

**Bayerisches Personalvertretungsgesetz**  
**(BayPVG)**  
**in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1986**  
**(GVBl. S. 349)**  
**BayRS 2035-1-F**

Vollzitat nach RedR: Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1986 (GVBl. S. 349, BayRS 2035-1-F), das zuletzt durch § 5 des Gesetzes vom 23. Juni 2023 (GVBl. S. 251) und § 1 des Gesetzes vom 7. Juli 2023 (GVBl. S. 318) geändert worden ist

## **Teil 1 Allgemeine Vorschriften**

### **Art. 1 Bildung von Personalvertretungen**

In den Verwaltungen, Gerichten, Schulen und Betrieben des Staates, der Gemeinden, Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Staates unterliegenden oder nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden Personalvertretungen gebildet.

### **Art. 2 Zusammenarbeit; Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände**

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

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Dienststellenleiters oder seines Vertreters Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

(4) Die Personalvertretung wird bei Maßnahmen, bei deren Vorbereitung eine Beteiligung nach Art. 16 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) oder nach Art. 3 Abs. 3 des Leistungslaufbahngesetzes (LibG) vorgesehen ist, nicht beteiligt.

### **Art. 3 Verhältnis zum Tarifvertrag**

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

### **Art. 4 Beschäftigte**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes sind die Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. <sup>2</sup>Richter sind nicht Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes.

(2) <sup>1</sup>Wer Beamter ist, bestimmen die Beamtenengesetze. <sup>2</sup>Dienstanfänger stehen den Beamten gleich.

(3) <sup>1</sup>Arbeitnehmer im Sinn dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines in Art. 1 genannten Rechtsträgers zu fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet sind. <sup>2</sup>Als Arbeitnehmer gelten auch Beschäftigte, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden.

(4) Als Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes gelten nicht

a) die in den Art. 58, 65, 68, 69 und 83 BayHIG genannten Personen; Gleiches gilt für den Personenkreis nach Art. 73 Abs. 3 BayHIG,

b) in Lehre und Forschung tätige habilitierte Personen an Forschungsstätten, die nicht wissenschaftliche Hochschulen sind,

c) Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist, ohne auf Grund eines Dienst- oder Arbeitsvertrags im Arbeitsverbund mit anderen Beschäftigten in einer Dienststelle tätig zu sein,

d) Personen, die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden.

(5) Bei der Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten im Sinn dieses Gesetzes sind Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, sofern die entsprechende Stelle künftig nachbesetzt werden soll, Beschäftigte in der Elternzeit sowie ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte mitzuzählen.

## **Art. 5 Gruppen**

Die Beamten und Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe.

## **Art. 6 Dienststellen**

(1) Die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen, Gerichte, Schulen und Betriebe des Staates bilden je eine Dienststelle im Sinn dieses Gesetzes.

(2) <sup>1</sup>Die einer Mittelbehörde unmittelbar nachgeordnete Behörde bildet mit den ihr nachgeordneten Stellen eine Dienststelle; dies gilt nicht, soweit auch die weiter nachgeordneten Stellen im Verwaltungsaufbau nach Aufgabenbereich und Organisation selbständig sind. <sup>2</sup>Mittelbehörde im Sinn dieses Gesetzes ist die der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordnete Behörde, der andere Dienststellen nachgeordnet sind.

(3) <sup>1</sup>Nebenstellen und Teile einer staatlichen Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind, gelten als selbständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. <sup>2</sup>Der Beschluß kann nur für den Ablauf der Amtszeit etwa bestehender Personalvertretungen gefaßt oder wieder aufgehoben werden, es sei denn, die Nebenstelle oder der Teil einer Dienststelle wird neu errichtet.

(4) Die Gesamtheit der Grundschulen und Mittelschulen innerhalb eines Bereichs eines Staatlichen Schulamts und die Gesamtheit der der Aufsicht einer Regierung unterstehenden Förderschulen und Schulen für Kranke bilden je eine Dienststelle im Sinn dieses Gesetzes; Abs. 3 findet keine Anwendung.

