältnisses,
 - e) Ausscheiden aus der Dienststelle,
 - f) Verlust der Wählbarkeit,
 - g) gerichtliche Entscheidung nach § 25 Abs. 1,
 - h) Feststellung nach Ablauf der in § 22 Abs. 1 bezeichneten Frist, dass die oder der Gewählte nicht wählbar war.
- (2) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt ferner, wenn eine Beurlaubung ohne Besoldung oder Arbeitsentgelt während der Amtszeit des Personalrats länger als sechs Monate andauert.
- (3) Die Mitgliedschaft im Personalrat wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Mitglieds nicht berührt; dieses bleibt Mitglied der Gruppe, für die es gewählt wurde.

§ 27 Ruhen der Mitgliedschaft

- (1) 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 gegen sie oder ihn schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben ist.
- (2) In den Fällen des § 26 Abs. 1 Buchstaben d und e ruht die Mitgliedschaft im Personalrat bis zur Rechtskraft der Entscheidung.

§ 28 Ersatzmitglieder

- (1) Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. Ist ein Mitglied zeitweilig verhindert oder ruht seine Mitgliedschaft, so tritt ein Ersatzmitglied für die Zeit der Verhinderung oder des Ruhens ein.
- (2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das zu ersetzende Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, so tritt die oder der nicht gewählte Beschäftigte mit der nächsthöheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.
- (3) § 26 Abs. 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit vor dem Eintritt des Ersatzmitglieds in den Personalrat.
- (4) Im Falle des § 24 Abs. 1 Satz 1 Buchstaben d und e treten Ersatzmitglieder nicht ein.

Dritter Abschnitt – Geschäftsführung

§ 29 Vorsitzender, stellv. Vorsitzende

- (1) Der Personalrat wählt aus seiner Mitte die vorsitzende Person und Stellvertreterinnen oder Stellvertreter. Die Reihenfolge der Stellvertretung bestimmt der Personalrat. Sofern im Personalrat Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten sind, darf die erste Stellvertreterin oder der erste Stellvertreter nicht derselben Gruppe angehören wie die vorsitzende Person.
- (2) Die vorsitzende Person führt die laufenden Geschäfte und vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse.

§ 30 Einberufung des Personalrats

- (1) Spätestens eine Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zur Vornahme der vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten.
- (2) Die weiteren Sitzungen beraumt die vorsitzende Person des Personalrats an. Sie setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Die vorsitzende Person hat die Mitglieder des Personalrats und die in § 36 genannten Personen zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden.
- (3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Personalrats, der Mehrheit der Mitglieder einer Gruppe, der Dienststelle, in Angelegenheiten, die besonders schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, der Schwerbehindertenvertretung oder in Angelegenheiten, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 55 Abs. 1 betreffen, der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, hat die vorsitzende Person eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

- (4) Die Dienststelle nimmt an den Sitzungen teil, die auf ihren Antrag anberaumt sind oder zu denen sie ausdrücklich eingeladen ist. Sie kann ein Mitglied der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, hinzuziehen.

§ 31 Zeitpunkt der Sitzungen – Nichtöffentlichkeit

- (1) Die Sitzungen des Personalrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Die Dienststelle ist vom Zeitpunkt der Sitzung rechtzeitig zu verständigen.
- (2) Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich. Der Personalrat kann die Teilnahme des ihm nach § 40 Abs. 3 zur Verfügung gestellten Büropersonals sowie sachkundiger Personen gestatten.

§ 32 Beauftragte der Gewerkschaften, der Stufenvertretungen

- (1) Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Personalrats können Beauftragte einer im Personalrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen.
- (2) Der Personalrat kann beschließen, dass beauftragte Mitglieder der Stufenvertretungen, die bei übergeordneten Dienststellen bestehen, sowie des Gesamtpersonalrats berechtigt sind, mit beratender Stimme an seinen Sitzungen teilzunehmen.

§ 33 Beschlussfassung

- (1) Die Beschlüsse des Personalrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung der Mehrheit außer Betracht. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.
- (2) Der Personalrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

§ 34 Gemeinsame und Gruppenangelegenheiten

- (1) Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Gruppen wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen. Die in § 72 Absatz 2 bezeichneten Angelegenheiten gelten auch dann als gemeinsame Angelegenheiten, wenn sie nur einzelne Beschäftigte betreffen.
- (2) Über Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, wird nach gemeinsamer Beratung vom Personalrat beschlossen, sofern die Mehrheit der Mitglieder der betreffenden Gruppe nicht widerspricht; bei Widerspruch beschließen nur die Mitglieder der Gruppe. Satz 1 gilt entsprechend für Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen von zwei Gruppen betreffen.

§ 35 Aussetzung von Beschlüssen

- (1) Erachtet die Mehrheit der Mitglieder 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 einer Woche 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.

- (2) Die Antragsteller können verlangen, dass an der nach Ablauf der Aussetzungsfrist stattfindenden Sitzung des Personalrats, in der über die Angelegenheit neu zu beschließen ist, eine beauftragte Person der von ihnen benannten und unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaft mit beratender Stimme teilnimmt. 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 Beschäftigten erachtet.

§ 36 Teilnahmerecht der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung

- (1) Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das von dieser benannt wird, und die Schwerbehindertenvertretung können an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen; auf Beschluss des Personalrats können weitere Mitglieder teilnehmen. Der Vertrauensmann der Zivildienstleistenden kann an Sitzungen beratend teilnehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die auch die Dienstleistenden betreffen.
- (2) Die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung kann an Sitzungen des Personalrats, in denen Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 55 Abs. 1 betreffen, teilnehmen und bei Beschlüssen mitstimmen.

§ 37 Niederschrift

- (1) Über jede Verhandlung des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält. Die Niederschrift ist von der vorsitzenden Person und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen und dem Personalrat in der nächsten Sitzung zur Genehmigung vorzulegen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.
- (2) Hat die Dienststelle an der Sitzung teilgenommen, so ist ihr der entsprechende Teil der Niederschrift in Abschrift zuzuleiten. Das gleiche gilt für Beauftragte von Gewerkschaften, die an der Sitzung teilgenommen haben. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben und der Niederschrift beizufügen.

§ 38 Geschäftsordnung

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

§ 39 Sprechstunden

- (1) Der Personalrat kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Die Zeit und den Ort bestimmt er im Benehmen mit der Dienststelle.
- (2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Inanspruchnahme des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge.

§ 40 Kostentragung – Geschäftsbedarf

- (1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Reisen, die zur Erfüllung von Aufgaben des Personalrats notwendig sind, sind der Dienststelle rechtzeitig vorher anzuzeigen. Mitglieder des Personalrats erhalten bei solchen Reisen Reisekostenvergü-

tungen nach dem Landesreisekostengesetz. Bei Fahrten zu der Stelle, bei der der Personalrat gebildet worden ist, und bei Fahrten zu regelmäßigen Sitzungen bei einer anderen Stelle und täglicher Rückkehr zum Wohnort finden die Bestimmungen des Trennungsschadigungsrechts keine Anwendung. Dienststelle und Personalrat können sich im Rahmen eines Budgets über die voraussichtlich anfallenden notwendigen Kosten verständigen; der Personalrat entscheidet im Rahmen des Budgets eigenverantwortlich.

- (2) Zur Deckung der dem Personalrat als Aufwand entstehenden Kosten sind ihm Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen. Ihre Höhe ist unter Berücksichtigung der Zahl der in der Regel vorhandenen Beschäftigten zu bemessen; sie wird durch Rechtsverordnung der Landesregierung festgesetzt. Über die Verwendung der Mittel beschließt der Personalrat. Er hat sie auf Verlangen gegenüber der für die Rechnungsprüfung zuständigen Stelle nachzuweisen.
- (3) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, den Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.
- (4) Der Personalrat ist im Rahmen seiner Aufgaben nach diesem Gesetz berechtigt, die Beschäftigten über Angelegenheiten, die sie unmittelbar betreffen, schriftlich oder elektronisch zu unterrichten. Ihm sind in allen Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen zur Verfügung zu stellen und die Möglichkeit einer elektronischen Bekanntmachung zu eröffnen.

§ 41 Verbot der Beitragserhebung

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

Vierter Abschnitt – Rechtsstellung der Mitglieder

§ 42 Arbeitsversäumnis, Freistellung, Kostentragung

- (1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.
- (3) Mitglieder des Personalrats sind durch die Dienststelle von ihrer dienstlichen Tätigkeit ganz oder teilweise freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist und der Personalrat die Freistellung beschließt. Dabei ist zunächst die vorsitzende Person und sodann je ein Mitglied der Gruppe, der die vorsitzende Person nicht angehört, unter Beachtung der in dieser Gruppe am stärksten vertretenen Liste zu berücksichtigen. Die übrigen Freistellungen richten sich nach der Gruppenstärke; Gewerkschaften, die zur selben Spitzenorganisation gehören sowie freie Listen können sich hierfür gruppenübergreifend zusammenschließen. Die Freistellung hat keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge und darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen.
- (4) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Absatz 3 freizustellen in Dienststellen mit in der Regel 100 bis 199 Beschäftigten ein Mitglied für 12 Arbeitsstunden in der Woche. Im Einvernehmen zwischen Personalrat und Dienststelle kann bei außergewöhnlichem, anlassbezogenen Bedarf vorübergehend abgewichen werden.

Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Absatz 3 ganz freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

- 200 bis 500 Beschäftigten ein Mitglied,
- 501 bis 900 Beschäftigten zwei Mitglieder,
- 901 bis 1.500 Beschäftigten drei Mitglieder,
- 1.501 bis 2.000 Beschäftigten vier Mitglieder,
- 2.001 bis 3.000 Beschäftigten fünf Mitglieder,
- 3.001 bis 4.000 Beschäftigten sechs Mitglieder,
- 4.001 bis 5.000 Beschäftigten sieben Mitglieder,
- 5.001 bis 6.000 Beschäftigten acht Mitglieder,
- 6.001 bis 7.000 Beschäftigten neun Mitglieder,
- 7.001 bis 8.000 Beschäftigten zehn Mitglieder,
- 8.001 bis 9.000 Beschäftigten elf Mitglieder,
- 9.001 bis 10.000 Beschäftigten zwölf Mitglieder.

In Dienststellen mit mehr als 10.000 Beschäftigten ist für je angefangene weitere 2.000 Beschäftigte ein weiteres Mitglied freizustellen. Von den Sätzen 3 und 4 kann im Einvernehmen zwischen Personalrat und Dienststelle abgewichen werden. Auf Antrag des Personalrats können mehrere Mitglieder anteilig freigestellt werden.

- (5) Die Mitglieder des Personalrats und Ersatzmitglieder, die regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, sind unter Fortzahlung der Bezüge und Erstattung der angemessenen Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Dienststelle und Personalrat können sich im Rahmen eines Budgets über die voraussichtlich anfallenden notwendigen Kosten verständigen; der Personalrat entscheidet im Rahmen des Budgets eigenverantwortlich.
- (6) 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 finden diese Vorschriften entsprechende Anwendung.

§ 43 Versetzungs-, Abordnungs-, Umsetzungs- und Kündigungsschutz

- (1) Eine Versetzung, Abordnung, Umsetzung nach § 72 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5, Zuweisung oder Gestellung darf gegen den Willen des Mitglieds des Personalrats nur erfolgen, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist, und der Personalrat, dem das Mitglied angehört, zustimmt. Dies gilt entsprechend für Ersatzmitglieder, solange sie gemäß § 28 Abs. 1 in den Personalrat eingetreten sind.
- (2) 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 Dienststelle ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die betroffene Arbeitnehmerin oder der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter oder Beteiligter.

§ 44 Personalkommission

- (1) Wird in der Landesverwaltung durch Zusammenlegung von Dienststellen oder von Teilen von Dienststellen eine neue Dienststelle gebildet, die die Voraussetzungen des § 13 Abs. 1 erfüllt, so werden die Rechte des bei der neuen Dienststelle zu wählenden Personalrats von einer Personalkommission wahrgenommen, bis der Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist. Das gilt auch für die Umbildung von Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, wenn im Zusammenhang mit der Umbildung keine besonderen personalvertretungsrechtlichen Vorschriften erlassen werden.
- (2) Die Mitglieder der Personalkommission müssen für den Personalrat der neuen Dienststelle wählbar sein. § 13 Abs. 3 und 4 gilt entsprechend. Die Mitglieder sind von den Personalräten der von der Organisationsmaßnahme betroffenen Dienststellen zu bestellen; die anteilige Zahl der Mitglieder wird entsprechend dem Verhältnis der von der Organisationsmaßnahmen betroffenen wahlberechtigten Beschäftigten der bisherigen Dienststellen an der Gesamtzahl der wahlberechtigten Beschäftigten der neuen Dienststelle nach dem d'Hondt'schen Höchstzahlenverfahren ermittelt. Sind in der neuen Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so soll jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke vertreten sein.
- (3) Für die Geschäftsführung der Personalkommission und die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gelten die §§ 29 bis 43 entsprechend.
- (4) Die Personalkommission hat spätestens zwei Monate nach Wirksamwerden der Organisationsmaßnahmen einen Wahlvorstand für die Wahl des Personalrats zu bestellen. Die §§ 17 und 19 gelten entsprechend.
- (5) Wird durch eine Organisationsmaßnahme im Sinne des Absatzes 1 eine Dienststelle betroffen, bei der eine Stufenvertretung besteht, so werden auch die Rechte der bei der neuen Dienststelle zu wählenden Stufenvertretung von einer Personalkommission wahrgenommen, bis die Stufenvertretung zu ihrer ersten Sitzung zusammengetreten ist. Die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend.
- (6) Wird eine Dienststelle geteilt, umgewandelt oder aufgelöst, so bleibt deren Personalrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Dienststellenteile weiter, die die Voraussetzungen des § 13 Absatz 1 erfüllen und nicht in eine Dienststelle eingegliedert werden, in der ein Personalrat besteht (Übergangsmandat). Absatz 4 gilt entsprechend. Das Übergangsmandat endet, sobald ein neuer Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist, spätestens jedoch sechs Monate nach der Teilung. Ist eine Dienststelle betroffen, in der eine Stufenvertretung besteht, gelten Satz 1 bis 3 entsprechend.

Viertes Kapitel – Personalversammlung

§ 45 Zusammensetzung der Personal- und Teilversammlungen

- (1) Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. Sie wird von der vorsitzenden Person des Personalrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich.
- (2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Das gleiche gilt, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange eines Teils der Beschäftigten erforderlich ist.

§ 46 Einberufung der Personalversammlung

- (1) Der Personalrat hat einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung über seine Tätigkeit zu berichten.
- (2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Antrag der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten verpflichtet, zusätzliche Personalversammlungen einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- (3) Auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft muss der Personalrat vor Ablauf von zwölf Arbeitstagen nach Eingang des Antrags eine Personalversammlung einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderjahr keine Personalversammlung und keine Teilversammlung durchgeführt worden ist.

§ 47 Zeitpunkt und Kosten

Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Soweit in den Fällen des Satzes 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Fahrtkosten, die den Beschäftigten durch die Teilnahme an einer Personalversammlung nach Satz 1 entstehen, sind von der Dienststelle in entsprechender Anwendung des Landesreisekostengesetzes zu erstatten.

§ 48 Befugnisse und Themen der Personalversammlung

Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten, Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. § 2 Abs. 2 und § 3 Abs. 1 gelten für die Personalversammlung entsprechend.

§ 49 Teilnahmeberechtigung

Die Dienststelle, Beauftragte aller in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften, eine beauftragte Person der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, je ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretungen oder des Gesamtpersonalrats sowie je eine beauftragte Person der Dienststellen, bei denen die Stufenvertretungen bestehen, sind berechtigt, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen. Der Personalrat hat die Einberufung der Personalversammlung der Dienststelle und den in Satz 1 genannten Gewerkschaften mitzuteilen. An Versammlungen, die auf Antrag der Dienststelle einberufen sind oder zu denen sie ausdrücklich eingeladen ist, hat sie teilzunehmen. Der Personalrat kann sachkundigen Personen die Teilnahme an der Personalversammlung gestatten.

§ 50 Stufenvertretungen

- (1) In der Landesverwaltung werden für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen bei den Mittelbehörden Bezirkspersonalräte und bei den obersten Landesbehörden Hauptpersonalräte gebildet.
- (2) Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den zum Geschäftsbereich der Mittelbehörde, die Mitglieder des Hauptpersonalrats von den zum Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde gehörenden Beschäftigten gewählt. Soweit bei Mittelbehörden die Personalangelegenheiten der Beschäftigten zum Geschäftsbereich verschiedener oberster Landesbehörden gehören, sind diese Beschäftigten für den Hauptpersonalrat bei der jeweils zuständigen obersten Landesbehörde wahlberechtigt.
- (3) Die §§ 10 bis 12, 13 Abs. 3, 14 Abs. 1, 2, 5 und 6, §§ 15 bis 18 und 20 bis 22 gelten entsprechend. Die in § 10 Abs. 4 genannten Beschäftigten sind nicht wählbar. § 11 Abs. 2 Buchstabe b gilt nur für die Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. Die Stufenvertretung hat höchstens fünfzehn Mitglieder. Eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstands findet nicht statt. An ihrer Stelle übt die Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, die Befugnis zur Bestellung des Wahlvorstands nach § 17 Abs. 2, §§ 18 und 20 Abs. 1 aus.
- (4) Werden in einer Verwaltung die Personalräte und die 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 Dienststellen die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl der Stufenvertretungen.
- (5) In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens ein Mitglied.

§ 51 Amtszeit und Geschäftsführung

Für die Amtszeit und die Geschäftsführung der Stufenvertretungen sowie für die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gelten §§ 23, 24 Abs. 1 Satz 1 Buchstaben b bis e und Satz 2, Abs. 2 und 3, §§ 25 bis 38, 40, 41, 42 Absatz 1 bis 3, 5 und 6 und § 43 entsprechend. § 42 Abs. 3 Satz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass höchstens fünf Mitglieder freigestellt werden dürfen. In begründeten Fällen kann im Einvernehmen zwischen Dienststelle und Stufenvertretung von Satz 2 abgewichen werden, um die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufgaben durch die Stufenvertretung zu gewährleisten. § 30 Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, dass die Mitglieder der Stufenvertretung spätestens zwei Wochen nach dem Wahltag einzuberufen sind.

§ 52 Errichtung

In den Fällen des § 1 Absatz 2 Halbsatz 2 und Absatz 3 ist neben den einzelnen Personalräten ein Gesamtpersonalrat zu errichten. Die Gesamtpersonalräte der Landschaftsverbände, des Landesbetriebs Straßenbau NRW und des Bau- und Liegenschaftsbetriebs NRW nehmen die Aufgaben des Hauptpersonalrates wahr.

§ 53 Amtszeit und Geschäftsführung

Für die Wahl, die Amtszeit und die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats sowie für die Rechtsstellung seiner Mitglieder gelten § 50 Abs. 2 bis 5 und § 51 entsprechend.

Siebtens Kapitel – Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 54 Bildung der Vertretungen

In Dienststellen mit in der Regel mindestens fünf zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wahlberechtigten Beschäftigten werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet.

§ 55 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

- (1) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie Auszubildende, Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter und Praktikantinnen und Praktikanten. § 10 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.
- (2) Wählbar sind Beschäftigte, die am Wahltag noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben, sowie Auszubildende, Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter und Praktikantinnen und Praktikanten. §§ 11 und 12 gelten entsprechend.

§ 56 Mitgliederzahl

- (1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel
5 bis 20 wahlberechtigten Beschäftigten aus einer Person,
21 bis 50 wahlberechtigten Beschäftigten aus drei Mitgliedern,
51 bis 200 wahlberechtigten Beschäftigten aus fünf Mitgliedern,
201 bis 300 wahlberechtigten Beschäftigten aus sieben Mitgliedern,
301 bis 500 wahlberechtigten Beschäftigten aus elf Mitgliedern,
501 bis 1.000 wahlberechtigten Beschäftigten aus dreizehn Mitgliedern,
mehr als 1.000 wahlberechtigten Beschäftigten aus fünfzehn Mitgliedern.
- (2) § 14 Abs. 5 und 6 gelten entsprechend.

§ 57 Wahlvorstand, Amtszeit und Geschäftsführung

- (1) Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand und seine vorsitzende Person. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 16 Abs. 1, 3, 4, 6 Satz 1, Abs. 7 und 8, § 20 Abs. 2, §§ 21 und 22 entsprechend.
- (2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beginnt und endet mit der jeweiligen Wahlperiode. Sie beträgt zwei Jahre. Im Übrigen gelten für die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung § 23 Abs. 2 und 3, § 24 Abs. 1 Satz 1 Buchstaben b bis e und Abs. 2 und §§ 25, 26 Abs. 1 und 2 sowie §§ 27 und 28 Abs. 1, 2 und 4 entsprechend. Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung erlischt nicht dadurch, dass ein Mitglied während der Amtszeit das 27. Lebensjahr vollendet.
- (3) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte eine vorsitzende Person und deren Stellvertreterin oder Stellvertreter. Im Übrigen gelten für die Geschäftsführung die §§ 30 bis 33 und 37 bis 39, § 40 Abs. 1, 3 und 4 und § 41 entsprechend. An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Mitglied des Personalrats teilnehmen.

§ 58 Rechtsstellung

Für die Rechtsstellung der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 42 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 und 4, Abs. 5 und 6 und § 43 entsprechend.

§ 59 Jugend- und Auszubildendenversammlung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen, die von der vorsitzenden Person der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet wird. Außer dieser kann eine weitere Jugend- und Auszubildendenversammlung während der Arbeitszeit stattfinden. Die vorsitzende Person des Personalrats oder ein vom Personalrat beauftragtes anderes Mitglied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen. Im Übrigen sind die Vorschriften des Vierten Kapitels auf die Jugend- und Auszubildendenversammlung entsprechend anzuwenden.

§ 60 Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen

- (1) In der Landesverwaltung werden für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, in denen Stufenvertretungen bestehen, bei den Mittelbehörden Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretungen und bei den obersten Landesbehörden Hauptjugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet. Für sie gelten § 50 Abs. 2 und 4, §§ 55, 56, 58 und 61 entsprechend, ferner § 57 mit der Maßgabe, dass die Einrichtung von Sprechstunden entfällt. Die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung hat höchstens fünf Mitglieder.
- (2) Bestehen in Fällen des § 1 Abs. 3 mehrere Jugend- und Auszubildendenvertretungen, so ist neben diesen eine Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung zu errichten. Für sie gilt Absatz 1 Satz 2 und 3 entsprechend.

§ 61 Allgemeine Aufgaben

- (1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:
 1. Maßnahmen, die den Beschäftigten im Sinne von § 55 Abs. 1 dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Entscheidung über die Übernahme der Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis, beim Personalrat zu beantragen,
 2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten im Sinne von § 55 Abs. 1 geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
 3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten im Sinne von § 55 Abs. 1, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen Beschäftigten im Sinne von § 55 Abs. 1 über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

- (2) Die Befugnisse der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber dem Personalrat bestimmen sich nach § 30 Abs. 3, § 35 Abs. 1 und 2 und § 36. Sie beziehen sich auf die in den §§ 72 bis 75 genannten beteiligungspflichtigen Angelegenheiten der Beschäftigten im Sinne von § 55 Abs. 1.
- (3) 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 zur Verfügung stellt.
- (4) Der Personalrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalrat nach § 63 beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Beschäftigte im Sinne von § 55 Abs. 1 betreffen. Im Übrigen kann ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das von dieser benannt wird, an Besprechungen nach § 63 beratend teilnehmen.
- (5) An der Auswahl der ausbildenden Personen, soweit eigene Ausbildungsbezirke in den Dienststellen existieren, und an der Auswahl der Ausbildungsleiterin oder des Ausbildungsleiters nimmt ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung teil. Hierzu ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung frühzeitig und fortlaufend zu informieren.

Achtes Kapitel – Beteiligung der Personalvertretung

Erster Abschnitt – Allgemeines

§ 62 Gleichbehandlung

Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

§ 63 Gemeinschaftliche Besprechung

Die Dienststelle und der Personalrat müssen mindestens einmal im Vierteljahr zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreten. In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebs behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Im Rahmen der Besprechungen unterrichtet die Dienststelle den Personalrat zweimal im Jahr über die Haushaltsplanung und die wirtschaftliche Entwicklung, sofern kein Wirtschaftsausschuss nach § 65 a besteht. Die Dienststelle ist berechtigt, zu der Besprechung für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständige Beschäftigte hinzuzuziehen.

§ 64 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle, ihren Angehörigen oder im Rahmen der Aufgabenerledigung der Dienststelle der Förderung des Gemeinwohls dienen, zu beantragen,
2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen,
4. auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen und des Arbeitsschutzes einzusetzen,
5. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,
6. die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen, zu fördern,
7. Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Beschäftigter zu beantragen,
8. an der Entwicklung der interkulturellen Öffnung der Verwaltung mitzuwirken und die Eingliederung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in die Dienststelle sowie das Verständnis zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft zu fördern,

9. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der von ihr vertretenen Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten,
10. die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern,
11. Maßnahmen, die dem Umweltschutz in der Dienststelle dienen, anzuregen.

§ 65 Unterrichtung des Personalrats

- (1) Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind die dafür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Vor Organisationsentscheidungen der Dienststelle, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, ist der Personalrat frühzeitig und fortlaufend zu informieren. An Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung derartiger Entscheidungen dienen, kann der Personalrat beratend teilnehmen.
- (2) Bei Einstellungen sind ihm auf Verlangen die Unterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber vorzulegen. 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 des § 72 Abs. 1 Satz 2. Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zusätzlich teilnehmen, wenn zu den Gesprächen Beschäftigte im Sinne des § 55 Absatz 1 eingeladen sind.
- (3) 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. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der oder des Beschäftigten dem Personalrat zur Kenntnis zu bringen. 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. Das Gleiche gilt für ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung soweit es um beteiligungspflichtige Angelegenheiten der von ihr vertretenen Beschäftigten geht.
- (4) Die Einhaltung des Datenschutzes obliegt dem Personalrat. Der Dienststelle sind die getroffenen Maßnahmen mitzuteilen.

§ 65a Wirtschaftsausschuss

- (1) In Dienststellen mit in der Regel mehr als einhundert ständig Beschäftigten soll auf Antrag des Personalrats ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle im Sinne des Absatzes 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 Absatzes 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. Stellung der Dienststelle in der Gesamtdienststelle,
 6. Rationalisierungsvorhaben,
 7. Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden,
 8. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes,
 9. Verlegung von Dienststellen oder Dienststellenteilen,
 10. Neugründung, Zusammenlegung oder Teilung der Dienststelle oder von Dienststellenteilen,
 11. Kooperation mit anderen Dienststellen im Rahmen interadministrativer Zusammenarbeit,
 12. 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) Der Wirtschaftsausschuss soll vierteljährlich einmal zusammentreten. Er hat über jede Sitzung dem Personalrat unverzüglich und vollständig zu berichten.
 - (6) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat die Dienststelle teilzunehmen. Sie kann weitere sachkundige Beschäftigte hinzuziehen.

Zweiter Abschnitt – Formen und Verfahren

§ 66 Mitbestimmungsverfahren

- (1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden. Eine Maßnahme im Sinne des Satzes 1 liegt bereits dann vor, wenn durch eine Handlung eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorweggenommen oder festgelegt wird.
- (2) Die Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Der Personalrat kann verlangen, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet; der Personalrat kann außer in Personalangelegenheiten auch eine schriftliche Begründung verlangen. Der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen; in dringenden Fällen kann die Dienststelle diese Frist auf eine Woche verkürzen. In den Fällen des § 35 verlängert sich die Frist um eine Woche. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert.
- (3) Sofern der Personalrat beabsichtigt, der Maßnahme nicht zuzustimmen, hat er dies nach Zugang des Antrags innerhalb der Fristen des Absatzes 2 Satz 3 oder Satz 4 der Dienststelle mitzuteilen; in diesen Fällen ist die Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung zwischen der Dienststelle und dem Personalrat innerhalb von zwei Wochen zu erörtern; die Frist kann im Einvernehmen zwischen der Dienststelle und dem Personalrat verlängert werden. In dringenden Fällen kann die Dienststelle verlangen, dass die Erörterung innerhalb einer Frist von einer Woche durchzuführen ist. In den Fällen einer Erörterung beginnt die Frist des Absatzes 2 Satz 3 und 4 mit dem Tag der Erörterung. Absatz 2 Satz 5 gilt entsprechend. Die Dienststelle ist berechtigt, zu der

Erörterung für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständige Beschäftigte hinzuzuziehen. Soweit Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, ist der oder dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen. Soweit anstelle der Dienststelle das verfassungsmäßig zuständige oberste Organ oder ein von diesem bestimmter Ausschuss über eine beabsichtigte Maßnahme zu entscheiden hat, ist der Personalrat so rechtzeitig zu unterrichten, dass seine Stellungnahme bei der Entscheidung von dem zuständigen Organ oder Ausschuss berücksichtigt werden kann. Die vorsitzende Person der zuständigen Personalvertretung und ein Mitglied der betreffenden Gruppe sind berechtigt, an den Sitzungen des verfassungsmäßig zuständigen obersten Organs oder des von ihm bestimmten Ausschusses mit Ausnahme der Beschlussfassung teilzunehmen und die Auffassung der Personalvertretung darzulegen, sofern personelle oder soziale Angelegenheiten der Angehörigen der Dienststelle behandelt werden. Termin und Tagesordnung sind der Personalvertretung rechtzeitig bekannt zu geben.