(5) <sup>1</sup>Die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bilden je eine Dienststelle im Sinn dieses Gesetzes. <sup>2</sup>Abs. 3 gilt entsprechend, für Gemeinden jedoch mit der Maßgabe, daß nur durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständige Nebenstellen und Teile der Dienststelle als selbständige Dienststellen gelten können. <sup>3</sup>Bei Gemeinden und Gemeindeverbänden kann die Entscheidung nach Abs. 3 auch durch das in ihrer Verfassung vorgesehene oberste Organ getroffen werden; der Beschluß kann nur von der Seite aufgehoben werden, die ihn gefaßt hat.

(6) Gemeinsame Dienststellen verschiedener, in Art. 1 genannter Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts gelten jeweils als eine Dienststelle im Sinn dieses Gesetzes.

(7) Abs. 3 findet auf Dienststellen der staatlichen Polizei keine Anwendung.

## **Art. 7 Vertretung der Dienststelle**

(1) <sup>1</sup>Für die Dienststelle handelt ihr Leiter. <sup>2</sup>Er kann sich bei Verhinderung durch seinen ständigen Vertreter, bei obersten Dienstbehörden auch durch den Ministerialdirektor oder den Leiter der Verwaltungs- oder Personalabteilung, bei Mittelbehörden auch durch den Leiter der Verwaltungs- oder Personalabteilung, bei Hochschulen auch durch den leitenden Beamten der Hochschulverwaltung, dessen ständigen Vertreter

oder den Leiter der Personalabteilung vertreten lassen. <sup>3</sup>Soweit der leitende Beamte der Hochschulverwaltung als Dienstvorgesetzter für Maßnahmen zuständig ist, handelt er für die Hochschule; er kann sich bei Verhinderung durch seinen ständigen Vertreter oder den Leiter der Personalabteilung vertreten lassen. <sup>4</sup>Mit Zustimmung der Personalvertretung kann sich der Leiter der Dienststelle auch durch einen anderen Beschäftigten vertreten lassen, ohne dass ein Fall der Verhinderung vorliegt.

(2) Bei Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts richtet sich die Vertretung nach den hierfür geltenden Vorschriften.

(3) In Zweifelsfällen bestimmt die oberste Dienstbehörde oder, falls eine oberste Dienstbehörde nicht vorhanden ist oder nicht entscheidet, die Aufsichtsbehörde den Leiter der Dienststelle und seinen Vertreter.

## **Art. 8 Verbot der Behinderung, Benachteiligung und Begünstigung**

Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

## **Art. 9 Schutz der Auszubildenden als Mitglied der Personalvertretung**

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung, dem Altenpflegegesetz in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung, dem Pflegeberufegesetz, dem Notfallsanitätengesetz, dem MT-Berufe-Gesetz, dem MTA-Gesetz in der am 31. Dezember 2022 geltenden Fassung oder dem Hebammengesetz in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung stehenden Beschäftigten (Auszubildenden), 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 dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

(2) Verlangt ein in Abs. 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluß an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Personalvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgreich endet.

(4) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,

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

wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. <sup>2</sup>In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die Personalvertretung, bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese beteiligt.

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

## **Art. 10 Schweigepflicht**

(1) <sup>1</sup>Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrgenommen haben oder wahrnehmen, haben über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. <sup>2</sup>Abgesehen von den Fällen des Art. 69 Abs. 2 Satz 6 und Art. 93 gilt die Schweigepflicht nicht für

1. die Mitglieder der Personalvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung,
2. die in Satz 1 bezeichneten Personen gegenüber der zuständigen Personalvertretung sowie der zuständigen Jugend- und Auszubildendenvertretung,
3. den Personalrat gegenüber der vorgesetzten Dienststelle, gegenüber der bei ihr gebildeten Stufenvertretung und gegenüber dem Gesamtpersonalrat, wenn der Personalrat sie im Rahmen ihrer Befugnisse anruft,
4. die Stufenvertretung und den Gesamtpersonalrat gegenüber dem Personalrat, dem nach Art. 80 Abs. 2 Satz 2 oder Abs. 3 Satz 3 Gelegenheit zur Äußerung gegeben wird,
5. für die Anrufung der Einigungsstelle.