- (4) Im Rahmen seiner Aufgaben nach § 72 kann der Personalrat in allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten Maßnahmen bei der Dienststelle beantragen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken. Der Personalrat hat die Maßnahme schriftlich vorzuschlagen und zu begründen. Die Entscheidung über seinen Vorschlag ist dem Personalrat innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Vorschlags bei der Dienststelle mitzuteilen. Sofern beabsichtigt ist, dem Vorschlag nicht zu entsprechen, hat die Dienststelle dies innerhalb der Frist des Satzes 3 nach Zugang des Vorschlags dem Personalrat mitzuteilen; in diesen Fällen gelten Absatz 3 Satz 1 Halbsatz 2 und 3 und Satz 2 und 3 entsprechend. Bei einer Ablehnung des Vorschlags sind die Gründe anzugeben.
- (5) Kommt eine Einigung über eine von der Dienststelle beabsichtigte Maßnahme nicht zustande, so kann sie innerhalb von zwei Wochen die Angelegenheit der im Verwaltungsaufbau übergeordneten Stelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. Für das Stufenverfahren gelten die Absätze 2 und 3 entsprechend. Kommt eine Einigung über eine vom Personalrat beantragte Maßnahme nicht zustande oder trifft die Dienststelle innerhalb der in Absatz 4 Satz 3 genannten Frist keine Entscheidung, so kann der Personalrat innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der in Absatz 3 genannten Frist die Angelegenheit der Stufenvertretung, die bei der im Verwaltungsaufbau übergeordneten Stelle besteht, vorlegen. Für das Stufenverfahren gilt Absatz 4 entsprechend. Die Dienststelle und der Personalrat unterrichten sich gegenseitig, wenn sie die Angelegenheit der übergeordneten Stelle oder der bei ihr bestehenden Stufenvertretung vorlegen.
- (6) Bei Anträgen des Personalrats nach Absatz 4, die Maßnahmen nach § 72 Abs. 1 zum Gegenstand haben, entscheidet in der Landesverwaltung die oberste Landesbehörde und bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die Dienststelle (§ 1 Abs. 2 Halbsatz 2) endgültig.
- (7) Ergibt sich bei Maßnahmen, die von der Dienststelle beabsichtigt sind, und bei den vom Personalrat beantragten Maßnahmen, die nach § 72 Abs. 2 bis 4 seiner Mitbestimmung unterliegen,
 - a) in der Landesverwaltung zwischen der obersten Landesbehörde,
 - b) bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zwischen der Dienststelle (§ 1 Abs. 2 Halbsatz 2 und Abs. 3)

und der dort bestehenden zuständigen Personalvertretung keine Einigung, so entscheidet auf Antrag der Dienststelle (§ 1 Abs. 2 Halbsatz 2) oder der Personalvertretung die Einigungsstelle (§ 67). Die Personalvertretung kann die Entscheidung der Einigungsstelle auch dann beantragen, wenn die Dienststelle über einen Antrag nach Absatz 4 nicht innerhalb der in Absatz 4 Satz 3 vorgesehenen Frist entscheidet. In den Fällen des § 72 Absatz 1, 3 und 4 Satz 1 Nummer 2, 6, 11, 12, 14 bis 17, 19 bis 22 und des § 74 Absatz 1 beschließt die Einigungsstelle eine Empfehlung an die in diesen Fällen endgültig entscheidende Stelle (§ 68). Wurde über eine Maßnahme nach Satz 1, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sein kann, durch bindenden Beschluss der Einigungsstelle entschieden, können die beteiligten Dienststellen innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses auf dem Dienstweg die nach § 68 zuständige Stelle anrufen. Den beteiligten Personalräten ist von dieser Stelle Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben; hierfür kann eine Frist gesetzt werden. Die nach § 68 zuständige Stelle stellt fest, ob der Beschluss der Einigungsstelle wegen der Maßnahme, die aufgrund ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist, nur empfehlenden Charakter hat und entscheidet über die Maßnahme abschließend. Die Entscheidung ist zu begründen. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, verbleibt es beim Beschluss der Einigungsstelle. Die vorsitzende Person der Einigungsstelle sowie die am Einigungsverfahren beteiligten Dienststellen und Personalvertretungen sind unverzüglich über die Entscheidung und deren Gründe schriftlich zu informieren.

- (8) Die Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach den Absätzen 2, 3, 5 und 7 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 67 Einigungsstelle

- (1) Bei jeder obersten Dienstbehörde wird für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung eine Einigungsstelle gebildet. Sie besteht aus einer unparteiischen vorsitzenden Person, ihrer Stellvertreterin oder ihrem Stellvertreter und Beisitzerinnen und Beisitzern. 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. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag der obersten Dienstbehörde oder der Personalvertretung die Präsidentin oder der Präsident des Oberverwaltungsgerichts. Die Beisitzerinnen und Beisitzer werden für das jeweilige Einigungsstellenverfahren benannt; sie müssen Beschäftigte im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes sein.
- (2) Die Mitglieder der Einigungsstelle sind unabhängig und üben ihre Tätigkeit als Ehrenamt in eigener Verantwortung aus. Für sie gilt § 40 Abs. 1 Sätze 1 bis 4 und Abs. 3 und, soweit sie Beschäftigte im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind, § 42 Abs. 2 entsprechend. Der vorsitzenden Person kann eine Entschädigung für Zeitaufwand gewährt werden. Die Mitglieder scheidern aus der Einigungsstelle außer durch Zeitablauf (Absatz 1 Satz 1) oder Niederlegung des Amtes nur unter den in § 50 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Landesdisziplinargesetzes 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) Die Sitzungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. Den Beteiligten ist die Anwesenheit nur bei der Verhandlung zu gestatten; sachverständigen Personen kann die Teilnahme gestattet werden. Den Beteiligten ist Gelegenheit zur mündlichen Äußerung zu geben, die mit ihrem Einverständnis auch schriftlich erfolgen kann.
- (5) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss über die Anträge der Beteiligten, sie kann den Anträgen auch teilweise entsprechen. Die Einigungsstelle soll binnen zwei Monaten nach der Erklärung einer oder eines Beteiligten, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen, entscheiden. Der Beschluss muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten. Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst.
- (6) Der Beschluss der Einigungsstelle ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er bindet diese, soweit er eine Entscheidung im Sinne des Absatzes 5 enthält; § 66 Abs. 7 Satz 4 bleibt unberührt. Eine Bindung besteht nicht in den Fällen des § 66 Abs. 7 Satz 3.
- (7) Für die Geschäftsführung der Einigungsstelle gilt § 40 Abs. 1 Sätze 1 bis 4 und Abs. 3 entsprechend.
- (8) Besteht bei einer obersten Dienstbehörde ein Hauptpersonalrat oder ein Gesamtpersonalrat, so nimmt dieser die Befugnisse der Personalvertretung nach Absatz 1 Satz 3 und 4 und Absatz 3 wahr.
- (9) In den Fällen des § 84, des § 89 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2, § 94 Absatz 1 Nummer 3 und des § 94 b Absatz 1 ist die Einigung nach Absatz 1 Satz 3 zwischen der obersten Dienstbehörde und allen Hauptpersonalräten des Geschäftsbereichs herbeizuführen. Bei der Verhandlung von Angelegenheiten aus dem Zuständigkeitsbereich der Hauptpersonalräte nach § 84, § 89 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2, § 94 Absatz 1 Nummer 3 und § 94 b Absatz 1 üben diese Hauptpersonalräte das Vorschlagsrecht nach Absatz 3 aus.

§ 68 Entscheidung nach Empfehlung der Einigungsstelle

In den in § 66 Abs. 7 Satz 3 bezeichneten Fällen entscheidet

1. bei Beschäftigten des Landes die Landesregierung,
2. bei Beschäftigten der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts deren verfassungsmäßig zuständiges oberstes Organ oder der von ihm bestimmte Ausschuss endgültig. Bei Maßnahmen im Bereich der Verwaltung des Landtags tritt an die Stelle der Landesregierung die Präsidentin oder der Präsident des Landtags im Benehmen mit dem Präsidium, im Geschäftsbereich des Landesrechnungshofs die Präsidentin oder der Präsident des Landesrechnungshofs und im Bereich des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit die oder der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit.

§ 69 Mitwirkungsverfahren

- (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. § 66 Absatz 3 Satz 7 bis 9 gilt entsprechend.
- (2) Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von zwei Wochen oder hält er bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er der Dienststelle die Gründe mitzuteilen. § 66 Absatz 3 Satz 6 gilt entsprechend. Entspricht die Dienststelle den Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang, so teilt sie dem Personalrat ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe schriftlich mit.

- (3) Der Personalrat einer nachgeordneten Behörde kann innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung (Absatz 2 Satz 4) die Entscheidung der im Verwaltungsaufbau übergeordneten Stelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, beantragen. Diese entscheidet nach Verhandlung mit der bei ihr bestehenden Stufenvertretung. Eine Abschrift des Antrags leitet der Personalrat seiner Dienststelle zu.
- (4) Ist ein Antrag nach Absatz 3 Satz 1 gestellt, so ist eine beabsichtigte Maßnahme bis zur Entscheidung der angerufenen Stelle auszusetzen.
- (5) § 66 Abs. 8 gilt entsprechend.
- (6) In den Fällen des Absatzes 2 Satz 4 kann der Personalrat einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes oder einer sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts die Entscheidung des verfassungsmäßig zuständigen obersten Organs oder des von ihm bestimmten Ausschusses beantragen. Die Absätze 3 bis 5 gelten entsprechend.

§ 70 Dienstvereinbarungen

- (1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit nicht gesetzliche oder tarifliche Regelungen entgegenstehen. Sie sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag ergänzend Dienstvereinbarungen zulässt.
- (2) Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, gehen den Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor.
- (3) Dienstvereinbarungen bedürfen der Schriftform, sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen und von der Dienststelle in geeigneter Weise bekanntzumachen.
- (4) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Nach Kündigung oder Ablauf einer Dienstvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Dienststelle und Personalrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung ersetzt wird. Die Nachwirkung kann ausgeschlossen werden.

§ 71 Ausführung 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) Wird eine Maßnahme, der der Personalrat zugestimmt hat, von der Dienststelle nicht unverzüglich durchgeführt, so hat diese den Personalrat unter Angabe von Gründen zu unterrichten.

Dritter Abschnitt – Beteiligungspflichtige Angelegenheiten

§ 72 Mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten

- (1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten bei
 1. Einstellung, Nebenabreden zum Arbeitsvertrag, erneuter Zuweisung eines Arbeitsplatzes gemäß Arbeitsplatzsicherungsvorschriften sowie nach Beendigung eines Urlaubs ohne Dienstbezüge nach § 70 und § 71 des Landesbeamtengesetzes und nach Beendigung der Jahresfreistellung nach § 64 des Landesbeamtengesetzes bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und nach der Rückkehr aus der Elternzeit ohne gleichzeitige Teilzeit, Verlängerung der Probezeit, Befristung von Arbeitsverträgen,

2. Beförderung, Zulassung zum Aufstieg, Übertragung eines anderen Amtes mit niedrigerem Endgrundgehalt,
3. Laufbahnwechsel,
4. Eingruppierung, Höhergruppierung, Herabgruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Stufenzuordnung und Verkürzung und Verlängerung der Stufenlaufzeit gemäß Entgeltgrundsätzen, Bestimmung der Fallgruppen innerhalb einer Entgeltgruppe, wesentliche Änderung von Arbeitsverträgen,
5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als drei Monaten, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, die mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist, wobei das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts zum Dienstort gehört,
6. Abordnung, Zuweisung von Beamtinnen und Beamten gemäß § 20 des Beamtenstatusgesetzes, Zuweisung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemäß tarifrechtlicher Vorschriften, für eine Dauer von mehr als drei Monaten und ihrer Aufhebung,
7. Kürzung der Anwärterbezüge oder der Unterhaltsbeihilfe,
8. Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit, auf Probe oder Widerruf oder Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, wenn die Entlassung nicht selbst beantragt wurde,
9. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit und der Polizeidienstunfähigkeit, wenn die Maßnahme nicht selbst beantragt wurde,
10. Weiterbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus,
11. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
12. Versagung, Untersagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
13. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub gemäß §§ 63 bis 67 oder §§ 70, 71 des Landesbeamtengesetzes sowie Ablehnung einer entsprechenden Arbeitsvertragsänderung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
14. Ablehnung eines Antrags auf Einrichtung eines Arbeitsplatzes außerhalb der Dienststelle.

Satz 1 gilt für die in § 8 Absatz 1 bis 3 und § 11 Absatz 2 Buchstabe b bezeichneten Beschäftigten und für Dozentinnen und Dozenten gemäß § 20 Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst nur, wenn sie es beantragen; er gilt nicht

1. für die in § 37 des Landesbeamtengesetzes bezeichneten Beamtinnen und Beamten,
2. für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe B 3 an aufwärts sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein der Besoldungsgruppe B 3 an aufwärts vergleichbares Entgelt erhalten,
3. für überwiegend und unmittelbar künstlerisch tätige Beschäftigte an Theatern, die unter den Geltungsbereich des Normalvertrages (NV) Bühne fallen,
4. für kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte,
5. für Leiterinnen und Leiter von öffentlichen Betrieben in den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Satz 1 Nr. 5 gilt nicht für Beschäftigte in der Berufsausbildung.

- (2) Der Personalrat hat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten bei
 1. Gewährung und Versagung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden Zuwendungen,
 2. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Beschäftigungsdienststelle verfügt, und Ausübung eines Vorschlagsrechts sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
 3. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Ausübung eines Vorschlagsrechts sowie 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 von Härtefällen sowie Milderung wirtschaftlicher Nachteile infolge von Rationalisierungsmaßnahmen.
- (3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen in Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten bei
 1. Einführung, Anwendung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Erweiterung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten außerhalb von Besoldungs-, Gehalts-, Lohn-, Versorgungs- und Beihilfeleistungen sowie Jubiläumszuwendungen,
 2. Einführung, Anwendung und Erweiterung technischer Einrichtungen, es sei denn, dass deren Eignung zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten ausgeschlossen ist,
 3. Einführung grundlegend neuer, wesentlicher Änderung und wesentlicher Ausweitung von Arbeitsmethoden,
 4. Maßnahmen, die die Hebung der Arbeitsleistung oder Erleichterungen des Arbeitsablaufs zur Folge haben sowie Maßnahmen der Änderung der Arbeitsorganisation,
 5. Einführung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze,
 6. Einrichtung von Arbeitsplätzen außerhalb der Dienststelle.
- (4) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über
 1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit,
 2. Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit, soweit sie vorauszusehen oder nicht durch Erfordernisse des Betriebsablaufs oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bedingt sind, sowie allgemeine Regelung des Ausgleichs von Mehrarbeit,
 3. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,
 4. Aufstellung des Urlaubsplans, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen der Dienststelle und der oder dem beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,

5. Fragen der Gestaltung des Entgelts innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entgeltgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entgeltmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren, sowie entsprechende Regelungen für Beamtinnen und Beamte,
6. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärztinnen und Vertrauens- und Betriebsärzten sowie Sicherheitsfachkräften und Bestellung der oder des Datenschutzbeauftragten,
7. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen einschließlich Maßnahmen vorbereitender und präventiver Art,
8. Grundsätze über die Prämierung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des behördlichen und betrieblichen Vorschlagswesens,
9. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,
10. Gestaltung der Arbeitsplätze,
11. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen eine oder einen Beschäftigten,
12. Maßnahmen nach § 1 Abs. 3,
13. Grundsätze über die Durchführung der Berufsausbildung der Beschäftigten,
14. Richtlinien für die personelle Auswahl bei Einstellungen, bei Versetzungen, bei Höhergruppierungen und bei Kündigungen,
15. Beurteilungsrichtlinien,
16. allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten, Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,
17. Inhalt von Personalfragebogen,
18. Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen,
19. Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle,
20. Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- oder Gestellungsverträgen,
21. Aufstellung von Grundsätzen zu Arbeitszeitmodellen und erstmalige Einführung grundlegend neuer Formen der Arbeitsorganisation,
22. Übertragung von Arbeiten der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Beschäftigten vorgenommen werden, auf Dauer an Privatpersonen oder auf Dritte in jeglicher Rechtsform (Privatisierung).

In den Fällen des Satzes 1 Nr. 11 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. Satz 1 Nr. 17 gilt nicht für den Inhalt von Personalfragebogen, die der Finanzkontrolle durch den Landesrechnungshof dienen.

- (5) Der Personalrat hat in den Fällen der Absätze 3 und 4 auch mitzubestimmen, wenn eine Maßnahme probeweise oder befristet durchgeführt werden soll.

§ 73 Mitwirkungspflichtige Angelegenheiten

Der Personalrat wirkt, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mit bei

1. Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs,
2. Stellenausschreibungen, soweit die Personalmaßnahme der Mitbestimmung unterliegen kann,
3. Errichtung, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
4. behördlichen oder betrieblichen Grundsätzen der Personalplanung,
5. Aufträgen zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle durch Dritte,
6. Erhebung der Disziplinklage gegen eine Beamtin oder einen Beamten, wenn sie oder er die Beteiligung des Personalrats beantragt. Die Beamtin oder der Beamte ist von der Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen,
7. Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung,
8. grundlegenden Änderungen von Arbeitsabläufen bei Wirtschaftsbetrieben.

§ 74 Mitwirkung bei Kündigungen

- (1) Der Personalrat bestimmt mit bei ordentlichen Kündigungen durch den Arbeitgeber. § 72 Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.
- (2) Der Personalrat ist vor Abmahnungen, bei Kündigungen in der Probezeit, bei außerordentlichen Kündigungen, bei Aufhebungs- oder Beendigungsverträgen und bei Mitteilungen an Auszubildende darüber, dass deren Einstellung nach beendeter Ausbildung nicht beabsichtigt ist, anzuhören. Hierbei sind die Gründe, auf die sich die beabsichtigte Abmahnung oder Kündigung stützen soll, vollständig anzugeben.
- (3) Eine ohne Beteiligung des Personalrates ausgesprochene Kündigung oder ein ohne Beteiligung des Personalrates geschlossener Aufhebungs- oder Beendigungsvertrag ist unwirksam.
- (4) Der Personalrat kann vor einer Stellungnahme die betroffene Arbeitnehmerin oder den betroffenen Arbeitnehmer anhören. Erhebt der Personalrat Einwendungen gegen die beabsichtigte Maßnahme oder Vereinbarung, hat er der betroffenen Arbeitnehmerin oder dem betroffenen Arbeitnehmer eine Abschrift seiner Stellungnahme zuzuleiten.
- (5) Stimmt der Personalrat einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung nicht zu, gilt § 66 Absatz 2 und 3 sinngemäß. Das weitere Verfahren regelt sich nach § 66 Absatz 5 und Absatz 7 Satz 1 und 2.
- (6) Hat der Personalrat gegen eine beabsichtigte Kündigung in der Probezeit oder gegen eine außerordentliche Kündigung Einwendungen, gibt er diese binnen drei Arbeitstagen der Dienststelle schriftlich zur Kenntnis. Absatz 4 gilt entsprechend.
- (7) Will der Personalrat gegen einen Aufhebungs- oder Beendigungsvertrag Einwände erheben, gibt er diese binnen einer Woche schriftlich der Dienststelle zur Kenntnis. Absatz 4 gilt entsprechend.
- (8) Bei Initiativanträgen des Personalrats gilt § 66 Absatz 4 und 6 entsprechend.

§ 75 Anhörungspflichtige Angelegenheiten

- (1) Der Personalrat ist anzuhören bei
 1. der Vorbereitung der Entwürfe von Stellenplänen, Bewertungsplänen und Stellenbesetzungsplänen,
 2. grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen,
 3. der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen,
 4. der Anordnung von amts- und vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit,
 5. der wesentlichen Änderung oder Verlagerung von Arbeitsplätzen.
- (2) Die Anhörung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Äußerung des Personalrats noch Einfluss auf die Willensbildung der Dienststelle nehmen kann.

§ 76 Verwaltungseigene Prüfungen

An Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt, kann ein Mitglied des für diesen Bereich zuständigen Personalrats, das von diesem benannt ist, beratend teilnehmen; Teilnahme und Beratung beschränken sich auf den Ablauf der mündlichen Prüfung. Mitglieder des Personalrats dürfen bei Prüfungen, die sie noch abzulegen haben, nicht nach Satz 1 tätig werden.

§ 77 Arbeitsschutz und Unfallverhütung

- (1) Der Personalrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.
- (2) Die Dienststelle und die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen sind verpflichtet, den Personalrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Personalrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Die Dienststelle hat dem Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Satz 1 genannten Stellen mitzuteilen.
- (3) An den Besprechungen der Dienststelle mit den Sicherheitsbeauftragten nach § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil.
- (4) Der Personalrat erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 1 und 2 hinzuzuziehen ist.

- (5) Die Dienststelle hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Personalrat zu unterschreibenden oder der nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Unfallanzeige auszuhändigen.

Vierter Abschnitt – Beteiligung der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrats

§ 78 Zuständigkeit bei Stufenangelegenheiten

- (1) In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, ist an Stelle des Personalrats die bei der zuständigen übergeordneten Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen. In mitbestimmungs- und mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten, in denen die Landesregierung auf Vorschlag einer obersten Landesbehörde entscheidet oder eine oberste Landesbehörde eine Entscheidung mit Wirkung über ihren Geschäftsbereich hinaus trifft, ist die Stufenvertretung am Vorschlag oder der Entscheidung der obersten Landesbehörde zu beteiligen. Betrifft der Vorschlag oder die Entscheidung nur Beschäftigte oberster Landesbehörden, tritt an die Stelle der Stufenvertretung der bei der obersten Landesbehörde gebildete Personalrat.
- (2) Vor einem Beschluss in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt die Stufenvertretung den Personalräten Gelegenheit zur Äußerung. In diesem Fall verdoppeln sich die Fristen der §§ 66 und 69.
- (3) Werden im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen Maßnahmen von einer Dienststelle beabsichtigt, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Personalvertretung besteht, ist an ihrer Stelle die Stufenvertretung bei der nächsthöheren Dienststelle zu beteiligen. Sofern in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 und 2 eine Stufenvertretung nicht besteht, tritt an deren Stelle der dortige Personalrat. Sofern in den Fällen des § 66 Absatz 5 oder des § 69 Absatz 3 eine Stufenvertretung zu beteiligen ist und diese nicht besteht, ist an ihrer Stelle die Personalvertretung bei der nächstniedrigeren Dienststelle zu beteiligen.
- (4) Absatz 1 Satz 1 und die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat.
- (5) Für die Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 62 bis 66 und 68 bis 77 entsprechend.
- (6) Die Hauptpersonalräte bei den obersten Landesbehörden können eine Arbeitsgemeinschaft bilden.

§ 79 Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte und Verfahren

- (1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden in den Fällen der §§ 7, 22, 25 und 43 Abs. 2 sowie über
 1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
 2. Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit der Personalvertretungen und der in den §§ 54 und 60 genannten Vertretungen,
 3. Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretungen und der in den §§ 54 und 60 genannten Vertretungen,
 4. Rechtsstellung der Mitglieder von Personalvertretungen und der in den §§ 54 und 60 genannten Vertretungen,
 5. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen,
 6. Streitigkeiten aus § 67.
- (2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend, der § 89 Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz mit der Maßgabe, dass die Dienststellen auf die Prozessvertretung durch eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt verzichten können.
- (3) Das Beschlussverfahren kann auf die Unterlassung oder Durchführung einer Handlung oder Maßnahme gerichtet sein. § 23 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz gilt entsprechend. Für einstweilige Verfügungen gilt § 85 Absatz 2 Arbeitsgerichtsgesetz. Die Zwangsvollstreckung findet nach § 85 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz statt.

§ 80 Bildung und Besetzung der Gerichte

- (1) Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen sind bei den Verwaltungsgerichten des ersten und zweiten Rechtszuges Fachkammern (Fachsenate) zu bilden. Die Zuständigkeit einer Fachkammer kann auf die Bezirke anderer Gerichte oder Teile von ihnen erstreckt werden.
- (2) Die Fachkammer (der Fachsenat) besteht aus einer oder einem Vorsitzenden, weiteren Richterinnen und Richtern und ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern. Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter müssen Beschäftigte des Landes, einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes oder einer sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts sein. Sie werden durch die Landesregierung oder eine von ihr bestimmte Stelle je zur Hälfte auf Vorschlag
 1. der unter den genannten Beschäftigten vertretenen gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen und
 2. der obersten Landesbehördenberufen. Für die Berufung und Stellung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über ehrenamtliche Richterinnen und Richter entsprechend.
- (3) Die Fachkammer (der Fachsenat) wird tätig in der Besetzung mit einer oder einem Vorsitzenden, zwei weiteren Richterinnen oder Richtern und zwei ehrenamtlichen Richterinnen oder Richtern, von denen je eine oder einer nach Absatz 2 Satz 3 Nummer 1 und 2 berufen worden ist. Die Fachkammer (der Fachsenat) kann im Einverständnis der Beteiligten durch eine Richterin oder einen Richter entscheiden.

Erster Abschnitt – Polizei

§ 81 Anwendungsvorschriften

Für die im Landesdienst stehenden Beschäftigten der Polizei bei den in § 82 bezeichneten Polizeidienststellen gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist.

§ 82 Polizeidienststellen

Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Kreispolizeibehörden, das Landeskriminalamt, das Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste, das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei und die Deutsche Hochschule der Polizei.

§ 83 Wahlberechtigung

- (1) Abgeordnete Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte sind nur bei ihrer Stammdienststelle wahlberechtigt und wählbar; § 10 Abs. 2 und § 26 Abs. 2 finden keine Anwendung.
- (2) Auf die Kommissaranwärterinnen und Kommissaranwärter findet § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bei Einstellungen und § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11 keine Anwendung.

§ 84 Hauptpersonalrat

Beim Innenministerium wird ein Hauptpersonalrat gebildet, dessen Mitglieder von den Beschäftigten der in § 82 bezeichneten Dienststellen gewählt werden.

Zweiter Abschnitt – Lehrkräfte

§ 85 Anwendbare Vorschriften

- (1) Für Lehrkräfte gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 6, 8, 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt oder in § 69 Schulgesetz NRW nichts anderes bestimmt ist. Für die nach dem Schulgesetz NRW gebildeten Lehrerräte gelten in den Fällen des § 69 Absatz 3 Schulgesetz NRW die §§ 7 Absatz 1, 33, 37, 62 bis 77 und 85 Absatz 4 entsprechend.
- (2) Abweichend von § 8 Abs. 1 handelt für das Ministerium, das für das Schulwesen zuständig ist, noch eine andere den Hauptpersonalräten benannte Person mit Entscheidungsbefugnis.
- (3) Die Vorschriften über die Gruppen gelten nicht. Als Lehrkräfte im Sinne dieses Abschnitts gelten auch die in der Ausbildung zu einem Lehrerberuf stehenden Beschäftigten sowie pädagogische und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 Schulgesetz NRW. Lehrkräfte im Dienst der Landwirtschaftskammer gelten nicht als Lehrkräfte im Sinne dieses Abschnitts.
- (4) Abweichend von § 63 treten die Dienststelle (§ 92 Satz 1 Nr. 2) und der Personalrat einmal im Schulhalbjahr zu einer gemeinschaftlichen Besprechung zusammen.

- (5) In Dienststellen mit in der Regel 100 bis 199 Beschäftigten ist ein Personalratsmitglied von seiner dienstlichen Tätigkeit mit 12 Unterrichtsstunden in der Woche freizustellen. Auf Antrag kann die Dienststelle in den Fällen des § 42 Absatz 2 aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wegen der Teilnahme an Personalratssitzungen und der Erledigung der damit in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Aufgaben eine dem durchschnittlichen Zeitaufwand entsprechende Ermäßigung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bewilligen.
- (6) Absatz 4 gilt für das Ministerium, das für das Schulwesen zuständig ist und die bei diesem gebildeten Lehrer-Hauptpersonalräte entsprechend.

§ 86 Besondere gemeinsame Personalvertretungen

Im Bereich der Schulen und der Studienseminare werden für Lehrkräfte besondere gemeinsame Personalvertretungen gebildet.

§ 87 Getrennte Personalvertretungen

- (1) Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte an Schulen und an Studienseminaren werden Personalvertretungen – getrennt nach Schulformen und besonderen Einrichtungen des Schulwesens – gebildet.
- (2) Für nicht im Landesdienst beschäftigte Lehrkräfte kann die oberste Dienstbehörde bestimmen, daß getrennte Personalvertretungen entsprechend Absatz 1 gebildet werden. Werden getrennte Personalvertretungen nicht gebildet, bilden die Lehrkräfte der verschiedenen Schulformen je eine Lehrergruppe. Für diese Lehrergruppen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes über die Gruppenwahl und die Rechte der Gruppen entsprechend, jedoch findet in den Fällen des § 34 Abs. 2 eine gemeinsame Beratung nicht statt.

§ 88 Dienststellen

- (1) Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind die Schulen und die Studienseminare nicht Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes.
- (2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes für nicht im Landesdienst beschäftigte Lehrkräfte sind die Verwaltungen der Gemeinden, Gemeindeverbände und sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, bei denen die Lehrkräfte beschäftigt sind.
- (3) § 1 Abs. 3 findet keine Anwendung.

§ 89 Bildung von Personal- und Stufenvertretungen

- (1) Bei den aufgrund von § 92 Satz 1 Nr. 2 bestimmten Dienststellen und bei den in § 88 Abs. 2 genannten Dienststellen werden Personalräte gebildet. Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte werden außerdem – getrennt nach Schulformen und besonderen Einrichtungen des Schulwesens –
 1. bei den Mittelbehörden Lehrer-Bezirkspersonalräte und
 2. bei dem für das Schulwesen zuständigen Ministerium Lehrer- Hauptpersonalräte gebildet.
- (2) Die Bezirkspersonalräte für Lehrkräfte an Hauptschulen und an Förderschulen nehmen bei beteiligungspflichtigen fachaufsichtlichen Maßnahmen der Schulämter die Aufgaben nach diesem Gesetz wahr. In diesen Fällen ist der jeweilige Lehrer-Hauptpersonalrat zuständige Stufenvertretung.

§ 90 Schulleiter, Zuordnung von Beschäftigten zu Schulformen

- (1) Schulleiterinnen und Schulleiter sind wahlberechtigt und wählbar. Sie gelten als Lehrkräfte der Schulform, der die Schule angehört, die sie leiten. Sofern sie Mitglied eines Personalrats sind, dürfen sie dann nicht beratend oder entscheidend tätig werden, wenn sie selbst oder die Schule, die sie leiten, durch die Angelegenheit unmittelbar betroffen sind. Die Sätze 1 und 3 gelten entsprechend für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen.
- (2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 SchulG gelten als Lehrkräfte der Schulform, in der sie überwiegend verwendet werden. Die in der Ausbildung zu einem Lehrerberuf stehenden Beschäftigten gelten als Lehrkräfte der Schulform, der sie im Rahmen der schulpraktischen Ausbildung zugewiesen werden. Ausbilderinnen und Ausbilder an Studienseminaren gelten als Lehrkräfte der Schulform, in der sie verwendet werden oder vor der Tätigkeit am Studienseminar gemäß § 6 LABG verwendet worden sind.

§ 91 Versetzung und Abordnung von Lehrern, Stellenausschreibungen

- (1) Bei Lehrkräften gilt als Versetzung oder Abordnung im Sinne des § 72 Abs. 1 Nrn. 5 und 6 die Versetzung oder Abordnung an eine Schule oder ein Studienseminar.
- (2) Bei Versetzungen von Lehrkräften an eine Schule oder ein Studienseminar gibt der bei der abgebenden Dienststelle gebildete Personalrat dem bei der aufnehmenden Dienststelle gebildeten Personalrat Gelegenheit zur Äußerung. Die Frist zur Äußerung gemäß § 66 Abs. 2 Satz 3 beträgt vier Wochen.
- (3) Abordnungen von Lehrkräften nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 unterliegen nur dann der Mitbestimmung, wenn sie länger als bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres andauern.
- (4) Bei Stellenausschreibungen gemäß § 73 Nr. 2 wirkt der Personalrat nur mit, wenn die Ausschreibung nicht der Vorbereitung einer Maßnahme gemäß § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder Nr. 3 dient.