(2) Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind, ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen oder wenn der Leiter der Dienststelle in begründeten Einzelfällen von der Einhaltung der Schweigepflicht entbindet.

## **Art. 11 Unfallfürsorge**

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

## **Teil 2 Personalrat, Stufenvertretung, Gesamtpersonalrat, Personalversammlung**

### **Kapitel 1 Wahl und Zusammensetzung des Personalrats**

#### **Art. 12 Personalratsfähige Dienststellen; Kleindienststellen**

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

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

#### **Art. 13 Wahlberechtigung**

(1) <sup>1</sup>Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, es sei denn, daß ihnen infolge Richterspruchs das Recht aberkannt ist, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen. <sup>2</sup>Wahlberechtigt sind auch Beschäftigte, die einer gemeinsamen Einrichtung mit der Bezeichnung Jobcenter nach §§ 6d, 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch zur Arbeitsleistung überlassen werden. <sup>3</sup>Beschäftigte, die am Wahltag länger als zwölf Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, sind nicht wahlberechtigt.

(2) <sup>1</sup> Wer zu einer Dienststelle abgeordnet, ihr nach § 20 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) zugewiesen oder auf Grund einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung bei ihr eingesetzt ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung, die Zuweisung oder der Einsatz länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle. <sup>2</sup>Das gilt nicht für Beschäftigte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats freigestellt sind, sowie für Abordnungen zur Teilnahme an Lehrgängen. <sup>3</sup>Satz 1 gilt ferner nicht, wenn feststeht, daß der Beschäftigte binnen weiterer neun Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird.

(3) Nicht wahlberechtigt sind

- a) Beschäftigte, die für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe für eine Dauer von höchstens sechs Monaten eingestellt sind, es sei denn, daß sie regelmäßig wiederkehrend beschäftigt werden,

- b) Dienstanfänger, Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung, die ausschließlich zum Zweck der Ausbildung ohne engere Bindung zur Dienststelle beschäftigt werden,
- c) Beschäftigte mit Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit.

#### **Art. 14 Wählbarkeit**

(1) <sup>1</sup>Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag

- a) seit drei Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören und
- b) seit sechs Monaten in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind.

<sup>2</sup>Wählbar sind auch Beschäftigte, die nach Art. 13 Abs. 1 Satz 2 wahlberechtigt sind. <sup>3</sup>Nicht wählbar ist, wer

- a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden und Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt oder
- b) am Wahltag noch länger als zwölf Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt ist.

(2) Nicht wählbar sind für die Personalvertretung ihrer Dienststelle die in Art. 7 Abs. 1 Satz 1 bis 3, Abs. 2 und 3 genannten Personen sowie Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

(3) Nicht wählbar sind für die Personalvertretungen der Dienststellen von Gemeinden und Gemeindeverbänden Beschäftigte, die dem in ihrer Verfassung vorgesehenen obersten Organ angehören.

#### **Art. 15 Wählbarkeit in besonderen Fällen**

(1) Besteht die oberste Dienstbehörde oder die Dienststelle weniger als ein Jahr oder wird in ihr die Arbeit regelmäßig wiederkehrend unterbrochen, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der Voraussetzung des Art. 14 Abs. 1 Buchst. a.

(2) Die Voraussetzung des Art. 14 Abs. 1 Buchst. b entfällt, wenn nicht mindestens fünfmal soviel wählbare Beschäftigte jeder Gruppe vorhanden wären, als nach den Art. 16 und 17 zu wählen sind.

#### **Art. 16 Größe des Personalrats**

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat besteht in den Dienststellen mit in der Regel

5 bis 20 wahlberechtigten Beschäftigten aus einer Person,

21 wahlberechtigten Beschäftigten bis 50 Beschäftigten aus drei Mitgliedern,

51 bis 150 Beschäftigten aus fünf Mitgliedern,

151 bis 300 Beschäftigten aus sieben Mitgliedern,

301 bis 600 Beschäftigten aus neun Mitgliedern,

601 bis 1000 Beschäftigten aus elf Mitgliedern. <sup>2</sup>Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit 1001 bis 5000 Beschäftigten um je zwei für je weitere angefangene 1000, mit 5001 und mehr Beschäftigten um je zwei für je weitere angefangene 2000.