§ 92 Schulformen, Dienststellen

Das für das Schulwesen zuständige Ministerium bestimmt durch Rechtsverordnung

1. die Schulformen und besonderen Einrichtungen des Schulwesens, für die getrennte Personalvertretungen nach § 87 Abs. 1 und § 89 Abs. 1 Satz 2 zu bilden sind,
2. die Stellen, die für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte Dienststellen nach § 88 Abs. 1 sind.

Es hat dabei die Schulstruktur und die Organisation der Schulverwaltung zu berücksichtigen. Schulformübergreifende Versuchsschulen können als besondere Schulform behandelt werden, wenn sie voraussichtlich länger als die Wahlperiode der Personalvertretungen bestehen werden.

Dritter Abschnitt – Justizvollzug

§ 93 Anwendbare Vorschriften

Für die Beschäftigten im Justizvollzug gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist.

§ 94 Besondere Personalvertretungen

- (1) Für die Beschäftigten im Justizvollzug wird beim Justizministerium ein besonderer Hauptpersonalrat gebildet.

- (2) Die Mitglieder des Hauptpersonalrates werden von den zum Justizvollzug gehörenden Beschäftigten gewählt. Nur zu dieser Stufenvertretung sind sie wahlberechtigt.

Vierter Abschnitt – Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst

§ 95 Anwendbare Vorschriften

Für Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 6, 8, 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist.

§ 96 Besondere Personalvertretungen

- (1) Für Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst werden besondere Personalvertretungen gebildet, und zwar bei den
1. zu Stammdienststellen bestimmten Landgerichten Personalräte und
 2. Oberlandesgerichten Bezirkspersonalräte.
- (2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind für Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst die zu Stammdienststellen bestimmten Landgerichte.

§ 97 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

- (1) Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst sind nur zum Personalrat der Referendarinnen und Referendare bei dem Landgericht wahlberechtigt, das zu ihrer Stammdienststelle bestimmt ist.
- (2) Nicht wahlberechtigt sind Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst, die am Wahltag
- a) unter Wegfall der Unterhaltsbeihilfe beurlaubt oder
 - b) einer Ausbildungsstelle außerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen zugewiesen sind.
- (3) Wählbar sind nur wahlberechtigte Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst, die am Wahltag
1. sich seit mindestens drei Monaten im Vorbereitungsdienst befinden und
 2. noch mindestens vier Monate der vorgeschriebenen Ausbildung zu durchlaufen haben.

§ 98 Wahlvorschläge

Wahlvorschläge müssen abweichend von § 16 Abs. 5 und 6 nur von mindestens fünf vom Hundert der wahlberechtigten Referendarinnen und Referendare, jedoch von mindestens drei wahlberechtigten Referendarinnen und Referendaren unterzeichnet werden.

§ 99 Wahlperiode

Die Wahlperiode beträgt zwölf Monate.

§ 100 Bezirkspersonalrat

- (1) Der Bezirkspersonalrat beim Oberlandesgericht besteht aus Referendarinnen und Referendaren, die von den Personalräten der Referendarinnen und Referendare bei den Landgerichten des Oberlandesgerichtsbezirks gewählt werden.
- (2) In den Bezirkspersonalrat wird für jeweils bis zu 150 Referendarinnen und Referendare, für die das Landgericht zur Stammdienststelle bestimmt ist, eine Referendarin oder ein Referendar gewählt. Wählbar sind Referendarinnen und Referendare, die dem Personalrat beim Landgericht als Mitglied oder als Ersatzmitglied angehören.
- (3) Die §§ 17, 18, 50 Abs. 3 Satz 5 und 6 gelten entsprechend. Im Übrigen ist § 50 auf den Bezirkspersonalrat der Referendarinnen und Referendare beim Oberlandesgericht nicht anzuwenden. Scheidet ein Mitglied aus dem Bezirkspersonalrat aus, so wählt der Personalrat beim Landgericht, von dem das ausscheidende Mitglied entsandt worden ist, ein neues Mitglied.

§ 101 Rechtsstellung

- (1) Auf die Mitglieder der Personalvertretungen der Referendarinnen und Referendare finden § 40 Abs. 2 und § 42 Abs. 3 bis 5 keine Anwendung.
- (2) Mitglieder der Personalvertretungen der Referendarinnen und Referendare dürfen gegen ihren Willen einer Ausbildungsstelle außerhalb des Bezirks ihrer Stammdienststelle nur zugewiesen werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft in der Personalvertretung aus dienstlichen oder ausbildungsmäßigen Gründen unvermeidbar ist. Im Übrigen soll bei der Zuweisung zu einer Ausbildungsstelle Rücksicht auf die Mitgliedschaft in der Personalvertretung genommen werden. § 43 findet keine Anwendung.

§ 102 Aufgaben und Befugnisse

- (1) Bei Grundsätzen über die Durchführung des juristischen Vorbereitungsdienstes (§ 72 Absatz 4 Nummer 13) sowie bei den anderen in den §§ 62 bis 65 und 72 bis 74 bezeichneten Angelegenheiten, soweit diese ausschließlich Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst betreffen, sind an Stelle der nach den allgemeinen Vorschriften gebildeten Personalvertretungen die Personalvertretungen der Referendarinnen und Referendare zuständig. § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ist für die Aufnahme in den juristischen Vorbereitungsdienst nicht anzuwenden.
- (2) In Angelegenheiten, die nicht ausschließlich Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst betreffen, haben die Personalvertretungen der Referendarinnen und Referendare die Befugnisse einer Jugend- und Auszubildendenvertretung.
- (3) In den zur Zuständigkeit der Bezirksregierung gehörenden Angelegenheiten ist nach Maßgabe von Absatz 1 und 2 der Bezirkspersonalrat der Referendarinnen und Referendare bei dem Oberlandesgericht zu beteiligen, in dessen Bezirk die Bezirksregierung ihren Sitz hat. In diesen Angelegenheiten nimmt im Rahmen von § 30 Absatz 4 auch eine Vertreterin oder ein Vertreter der Bezirksregierung an der Sitzung teil.
- (4) Im Anschluss an das Verfahren nach § 66 Abs. 1 bis 5 können die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts oder der Bezirkspersonalrat der Referendarinnen und Referendare beim Oberlandesgericht eine Angelegenheit dem Justizministerium vorlegen, welches nach Verhandlung mit dem Bezirkspersonalrat endgültig entscheidet.

§ 103 Dienststellenleiter und Vertreter

Die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichts oder des Landgerichts kann sich über § 8 Absatz 1 hinaus auch durch ihre oder seine Ausbildungsleiterin oder ihren oder seinen Ausbildungsleiter vertreten lassen.

Fünfter Abschnitt – Hochschulen

§ 104 Anwendbare Vorschriften

Für Dozentinnen und Dozenten nach § 20 FHGöD, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sowie nach § 78 Hochschulgesetz nicht übernommene Beamtinnen und Beamte und entsprechende Angestellte an den Hochschulen, soweit sie nicht nach § 5 Abs. 4 Buchstabe a von der Geltung dieses Gesetzes ausgenommen sind, gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist. Die Vorschriften über die Gruppen gelten nicht.

§ 105 Besondere Personalvertretungen

- (1) Für die Beschäftigten nach § 104 werden besondere Personalvertretungen gebildet, und zwar jeweils ein Personalrat bei den Hochschulen und bei den Universitätskliniken. Die Beschäftigten nach § 110 sind nur für die Wahl zu diesen Personalvertretungen wahlberechtigt. § 8 Abs. 3 gilt nicht; für die Hochschule handelt die Präsidentin oder der Präsident oder die Rektorin oder der Rektor, für die Universitätsklinik die Ärztliche Direktorin oder der Ärztliche Direktor.
- (2) Werden Medizinische Einrichtungen in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts geführt, so handelt für diese die Ärztliche Direktorin oder der Ärztliche Direktor. Beschäftigte nach § 104, die Aufgaben in der Anstalt nach Satz 1 wahrnehmen, gelten personalvertretungsrechtlich auch als Beschäftigte dieser Anstalt; die Beschäftigteneigenschaft bei der Universität bleibt unberührt. Sie sind für die Wahl zu den nach Absatz 1 Satz 1 gebildeten Personalvertretungen wahlberechtigt.
- (3) Abweichend von Absatz 1 Satz 2 sind die in § 104 bezeichneten Personen an den Kunsthochschulen auch für die Wahl zum Hauptpersonalrat wahlberechtigt. Sie bilden eine weitere Gruppe im Sinne von § 14 Abs. 1 Satz 1, soweit der Hauptpersonalrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht. § 8 Abs. 3 gilt nicht; für die Hochschule handelt die Präsidentin oder der Präsident oder die Rektorin oder der Rektor.

§ 105 a Landespersonalrätekonferenz

- (1) Auf Landesebene jeweils zu einer Arbeitsgemeinschaft (Landespersonalrätekonferenz) zusammenschließen und sich eine Satzung geben, können
 1. die Personalräte der Hochschulen gemäß § 105,
 2. die Personalräte der Hochschulen, die die sonstigen Hochschulbeschäftigten vertreten, und die Personalräte der Universitätskliniken sowie
 3. die Personalräte der Studierendenwerke. Die Satzungen sind zu veröffentlichen.
- (2) Zu den Aufgaben der Landespersonalrätekonferenzen gehören die Koordination der Belange von Hochschulpersonalräten, von Personalräten der Universitätskliniken sowie von Personalräten der Studierendenwerke auf Landesebene und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem für die Hochschulen zuständigen Ministerium.
- (3) Wenn eine Stufenvertretung für die Beschäftigten in Hochschulen, Universitätskliniken und Studierendenwerken nicht besteht, werden die Kosten für den Geschäftsbedarf der Landespersonalrätekonferenzen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 2 entsprechend § 40 von dem für die Hochschulen zuständigen Ministerium und der Landespersonalrätekonferenzen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 entsprechend § 40 von den Studierendenwerken übernommen, ebenso wie die Kosten einer Freistellung pro Landespersonalrätekonferenz.

- (4) Reisen zu den Sitzungen der Landespersonalrätekonzferenzen gelten als Dienstreisen der Personalratsmitglieder in Anwendung des Landesreisekostengesetzes.
- (5) Der Personalrat des Universitätsklinikums einerseits und die Mitglieder der Betriebsräte der mit dem Universitätsklinikum verbundenen Unternehmen, an denen das Universitätsklinikum eine Beteiligung von über 50 Prozent hält, andererseits können sich zu einer Arbeitsgemeinschaft (Konferenz der Personalvertretungen im Universitätsklinikum) zusammenschließen. Die Kosten für den Geschäftsbedarf der Konferenz nach Satz 1 werden entsprechend § 40 von dem jeweiligen Universitätsklinikum übernommen, ebenso wie die Kosten einer Freistellung pro Konferenz. Im Übrigen gelten die Absätze 1 und 4 entsprechend, für die Mitglieder der Betriebsräte in entsprechender Anwendung des Landesreisekostengesetzes.

§ 105 b Wirtschaftsausschuss

In den Hochschulen und den Universitätskliniken soll auf Antrag eines oder des Personalrats ein Wirtschaftsausschuss (§ 65 a) gebildet werden. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des § 65 a Absatz 1 Satz 2 gehört auch die Personalplanung und die Hochschulentwicklungsplanung.

Sechster Abschnitt – Behandlung von Verschlussachen

§ 106 Behandlung von Verschlussachen

- (1) Die Beteiligung eines Personalrats in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten nach diesem Gesetz, die als Verschlussache mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-Vertraulich“ eingestuft sind, setzt voraus, dass die mitwirkenden Personalratsmitglieder nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sind, Kenntnis von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten.
- (2) In Angelegenheiten nach Absatz 1 sind die §§ 30 Abs. 3, 4. Alternative, 31 Abs. 2 Satz 2, 32, 35 und 36 nicht anzuwenden. Diese Angelegenheiten werden in der Personalversammlung nicht behandelt.
- (3) Ein Personalrat, dessen Mitglieder sämtlich im Sinne des Absatzes 1 ermächtigt sind, ist in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-Vertraulich“ insgesamt zu beteiligen. Er kann für die Beteiligung einen Ausschuss bilden, der aus dem Vorstand besteht; er hat diesen Ausschuss zu bilden, wenn die Ermächtigung aller Mitglieder nicht zustande kommt.
- (4) Für das Verfahren in der Einigungsstelle und die Beteiligten nach § 67 gilt Absatz 1 sinngemäß. Kommt die Ermächtigung aller Mitglieder der Einigungsstelle nicht zustande, tritt an ihre Stelle ein Gremium, das aus der oder dem Vorsitzenden der Einigungsstelle und je einer oder einem von der obersten Dienstbehörde oder der Personalvertretung vorgeschlagenen Beisitzerin oder Beisitzer besteht.
- (5) Die oberste Dienstbehörde kann anordnen, dass in Angelegenheiten nach Absatz 1 den Beteiligten nach Absatz 3 und Absatz 4 Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, soweit dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder aufgrund internationaler Verpflichtungen geboten ist. Im Verfahren nach § 79 sind die Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.

Elftes Kapitel – Sonder- und Schlussvorschriften

§ 107 Keine Anwendung auf Kirchen und Religionsgemeinschaften

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

§ 108 Beginn der Wahlperiode

Vertretungen und Vertrauensleute nach diesem Gesetz wurden im Juni 1975 gewählt. Ihre Wahlperiode beginnt am 1. Juli 1975.

§ 109 Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen

Zur Regelung der nach den §§ 10 bis 22, 50, 53, 55 bis 57, 60, 97, 98 und 105 erforderlichen Wahlen erlässt die Landesregierung durch Rechtsverordnung Vorschriften über

- a) die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Berechnung der Vertreterzahl,
- b) die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen,
- c) die Wahlvorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung,
- d) das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,
- e) die Stimmabgabe,
- f) die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
- g) die Aufbewahrung der Wahlakten.

§ 110 Berufsverbände

Die nach § 3 Abs. 4, § 16 Abs. 4 und 7, § 17 Abs. 2, §§ 19, 20, 22 Abs. 1, § 25 Abs. 1, § 32 Abs. 1, §§ 35, 37 Abs. 2, § 46 Abs. 3 und § 49 den Gewerkschaften zustehenden Rechte haben auch die in der Dienststelle vertretenen Berufsverbände, die einer gewerkschaftlichen Spitzenorganisation angeschlossen sind.

§ 111 Übergangsvorschrift zu § 70

§ 70 Abs. 4 Satz 2 findet keine Anwendung auf Dienstvereinbarungen, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes beschlossen worden sind.

§ 112 Wahlgrundsätze der Beschäftigten in gemeinsamen Einrichtungen

Abweichend von § 10 Absatz 2 können Beschäftigte, denen gemäß § 44 b Absatz 1 und Absatz 2 Zweites Buch Sozialgesetzbuch Aufgaben der gemeinsamen Einrichtungen zugewiesen sind oder werden, bei den abgebenden Dienststellen wählen oder gewählt werden.

§ 113 Übergangsregelung

- (1) Die Regelungen über den Vorsitz gemäß § 29 und über die Freistellung gemäß § 42 Absatz 4 finden erstmals bei Neuwahlen Anwendung.
- (2) § 1 Abs. 3, 2. Halbsatz findet für die Vertretung des Landes Nordrhein-Westfalen beim Bund keine Anwendung.

§ 114 Inkrafttreten des Gesetzes

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1975 in Kraft.

RdErl. d. Ministeriums für Inneres und Kommunales - 25-42.05.05 v. 14.3.2013

Bei der Durchführung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) bitte ich Folgendes zu beachten:

1 Beschäftigtenbegriff (§ 5)

1.1

Arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12a Tarifvertragsgesetz (TVG) sind Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind, wenn sie auf Grund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen - die Dienststelle - tätig sind, die geschuldeten Leistungen persönlich und im Wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen erbringen und überwiegend für eine Person tätig sind oder ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht. Arbeitnehmerähnliche Personen sind demnach anders als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nicht persönlich abhängig, d. h. sie werden nicht weisungsgebunden tätig und unterliegen keiner Dienstaufsicht; bei ihnen muss jedoch eine wirtschaftliche Abhängigkeit gegeben sein. Arbeitnehmerähnliche Personen müssen ihrer gesamten sozialen Stellung nach einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig sein. Dies ist z.B. der Fall, wenn sie Tätigkeiten verrichten, die typischerweise von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen verrichtet werden, wie z. B. Honorarkräfte an Volkshochschulen und Musikschullehrer oder Musikschullehrerinnen. Ob die Voraussetzungen vorliegen, ist in jedem Einzelfall zu prüfen.

1.2

Weisungsgebunden tätige bzw. der Dienstaufsicht unterliegende Personen sind solche, die dem Direktionsrecht der Dienststelle unterstehen. Die Dienststelle kann ihnen Weisungen bezüglich ihrer Dienst- und Arbeitsleistungen oder auch ihres Verhaltens in der Dienststelle erteilen, z.B. den Arbeitsort oder die Arbeitszeit näher bestimmen. Weisungsgebundenheit liegt unabhängig von einer rechtlichen Bindung auch vor, wenn sie in die Dienststelle tatsächlich eingegliedert sind, der Organisationsgewalt der Dienststelle unterliegen und Aufgaben der Dienststelle wahrnehmen. Die Eingliederung ist anhand konkreter äußerer Umstände, wie beispielsweise der räumlichen Einbeziehung in den Dienststellenbetrieb, der Unterstellung des Beschäftigten unter die „äußere Ordnung“ der Dienststelle und der Einbindung in den Arbeitsalltag der sonstigen Beschäftigten zu beurteilen. Personen, die für Fremdfirmen Aufgaben in der Dienststelle erfüllen sind, ebenso wie z.B. selbständige Handwerkerinnen und Handwerker, keine Beschäftigten im Sinne des § 5, da sie keine Aufgaben der Dienststelle wahrnehmen.

Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, unabhängig davon ob sie von einer gewerblichen oder einer nicht gewerblichen Stelle entliehen wurden, sowie Personen, die aufgrund eines Gestellungsvertrages oder aufgrund arbeitsmarktpolitischer Instrumente in der Dienststelle tätig sind, sind als Beschäftigte anzusehen, wenn sie der Organisations- und Leitungsmacht der Dienststelle unterworfen sind. Ehrenamtlich Tätige können als Beschäftigte gelten, wenn sie, je nach Einzelfall, in die Dienststelle eingegliedert sind und der Organisations- und Leitungsmacht

der Dienststelle unterliegen. Auch die im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes tätigen Personen sind Beschäftigte im Sinne des § 5, da § 10 BFDG ihre personalvertretungsrechtliche Stellung nicht abschließend regelt.

1.3

Ob bei der Dienststelle ein aktives und passives Wahlrecht für den Beschäftigten im Sinne des § 5 gegeben ist, bestimmt sich nach den §§ 10 und 11. Insbesondere sind die Sonderregelungen der §§ 10 Absatz 2, 3 und 4 und 11 Absatz 2 und 3 zu beachten.

2 Gruppen (§ 6)

Beschäftigte, die weder Beamtinnen oder Beamte im Sinne von § 5 Absatz 2 noch Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Absatz 3 sind, werden der Gruppe der Arbeitnehmer zugerechnet.

3 Schweigepflicht (§ 9)

Zu den in § 9 Absatz 1 genannten Personen, die der Schweigepflicht unterliegen, gehört auch das dem Personalrat zur Verfügung gestellte Büropersonal. Dieses ist über die anlässlich der Tätigkeit für den Personalrat bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen auch gegenüber Vorgesetzten zur Verschwiegenheit verpflichtet.

4 Das aktive und passive Wahlrecht (§§ 10 - 12)

4.1

Kettenabordnungen oder Kettenzuweisungen, d. h. die ununterbrochene Aneinanderreihung mehrerer kurzer Abordnungen oder Zuweisungen zu einer anderen Dienststelle oder Einrichtung, erfüllen den Tatbestand des § 10 Absatz 2, wenn die betroffenen Beschäftigten länger als sechs Monate ununterbrochen bei ein und derselben Dienststelle oder Einrichtung beschäftigt waren. In diesen Fällen ist die anzunehmende tatsächliche Eingliederung in die aufnehmende Stelle entscheidend und nicht die formale Untergliederung der Maßnahmen. Dies trifft auch auf eine Aneinanderreihung von Werkverträgen zu, wenn diese nur z. B. zum Zweck der Mitteleinsparung während der Semesterferien oder einer Unterrichtsfreien Zeit unterbrochen werden.

4.2

Der Tatbestand der Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge im Sinne der §§ 10 Absatz 3 Buchstabe c und 11 Absatz 2 Buchstabe c ist erfüllt, wenn die Hauptpflichten ruhen, der Beschäftigte somit nicht mehr zur Leistung der Dienste, die Dienststelle nicht mehr zur Zahlung des Entgeltes verpflichtet ist und auch das Weisungsrecht der Dienststelle ruht.

4.3

Soweit eine neu gegründete Dienststelle ausschließlich aus Beschäftigten besteht, die dort im Wege der Abordnung, Zuweisung oder Gestellung Dienst leisten, bestehen keine Bedenken, § 12 auch hinsichtlich des aktiven Wahlrechts des § 10 anzuwenden.

5 Sachverständigen- und Rechtsanwaltskosten (§ 40 Absatz 1 Satz 1)

Zu den von der Dienststelle im Rahmen der Personalratstätigkeit zu übernehmenden Kosten gehören auch die Kosten für die Beauftragung von Sachverständigen. Allerdings verpflichten der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit und das auch für den Personalrat als Teil der Dienststelle geltende Gebot der sparsamen Haushaltsführung den Personalrat, die jeweils kostengünstigste Möglichkeit zu suchen. Der Personalrat muss bei pflichtgemäßer Würdigung der Umstände dazu kommen, dass der entstehende Aufwand zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben erforderlich ist, wenn er eine sachverständige Person beauftragen will. Bei weitergehenden Informationsansprüchen sollen im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit die Möglichkeiten genutzt werden, sich durch die Dienststelle umfassend unterrichten zu lassen. Erst wenn die Dienststelle nach ihren Möglichkeiten den Personalrat unterrichtet hat, lässt sich die Frage beantworten, ob zum Verständnis der gegebenen Informationen Kenntnisse erforderlich sind, die der Personalrat nicht besitzt, die ihm auch die Dienststelle nicht zur Verfügung stellen kann und die ihm deshalb nur eine sachverständige Person vermitteln kann.

Zu den von der Dienststelle zu tragenden Kosten gehören auch die in einem Beschlussverfahren entstandenen Kosten, insbesondere die Rechtsanwaltskosten. Der Grundsatz zur sparsamen Haushaltsführung verpflichtet Dienststelle und Personalrat, unter Beachtung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach Möglichkeit darauf hinzuwirken, Beschlussverfahren zu vermeiden. Mit der Autonomie eines Personalrats ist es unvereinbar, die vorherige Zustimmung der Dienststelle für die Beauftragung einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwalts einzuholen. Die Übernahme derartiger Kosten erfolgt jedoch nicht unbeschränkt und in jedem Fall. Da es sich um die Verwendung öffentlicher Mittel handelt, hat der Personalrat - ebenso wie der Dienststelle - die ihm obliegende Pflicht zur sparsamen Haushaltsführung zu beachten. Die Gebühren einer Anwältin oder eines Anwalts bei der Einleitung eines Beschlussverfahrens sind daher nur dann von der Dienststelle zu ersetzen, wenn der Personalrat bei pflichtgemäßer, verständiger Würdigung aller Umstände die Beauftragung einer rechtsanwaltschaftlichen Vertretung für notwendig erachten konnte. Sie sind dann als nicht notwendig zu beurteilen, wenn die Einleitung des Beschlussverfahrens rein willkürlich erfolgte, z.B. wenn die Rechtsverfolgung nicht der Durchsetzung, Klärung oder Wahrnehmung der dem Personalrat zustehenden personalvertretungsrechtlichen Befugnisse und Rechte dient; wenn bei zwei gleichwertigen prozessualen Wegen der kostspieligere bestritten wird, z. B. wenn bei mehreren gleichgelagerten Fällen anstelle eines „Gruppenverfahrens“ oder Musterverfahrens Einzelverfahren durchgeführt werden (vgl. BVerwG, Beschluss vom 9. 3. 1992 - 6 P 11/90, PersR 1992, 243, PersV 1992, 429). Ebenso ist eine Kostenübernahme ausgeschlossen, wenn ein Beschlussverfahren mit dem Ziel der Durchsetzung eines individuellen, mit der personalvertretungsrechtlichen Aufgabenstellung nicht zusammenhängenden Anspruchs eines Personalratsmitglieds betrieben wird. Rechtsanwaltskosten können grundsätzlich nur bis zu der nach dem Gegenstandswert berechneten Höhe (gemäß § 2 RVG i.V.m. der Anlage 1 zum RVG) abgerechnet werden (vgl. BVerwG, Beschluss vom 29.04.2011 - 6 PB 21/10, NZA-RR 2011, 446 - 447; OVG NRW, Beschluss vom 25.03.1999 - 1 A 2973/97.PVL, JurBüro 1999, 637).

Die o. g. Grundsätze über die Übernahme von Sachverständigenkosten sind auch in den Fällen anzuwenden, in denen der Personalrat außerhalb von Beschlussverfahren eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt in Anspruch nimmt.

6 Reisen von Mitgliedern der Personalvertretungen (§ 40 Absatz 1 Satz 2 - 4)

6.1

Voraussetzung für die Erstattung von Reisekosten ist, dass die Reise zur Erfüllung von Aufgaben des Personalrates nach dem LPVG notwendig ist, der Personalrat die Durchführung der Reise beschließt und nach § 40 Absatz 2 Satz 2 anzeigt. Geht aus der Anzeige des Personalrates an die Dienststelle hervor, dass die beabsichtigte Reise nicht notwendig ist, so soll der Personalrat rechtzeitig vor Antritt der Reise darauf hingewiesen werden, dass Reisekosten nicht erstattet werden, um ihm Gelegenheit zu geben, die Frage der Notwendigkeit der Reise erneut zu prüfen.

Für die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte und die Landespersonalrätekonferenzen gem. § 105a fehlen zwar ausdrückliche Bezugnahmen auf die Vorschriften über die Reisekosten; hier können jedoch die §§ 51, 53 analog angewandt werden.

6.2

Die Vorsitzenden der Personalvertretungen können für alle Mitglieder, die eine Reise ausführen, eine gemeinsame Anzeige an die Dienststellenleitung richten.

6.3

Die in § 40 Absatz 1 Satz 4 genannten Reisen sind, unabhängig davon, ob das Personalratsmitglied voll, teilweise oder gar nicht freigestellt ist, reisekostenrechtlich wie Dienstreisen abzugelten. Die Vorschrift betrifft insbesondere Personalratsmitglieder von Stufenvertretungen, wenn die Stufenvertretung an einem anderen Ort als dem bisherigen Dienort des Personalratsmitglieds gebildet ist.

6.4

Zuständig für die Erstattung von Reisekosten ist unbeschadet der Regelung im Kommunalbereich die Dienststelle, bei der die Personalvertretung gebildet ist. Die Reisekostenabrechnungen können die Vorsitzenden der Personalvertretungen jeweils gesammelt dieser Dienststelle zuleiten.

7 Aufwandsdeckungsmittel (§ 40 Absatz 2)

Die dem Personalrat nach § 40 Absatz 2 zustehenden Haushaltsmittel ergeben sich aus der Aufwandsdeckungsverordnung vom 25. Februar 1976 in der jeweils geltenden Fassung (SGV. NRW. 2035). Sie dienen der Deckung des Repräsentationsaufwandes, den der Personalrat über die mit seinen gesetzlichen Aufgaben verbundenen Auslagen (§ 40 Absatz 1 und 3) hinaus hat. Der Personalrat entscheidet allein darüber, in welcher Weise die ihm zur Verfügung stehenden Aufwandsmittel zu verwenden sind.

Repräsentationsaufwand kann z. B. entstehen durch:

1. kleinere Geschenke oder Aufmerksamkeiten bei Gratulationen des Personalrats zu Dienstjubiläen oder herausgehobenen persönlichen Anlässen von Beschäftigten der Dienststelle,
2. kleinere Geschenke oder Aufmerksamkeiten bei Besuchen erkrankter Beschäftigter der Dienststelle,
3. Kranz- oder Blumenspenden des Personalrats aus Anlass des Todes von Beschäftigten,
4. Bewirtung von Besprechungsteilnehmerinnen und Besprechungsteilnehmern bei Besprechungen mit Mitgliedern der Stufenvertretung oder Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaften.

Über die Einnahmen und Ausgaben hat der Personalrat prüffähige Unterlagen (Kassenbücher in einfacher Form, Belege) bereitzuhalten. Soweit haushaltsrechtlich zulässig, kann die Buchführung auch elektronisch erfolgen.

Nach Feststellung des Haushaltsplanes werden die veranschlagten Ausgabemittel pauschal an die einzelnen Personalvertretungen in voller Höhe ausgezahlt; aufgrund des Haushaltsvermerkes stehen die nicht verausgabten Mittel den Personalvertretungen auch über das laufende Haushaltsjahr hinaus zur Verfügung.

8 Bereitstellung von Hilfsmitteln (§ 40 Absatz 3 und 4)

Die Räume, die dem Personalrat zur Verfügung zu stellen sind, müssen für die Aufgaben des Personalrats geeignet, mit dem erforderlichen Mobiliar ausgestattet und mit den Telekommunikationsmitteln versehen sein, die für die Arbeit des Personalrats erforderlich sind. Zur Geeignetheit der Räumlichkeiten gehört auch, dass die Möglichkeit für vertrauliche Gespräche gegeben ist. Erforderlich ist auch die Bereitstellung eines Internetzugangs. Der Zugriff auf Informationsnetzwerke, z.B. Juris oder Beck-online, muss dem Personalrat nur ermöglicht werden, wenn dies für seine Aufgabenerfüllung erforderlich ist und bei der Dienststelle eine solche Zugriffsmöglichkeit bereits besteht.

Zum Schutz der Unterlagen des Personalrats, die personenbezogene Daten enthalten (z.B. Niederschriften, Personallisten) vor unbefugter Einsichtnahme, hat die Dienststelle dem Personalrat geeignete Sicherungseinrichtungen zur Verfügung zu stellen.

Zum Geschäftsbedarf gehören insbesondere amtliche Verkündungsblätter, Schreibmaterialien und -geräte sowie kommentierte Ausgaben des LPVG, ferner sonstige Fachliteratur, soweit deren jederzeit mögliche Inanspruchnahme in den Büchereien der eigenen Dienststelle nicht gewährleistet ist. Dies kann ausnahmsweise auch für einzelne Personalratsmitglieder gelten, wenn eine besondere Bedarfslage nachgewiesen wird.

Zum Büropersonal gehören Beschäftigte, die zur Erledigung von Schreib- und Registraturarbeiten erforderlich sind.

Die Dienststelle trägt auch die Kosten der Mitteilungen des Personalrats an die Beschäftigten in Angelegenheiten, die sie unmittelbar betreffen. Über die Form der Mitteilung entscheidet der Personalrat.

9 Dienstbezüge und Arbeitsentgelt bei Versäumnis von Arbeitszeit und Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit (§ 42 Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 Satz 4)

Es gilt das Lohnausfallprinzip, nicht das Referenzprinzip. Entscheidend ist deshalb das Arbeitsentgelt bzw. die Besoldung, die dem Personalratsmitglied in der Zeit der Freistellung oder der versäumten Arbeitszeit tatsächlich zugestanden hätte und nicht das Arbeitsentgelt bzw. die Besoldung vor der Freistellung. Die Leistungen müssen den Veränderungen angepasst werden, die ohne die Freistellung eingetreten wären. Hierbei ist auf eine/n vergleichbare/n Tarifbeschäftigte/n bzw. Beamten oder Beamtin abzustellen. Zulagen sind weiter zu gewähren, solange sie auch dem vergleichbaren Tarifbeschäftigten oder Beamten zustehen. Ebenso können Zulagen, auf die das Personalratsmitglied vorher noch keinen Anspruch hatte, hinzukommen, wenn der vergleichbare Beschäftigte sie erhält (vgl. LAG Schl.-H., Urteil vom 05.01.2011 - 6 Sa 487/10 zu dem vergleichbaren § 36 MBG Schl.-H.).

Mangels einer Tariföffnungsklausel ist auch durch tarifliche Regelungen keine Abweichung vom Lohnausfallprinzip möglich (vgl. BAG, Urteil vom 13.11.1991 - 7 AZR 469/90, PersR 1992, 418 - 420).

Personalratstätigkeiten über die eigentliche Arbeitszeit hinaus können wegen des Lohnausfallprinzips nicht gesondert vergütet werden, sondern sind durch Freizeitausgleich abzugelten (vgl. BAG, Urteil vom 16.02.2005 - 7 AZR 95/04, PersV 2005, 429 - 432, PersR 2005, 500).

Mit der Freistellung für die Personalratstätigkeit entfallen sämtliche Aufwandsentschädigungen (§ 17 BBesG und die entsprechenden Regelungen nach Landesrecht) und Aufwandsvergütungen (§ 7 Absatz 3 LRKG), auf deren Leistung vorher ein Anspruch bestanden hat.

10 Verbot der Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges (§ 42 Absatz 3 Satz 4)

Freigestellte Mitglieder des Personalrates müssen, bei Erfüllen der beamten-, laubahn- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen, in demselben Umfang am beruflichen Fortkommen teilhaben wie nicht freigestellte Beschäftigte. Im Falle einer möglichen Beförderung bzw. Höhergruppierung erfordert dies eine Nachzeichnung der Laufbahn oder des beruflichen Werdeganges der freigestellten Beschäftigten, um auf diese Weise Vergleichsmöglichkeiten zu den Leistungsbedingungen und -erfolgen anderer Beschäftigter zu erhalten, die für eine Beförderung bzw. Höhergruppierung in Betracht kommen.

Auch wenn - nach der Auswahlentscheidung - vor Beförderungen laubahnrechtlich Erprobungen notwendig sind, ist prinzipiell eine fiktive Laufbahnnachzeichnung möglich. Dies setzt allerdings voraus, dass das Mitglied durch seine Personalratstätigkeit an der tatsächlichen Durchführung der Erprobung gehindert ist und nach den Gesamtumständen eine Feststellung getroffen werden kann, ob das Personalratsmitglied den Anforderungen der Erprobung aller Voraussicht nach gerecht werden würde (vgl. BVerwG, Urteil vom 21.09.2006 - 2 C 13/05, PersR 2007, 83, PersV 2008, 105). Ein Personalratsmitglied kann freiwillig auf die fiktive Nachzeichnung verzichten und die Erprobung tatsächlich durchlaufen. Sollte das Personalratsmitglied sich hierzu entschieden haben, sind jedoch die laubahnrechtlichen Regelungen einzuhalten, auch wenn dies, z.B. durch eventuell erforderliche Abordnungen, zu einem Verlust der Mitgliedschaft im Personalrat nach § 26 Abs. 1 Buchstabe f führt. Da diese Folge auf einer personalvertretungsrechtlichen Regelung beruht, kann es sich um keine Benachteiligung im Sinne des § 7 handeln (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 30.10.2009 - 6 B 1496/09, PersV 2010, 350).

Laubahnrechtlich notwendige Erprobungen vor Auswahlentscheidungen sind grundsätzlich durchzuführen, selbst wenn dies den Verlust der Personalratsmitgliedschaft zur Folge hätte (vgl. BVerwG, Beschluss vom 03.11.2011 - 6 P 14/10, PersV 2012, 176, PersR 2012, 74).

11 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 42 Absatz 5)

11.1

Die Dienststelle trägt die angemessenen Kosten der Teilnahme von Mitgliedern einer Personalvertretung an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

Erforderlich sind grundsätzlich Grundschulungen, die dem Personalratsmitglied die notwendigen Kenntnisse vermitteln, welche es für die sachgemäße Ausübung der Personalratstätigkeit bedarf. Zu diesen Kenntnissen gehören auch Grundzüge des Dienst-, Arbeits- und Tarifrechtes (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 16.04.2008 - 1 A 4630/06.PVB, PersR 2009, 174; BVerwG, Beschluss vom 14.06.2006 - 6 P 13/05, PersR 2006, 468). Grundschulungen für neugewählte Mitglieder werden im Regelfall mindestens fünf Arbeitstage umfassen. Vertiefungsschulungen, Schulungen bei Gesetzesänderungen und Schulungen für Vorsitzende und Stellvertreter können ebenfalls erforderlich sein.

Erforderlich sein können ebenfalls Schulungen, die Kenntnisse vermitteln, um besonderen Aufgaben auf Spezialgebieten der Personalvertretung gerecht zu werden, die innerhalb der Personalvertretung auf das Mitglied zukommen (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 16.04.2008 - 1 A 4630/06.PVB; BVerwG, Beschluss vom 14.06.2006 - 6 P 13/05). Die Themen müssen in engem Zusammenhang mit der Tätigkeit im Personalrat stehen, d. h. sie müssen für den Zuständigkeits- und Aufgabenbereich der Personalvertretung praktische Bedeutung haben oder voraussichtlich in absehbarer Zeit erlangen.

Außerdem muss das Personalratsmitglied der Schulung bedürfen, d.h. es darf nicht bereits über die zu vermittelnden Kenntnisse, etwa aus einer vorangegangenen Schulung, verfügen. Die Teilnahme an Spezialschulungen ist in der Regel auf ein Personalratsmitglied zu beschränken (vgl. BVerwG, Beschluss vom 11.07.2006 - 6 PB 8/06, PersV 2006, 438, PersR 2006, 428). Kurz vor Ende der Amtszeit eines Personalrates besteht für die Mitglieder grundsätzlich, unabhängig von der Wahrscheinlichkeit der Wiederwahl, kein Anspruch auf die Teilnahme an einer Schulung (vgl. BVerwG, Beschluss vom 25.06.1992 - 6 P 29/90, PersV 1992, 523, PersR 1992, 364).

11.2

Bei Vorliegen der in Nummer 11.1 genannten Voraussetzungen besteht für Mitglieder des Personalrats, die an derartigen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen wünschen, Anspruch auf Freistellung vom Dienst. Die beabsichtigte Teilnahme ist der Dienststelle rechtzeitig unter Vorlage des Veranstaltungsprogrammes anzuzeigen.

Das Gleiche gilt für regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogene Ersatzmitglieder. Regelmäßig bedeutet nicht die wiederholte Heranziehung nach einem bestimmten Ordnungsschema, vielmehr genügt eine Häufigkeit, die über eine nur gelegentliche Heranziehung hinausgeht.

11.3

Die erforderliche Dauer einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung richtet sich nach Umfang und Schwierigkeitsgrad des Gegenstandes. Dabei ist davon auszugehen, dass auch bei schwierigen Themen die Dauer einer Veranstaltung fünf Arbeitstage nicht überschreitet. Die wiederholte Teilnahme an Schulungen zu gleicher Thematik bedarf unter dem Gesichtspunkt der Erforderlichkeit besonderer Überprüfung.

11.4

Grundsätzlich steht es dem Personalrat frei, den Anbieter einer Schulung auszuwählen. Bei der Auswahl des Anbieters ist er zur sparsamen Haushaltsführung verpflichtet.

11.5

Werden in einer Schulungs- oder Bildungsveranstaltung neben Kenntnissen, die für die Personalratstätigkeit erforderlich im Sinne von Nummer 11.1 sind, auch Kenntnisse vermittelt, die für diese Tätigkeit allenfalls nützlich sind, so werden Freistellung und Kostenerstattung nur für den Teil der Veranstaltung vorgenommen, in dem für die Personalratstätigkeit erforderliche Kenntnisse vermittelt werden. Die Zeiten der An- und Abreise können grundsätzlich hinzugechnet werden. Übersteigt der Anteil der im Sinne der Nummer 11.1 erforderlichen Kenntnisse im Rahmen einer solchen Veranstaltung nicht 20 %, kommt weder eine Freistellung noch eine Kostenerstattung in Betracht.

11.6

Personalratsmitglieder, die an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen teilnehmen, erhalten Reisekostenvergütung.

11.6.1

Erhält das teilnehmende Personalratsmitglied seines Amtes wegen unentgeltlich Verpflegung und Unterkunft, so sind die Kürzungsbestimmungen des § 7 Absatz 2 LRRG zu beachten. Das gilt auch, wenn Verpflegung und Unterkunft kostenlos bereitgestellt werden oder die Kosten hierfür in dem Teilnehmerbeitrag enthalten sind.

11.6.2

Entstehen dem teilnehmenden Personalratsmitglied bei diesen Veranstaltungen geringere Aufwendungen für Verpflegung oder Unterkunft als allgemein bei sonstigen Reisen, ist nach § 7 Absatz 3 LRRG eine Aufwandsvergütung festzusetzen.

11.7

Die Nummern 1 bis 6 gelten sinngemäß für Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

11.8

Die Nummern 1 bis 6 gelten sinngemäß auch für Mitglieder des Wirtschaftsausschusses.

11.9

Reisekostenerstattung nach diesem Erlass erfolgt im Landeshaushalt in den jeweiligen Kapiteln aus Titel 527 02.

12 Allgemeine Aufgaben (§ 64 Nummer 2)

Als Regelungen im Sinne des § 64 Nummer 2 kommen auch die zugunsten der Beschäftigten geltenden Datenschutzvorschriften in Betracht.

13 Unterrichtung des Personalrats (§ 65 Absatz 1, 2 und 3)

13.1

Die Dienststelle ist verpflichtet, dem Personalrat die Unterlagen, die zur Erledigung seiner personalvertretungsrechtlichen Aufgaben erforderlich sind, unaufgefordert vorzulegen. Dies hat zu erfolgen, sobald sich die Absicht der Dienststelle verfestigt hat, eine Maßnahme durchzuführen, d.h. dass die groben Umrisse der Maßnahme bereits bekannt sein müssen, aber noch keine vollendeten Tatsachen geschaffen worden sind.

13.2

Bei weitreichenden Organisationsentscheidungen wie beispielweise der Auflösung oder Neubildung von Dienststellen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, muss die Dienststelle möglichst frühzeitig noch vor Abschluss des Willensbildungsprozesses und dann fortlaufend den Personalrat informieren, um ihm zu ermöglichen, die kollektiven Interessen, insbesondere die Gleichbehandlung der betroffenen Beschäftigten sicherzustellen. Eine Information ist frühzeitig, wenn der Personalrat noch die Möglichkeit hat, auf die Willensbildung Einfluss zu nehmen. Es ist sicherzustellen, dass der Personalrat über die Errichtung von Arbeitsgruppen unterrichtet wird und auf jeden Fall eine Einladung und die notwendigen Unterlagen erhält.

13.3

Das Teilnahmerecht des Personalrats an Vorstellungsterminen erstreckt sich auf alle verfahrensmäßig geregelten Auswahlgespräche der Dienststelle (auch solche in Form eines Assessment-Centers), die diese mit mehreren Bewerberinnen und Bewerbern führt. Nicht von § 65 Absatz 2 erfasst werden je-

doch Gespräche im Rahmen von Beurteilungsverfahren. Das Teilnahmerecht umfasst auch nicht die Teilnahme an schriftlichen Prüfungen im Rahmen von Auswahlverfahren und an Auswahlgesprächen, die von Institutionen im Auftrag der Dienststelle geführt werden (z. B. Landesamt für Aus- und Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW). Hingegen erfasst § 65 Absatz 2 auch Auswahlgespräche der Dienststelle mit mehreren Bewerberinnen und Bewerbern um den Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe.

13.4

Zu den listenmäßig aufgeführten Personaldaten im Sinne des § 65 Absatz 3 gehören: Name, Vorname, Geburtsjahr, Hinweis auf Ausbildung (z. B. Bankkaufmann/-frau, Gesundheits- und Krankenpfleger/in, Betriebsinformatiker/in, Dipl.-Volkswirt/in, Dipl.-Jurist/in, Fachwirt(in)-Verwaltung, etc.), Eintritt in den Vorbereitungsdienst, Ernennungsdaten, Abteilungs-, Dezernatszugehörigkeit, Beurlaubung und Ermäßigung der Arbeitszeit (von - bis); zusätzlich bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: Datum der letzten Eingruppierung, Vergütungs- bzw. Lohngruppe und Fallgruppe, Entgeltgruppe und -stufe, Zulagen. Beurteilungsdaten werden hiervon nicht erfasst. Ein weitergehender Informationsanspruch im Einzelfall (§ 65 Absatz 1) bleibt hiervon unberührt.

13.5

Soweit es zu seiner Aufgabenerfüllung erforderlich ist, darf der Personalrat personenbezogene Daten in oder aus Dateien oder Akten nach Maßgabe des Gesetzes zum Schutz personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen - DSGVO NRW) verarbeiten, wenn nicht besondere Rechtsvorschriften auf die Verarbeitung personenbezogener Daten anzuwenden sind (§ 2 Absatz 3 DSGVO NRW) und sich aus den Regelungen über die Schweigepflicht der Personalratsmitglieder (§ 9) keine höheren Anforderungen ergeben. In diesem Sinne stellt § 65 Absatz 4 Satz 1 klar, dass der Personalrat als Teil der Dienststelle neben der Dienststelle auch Normadressat der Regelungen des Datenschutzgesetzes, insbesondere

1. über die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Sicherstellung einer den Vorschriften des Datenschutzgesetzes entsprechenden Datenverarbeitung (§ 10 DSGVO NRW),
2. über die Rechte der Betroffenen gegenüber der speichernden Stelle (I Teil, 3. Abschnitt - DSGVO NRW) ist.

Personenbezogene Daten sind nicht mehr zur Aufgabenerfüllung erforderlich und deshalb die Unterlagen der Dienststelle zurückzugeben oder die Daten gemäß § 19 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b DSGVO NRW zu löschen bzw. die Unterlagen zu vernichten, wenn diese aus Anlass der Beteiligung des Personalrates an einer bestimmten Maßnahme zur Verfügung gestellt wurden und das Teilnahmeverfahren abgeschlossen ist, andere Daten mit Ablauf der Amtsperiode.

14 Gemeinschaftliche Besprechungen (§ 63)

Die Unterrichtung des Personalrates über die Haushaltsplanung und die wirtschaftliche Entwicklung nach § 63 Satz 4 hat sich an dem Themenkatalog des § 65a Absatz 3 zu orientieren.

15 Der Wirtschaftsausschuss (§ 65a)

Der Wirtschaftsausschuss hat als Hilfsorgan des Personalrates, die Zusammenarbeit und den Informationsfluss zwischen der Dienststelle und dem Personalrat bei wirtschaftlichen Angelegenheiten zu fördern. Eigene Mitbestimmungsrechte hat er nicht. Der Wirtschaftsausschuss berät mit der Dienststelle über deren wirtschaftliche Angelegenheiten und unterrichtet über jede Beratung den Personalrat unverzüglich und vollständig. Die Beratung der Dienststelle mit dem Wirtschaftsausschuss ersetzt die Unterrichtungspflicht der Dienststelle nach § 63 dem Personal-

rat gegenüber. Anders als im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses nicht zwingend und erfolgt nur auf Antrag des Personalrates.

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden vom Personalrat durch einfachen Beschluss nach § 33 bestimmt. Jedes Mitglied ist einzeln zu bestimmen. Dem Wirtschaftsausschuss muss mindestens ein Personalratsmitglied angehören; um den Sachverstand der sonstigen Beschäftigten einzubeziehen, kann der Personalrat auch Beschäftigte zu Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses bestellen, die nicht Mitglieder des Personalrats sind. Angehörige der Dienststelle sind nicht verpflichtet, der Bestimmung durch den Personalrat Folge zu leisten.

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden für die Dauer der Amtszeit des Personalrates bestimmt. Die Amtszeit des Wirtschaftsausschusses endet, wenn die Voraussetzungen für die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses nach § 65a Absatz 1 Satz 1 entfallen, insbesondere wenn die Zahl der in der Regel in der Dienststelle Beschäftigten auf hundert oder weniger absinkt, spätestens jedoch mit dem Ablauf der Amtszeit des Personalrates. Die Amtszeit einzelner Mitglieder kann durch Rücktritt enden. Eine Verpflichtung, Mitglied des Wirtschaftsausschusses zu bleiben, besteht nicht.

Für die Unterrichtungspflicht der Dienststelle gemäß § 65a Absatz 2 gilt Nummer 13 sinngemäß. Rechtzeitig erfolgt die Unterrichtung, wenn der Wirtschaftsausschuss noch vor der endgültigen Entscheidung der Dienststelle und auch vor einer Beschlussfassung im Personalrat unterrichtet wird, denn nur dann kann er seiner Beratungsfunktion gegenüber dem Personalrat gerecht werden. Umfassend erfolgt die Unterrichtung, wenn alle der Dienststelle vorliegenden Informationen auch dem Wirtschaftsausschuss vorgelegt werden. Das Zurückhalten von Informationen oder Unterlagen aufgrund der Gefährdung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder Dienstgeheimnissen ist nur in objektiv begründeten Ausnahmefällen zulässig. Auch die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses unterliegen der Schweigepflicht des § 9 Absatz 1 und bei dem, nicht abschließenden, Katalog des Absatz 3 dürften in der Regel Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder Dienstgeheimnisse nicht betroffen sein. Ein solcher Ausnahmefall kann aus objektiven Umständen gegeben sein, etwa wenn die Bedeutung einer Angelegenheit eine völlige Geheimhaltung verlangt, oder aus subjektiven Umständen, die in der Person eines oder mehrerer Mitglieder des Wirtschaftsausschusses bestehen.

Für die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses gelten § 42 Absatz 1, 2 und 5 entsprechend.

16 Fristberechnung (§§ 66 und 69)

Die Fristberechnung erfolgt nach den §§ 187 ff. BGB. Da es sich bei den Fristen des § 66 um Wochenfristen handelt, enden diese gemäß § 188 Absatz 2 BGB mit Ablauf des Wochentages, der in seiner Benennung dem Tag entspricht, an dem das die Frist auslösende Ereignis, z.B. der Zugang der Personalratsvorlage, der Zugang des Personalratsbeschlusses oder der Tag der Erörterung, stattfand. Fällt das die Frist auslösende Ereignis z.B. auf einem Donnerstag endet sie auch an einem Donnerstag um 24.00 Uhr.

Ist der Zugang von Mitteilungen für den Fristbeginn entscheidend, gilt die Mitteilung als zugegangen, wenn sie so in den Bereich des Empfängers gelangt ist, dass dieser unter normalen Verhältnissen die Möglichkeit hat vom Inhalt der Mitteilung Kenntnis zu nehmen. Ist dem Absender bekannt, dass erst zu einem bestimmten Zeitpunkt der Eingang von Mitteilungen überprüft wird, ist dieser Zeitpunkt maßgeblich. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verlangt vom Personalrat, den regelmäßigen Zugang von Mitteilungen der Dienststelle zu ermöglichen.

17 Entschädigung für Mitglieder der Einigungsstellen (§ 67 Absatz 2)

Die Mitglieder der Einigungsstellen nehmen diese Tätigkeit unentgeltlich als Ehrenamt wahr. Lediglich der oder dem Vorsitzenden kann eine Entschädigung für Zeitaufwand gewährt werden; die Entschädigung richtet sich nach dem Stundensatz der Richtwerte für die Berücksichtigung des Verwaltungsaufwandes bei der Festlegung der nach dem Gebührengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen zu erhebenden Verwaltungsgebühren. Diese werden jährlich im MBl. NRW. durch Erlass bekannt gegeben. Reisekosten sind gem. § 67 Absatz 7 i. V. m. § 40 Absatz 1 zu erstatten; diese Reisekostenvergütung wird nach den reisekostenrechtlichen Bestimmungen gewährt.

18 Beteiligung des Personalrats bei Versetzungen und Abordnungen (§ 72 Absatz 1 Nummer 5 und Nummer 6)

18.1

Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hat der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle - neben dem Personalrat der abgebenden Dienststelle - bei Versetzungen immer dann mitzubestimmen, wenn es sich um einen Dienstherrnwechsel handelt (vgl. Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 6. 11. 1987 - 6 P 2.85 - BVerwGE 78, 257).

18.2

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschlüsse vom 19. 7. 1994 - 6 P 33.92 - ZfPR 1994, 191 - und 16. 9. 1994 - 6 P 32.92 - PersR 1995, 16; DVB1. 1995, 199) besteht aber auch bei Versetzungen innerhalb des Bereichs desselben Dienstherrn ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats der aufnehmenden Dienststelle. Dieses bezieht sich auf die Erteilung des Einverständnisses zur Versetzung seitens der zuständigen aufnehmenden Behörde als eigenständige Maßnahme, auch wenn hierfür beamtenrechtlich innerhalb desselben Dienstherrn keine besonderen Formvorschriften bestehen.

Geschützt werden sollen durch das Mitbestimmungsrecht nicht nur die Interessen des zu Versetzenden oder der übrigen Beschäftigten der abgebenden, sondern auch diejenigen der Beschäftigten der aufnehmenden Dienststelle. Etwas anderes als diese Doppelbeteiligung gilt nur, wenn der Gesetzgeber dies ausdrücklich im Gesetz geregelt hat (vgl. § 91 Absatz 3). Für die Frage, welcher Personalrat auf der aufnehmenden Seite zu beteiligen ist, ist zu berücksichtigen, dass sich der Aufgabenbereich einer Personalvertretung nur auf diejenigen seiner Beteiligung unterliegenden Angelegenheiten erstreckt, für die die Dienststellenleitung die Entscheidungszuständigkeit hat. Liegt die Entscheidungszuständigkeit für Personalmaßnahmen von Beschäftigten nachgeordneter Dienststellen bei vorgesetzten Dienststellen, sind die dort bestehenden Stufenvertretungen zu beteiligen (§ 78 Absatz 1 Satz 1). Diese müssen den betroffenen örtlichen Personalräten in ihrem Bereich vor einem Beschluss Gelegenheit zur Stellungnahme geben (= personalratsinterne Anhörung gem. § 78 Absatz 2 Satz 1). In diesem Fall verdoppeln sich die Fristen im Mitbestimmungsverfahren (§ 78 Absatz 2 Satz 2).

18.3

Die jeweilige Versetzungsmaßnahme kann erst ausgesprochen werden, wenn die jeweiligen Beteiligungsverfahren abgeschlossen sind.

18.4

Bei gem. § 72 Absatz 1 Nummer 6 mitbestimmungspflichtigen Abordnungen ist gemäß dem Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 21. 10. 1993 - 6 P 18.91 - PersR 1994, 165; ZBR 1994, 251 - entsprechend zu verfahren.

19 Regelungen zum personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren (§ 79 Absatz 3)

Die in § 79 Absatz 3 Satz 2 vorgesehene entsprechende Anwendung des § 23 Absatz 3 BetrVG bedeutet, dass Verpflichtungen einer Dienststelle aus einem ihr gegenüber ergangenen rechtskräftigen Beschluss auch im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren durch gerichtliche Festsetzung eines Ordnungs- oder Zwangsgelds gegenüber der Dienststelle durchgesetzt werden können. Der Personalrat oder eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft sind antragsberechtigt.

20 Gemeinden und Gemeindeverbände

Den Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (vgl. § 1) wird empfohlen, entsprechend den Regelungen in diesem Runderlass zu verfahren.

21 Aufhebung Runderlass v. 22.3.1996

Der RdErl. des Innenministeriums vom 22. 03. 1996 (MBI. NRW. S. 741) wird aufgehoben.

Verordnung über die Errichtung von Personalvertretungen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer

Vom 1. Oktober 1984 i. d. F. v. 11.7.2015

Aufgrund des § 95 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 3. Dezember 1974 (GV. NW. S. 1514), zuletzt geändert durch Gesetz vom 29. Mai 1984 (GV. NW. S. 303), wird verordnet:

§ 1

- (1) Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind Schulformen im Sinne des § 87 Absatz 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes
 1. die Grundschule,
 2. die Hauptschule,
 3. die Förderschulen und die Schule für Kranke,
 4. die Realschule,
 5. das Gymnasium, das Weiterbildungskolleg, das Oberstufen-Kolleg und das Kolleg für Aussiedlerinnen und Aussiedler,
 6. das Berufskolleg,
 7. die Gesamtschule und die Schulen im Schulversuch nach Artikel 2 Absatz 1 und Absatz 2 des 6. Schulrechtsänderungsgesetzes vom 25. Oktober 2011.
- (2) Im Sinne dieser Verordnung gelten Beschäftigte in der Ausbildung
 1. für das Lehramt für die Primarstufe als Lehrkräfte der Schulform Grundschule,
 2. für das Lehramt für die Sekundarstufe I und für das Lehramt für die Sekundarstufe II als Lehrkräfte der Schulform, in der der Schwerpunkt ihrer Ausbildung gemäß § 3 Abs. 4 des Lehrerbildungsgesetzes liegt,
 3. für das Lehramt für Sonderpädagogik als Lehrkräfte der Schulform Förderschulen und Schule für Kranke.
- (3) Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte an den neu zu errichtenden Sekundarschulen bilden die Schulformen Gesamtschule und Sekundarschule vorläufig eine gemeinsame Personalvertretung.

§ 2

Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind Dienststellen im Sinne des § 88 Abs. 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes

1. für Lehrkräfte an der Grundschule die Schulämter,
2. für Lehrkräfte an der Schule für Kranke, der Realschule, am Gymnasium, am Weiterbildungskolleg, am Oberstufen-Kolleg, am Kolleg für Aussiedlerinnen und Aussiedler, am Berufskolleg, an der Gesamtschule, an der Sekundarschule, an den Schulen im Schulversuch gemäß Artikel 2 Absatz 1 und Absatz 2 des 6. Schulrechtsänderungsgesetzes vom 20. Oktober 2011
die Bezirksregierungen,
3. für Lehrkräfte an Hauptschulen
die Schulämter, soweit sie Aufgaben nach § 88 Absatz 3 Satz 3 Schulgesetz NRW wahrnehmen; im Übrigen die Bezirksregierungen,
4. für Lehrkräfte an Förderschulen
 - a) mit einem der Förderschwerpunkte Lernen, Sprache, emotionale und soziale Entwicklung, geistige Entwicklung sowie körperliche und motorische Entwicklung mit Ausnahme der Förderschulen im Bildungsbereich der Realschule, des Gymnasiums und des Berufskollegs,
 - b) im Verbund (§ 20 Absatz 5 Schulgesetz NRW), sofern sie nicht im Bildungsbereich der Realschule, des Gymnasiums oder des Berufskollegs unterrichten oder einen der Förderschwerpunkte Hören und Kommunikation oder Sehen umfassen,
 - c) die Schulämter, soweit sie Aufgaben nach § 88 Absatz 3 Satz 3 Schulgesetz NRW wahrnehmen; im Übrigen die Bezirksregierungen.

§ 3

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1985 in Kraft.

Mitbestimmungsverfahren bei Antrag der Dienststelle

Handelnde Personen, Verfahren, Fristen

Achtung: Fristen gelten immer zu Lasten des Personalrats (Zustimmungsfiktion!)

Dienststelle	Personalrat	PR & Dienststelle	Personalrat	Stufenvertretung	Einigungsstelle
Fristen	2 Wochen*	2 Wochen*	2 Wochen	2 Wochen**	2 Monate (Soll)
...beantragt schriftlich oder mündlich eine beabsichtigte Maßnahme	Stimmt zu		Stimmt zu	Stimmt zu	
	beabsichtigt Ablehnung	Erörterung	Ablehnung (schriftlich!)	Verfahren wie 1. Stufe	Entscheidung oder Empfehlung §66 Abs.7 S.3
				Ablehnung	
	beantragt schriftliche Begründung			Ablehnung	
§66 Abs.2 S.1	§66 Abs.2 S.3	§66 Abs.3 S.1	§66 Abs.2 S.5	§66 Abs.5	§66 Abs.7 S.1

- * Die Dienststelle kann die Frist auf eine Woche verkürzen. Voraussetzungen ergeben sich aus §66 Abs.2 S.3 2.HS bzw. §66 Abs.3 S.1 3. HS. Fristen können einvernehmlich (!) verlängert werden.
- ** Fristen laufen erst nach Einleitung des Stufenverfahrens durch die übergeordnete Stelle.

Mitbestimmungsverfahren bei Initiativantrag des Personalrats

Handelnde Personen, Verfahren, Fristen						
Personalrat	Dienststelle	PR & Dienststelle	Dienststelle	Stufenvertretung	Einigungsstelle	
Fristen	2 Wochen*	2 Wochen*	2 Wochen	2 Wochen	2 Monate**	
...beantragt schriftlich eine Maßnahme nach §72 Abs.2-4	Stimmt zu		Stimmt zu	Stimmt zu		
	beabsichtigt Ablehnung	Erörterung				
beantragt schriftlich eine Personalmaßnahme nach §72 Abs.1			Ablehnung (schriftlich!)*	Verfahren wie 1. Stufe		
	Ablehnung bedeutet Ende des Verfahrens			Ablehnung	Entscheidung oder Empfehlung §66 Abs.7 S.3	
§66 Abs.4 S.1	§66 Abs.4 S.3	§66 Abs.3 S.1	§66 Abs.2 S.5	§66 Abs.5	§66 Abs.7 S.1	

* Wenn die Dienststelle nicht reagiert, kann der PR das Verfahren sofort an die Stufenvertretung abgeben. Im Stufenverfahren kann die (letzte) Stufenvertretung sofort die Einigungsstelle anrufen.

Werde Mitglied einer Gewerkschaft:

www.dgb.de/mitglied-werden