(2) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt fünfundzwanzig.

#### **Art. 17 Verteilung der Sitze auf die Gruppen**

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los. <sup>3</sup>Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung.

(2) Der Wahlvorstand errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl und stellt den Anteil an Frauen und Männern bei den wahlberechtigten Beschäftigten insgesamt und in den einzelnen Gruppen fest.

(3) Eine Gruppe erhält mindestens

bei weniger als 51 Gruppenangehörigen einen Vertreter,

bei 51 bis 200 Gruppenangehörigen zwei Vertreter,

bei 201 bis 600 Gruppenangehörigen drei Vertreter,

bei 601 bis 1000 Gruppenangehörigen vier Vertreter,

bei 1001 und mehr Gruppenangehörigen fünf Vertreter.

(4) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Erhält sie keine Vertretung und findet Gruppenwahl statt, so kann sich jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer anderen Gruppe anschließen.

(5) Der Personalrat soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.

(6) Frauen und Männer sollen bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle berücksichtigt werden.

### **Art. 18 Abweichende Sitzverteilung**

(1) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von Art. 17 geordnet werden, wenn jede Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt.

(2) <sup>1</sup>Für jede Gruppe können auch Angehörige anderer Gruppen vorgeschlagen werden. <sup>2</sup>Die Gewählten gelten als Vertreter derjenigen Gruppe, für die sie vorgeschlagen worden sind.

### **Art. 19 Grundsätze des Wahlverfahrens**

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

(2) <sup>1</sup>Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter (Art. 17) je in getrennten Wahlgängen, es sei denn, daß die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. <sup>2</sup>Der Beschluß bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe.

(3) <sup>1</sup>Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. <sup>2</sup>Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Personenwahl statt. <sup>3</sup>In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. <sup>4</sup>Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.

(4) <sup>1</sup>Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. <sup>2</sup>Die Wahlvorschläge sollen mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat auf Frauen und Männer zu erreichen. <sup>3</sup>Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten muß von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. <sup>4</sup>In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. <sup>5</sup>Die nach Art. 14 Abs. 2 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen. <sup>6</sup>Anstelle der Unterzeichnung ist auch die Einreichung in elektronischer Form unter Verwendung einer qualifiziert elektronischen Signatur zulässig.

(5) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein; Abs. 4 Satz 3 bis 6 gilt entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerber vorgeschlagen, muß der Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Angehörigen der Gruppe unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen sind. <sup>2</sup>Abs. 4 Satz 4 bis 6 gilt gelten entsprechend.

(7) <sup>1</sup>Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein. <sup>2</sup>Ein von mehreren Gewerkschaften eingereichter gemeinsamer Wahlvorschlag muss von je zwei Beauftragten jeder beteiligten Gewerkschaft unterzeichnet sein. <sup>3</sup>Die Beauftragten müssen Beschäftigte der Dienststelle sein und einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören. <sup>4</sup>Bei Zweifeln an der Beauftragung kann der Wahlvorstand verlangen, dass die Gewerkschaft die Beauftragung bestätigt. <sup>5</sup>Abs. 4 Satz 6 gilt entsprechend.

(8) Jeder Beschäftigte kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

(9) <sup>1</sup>Findet Verhältniswahl statt, hat der Wahlberechtigte so viele Stimmen, wie bei getrennter Wahl Gruppenvertreter, bei gemeinsamer Wahl Personalratsmitglieder zu wählen sind. <sup>2</sup>Der Wahlberechtigte kann seine Stimme nur Bewerbern geben, deren Namen in demselben Wahlvorschlag enthalten sind. <sup>3</sup>Er kann durch Kennzeichnung eines Wahlvorschlags diesen unverändert annehmen. <sup>4</sup>Innerhalb der Gesamtzahl der für jede Gruppe zulässigen Stimmen kann er einem Bewerber bis zu drei Stimmen geben.

## **Art. 20 Bestellung oder Wahl des Wahlvorstands**

(1) <sup>1</sup>Spätestens fünf Monate vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Personalrat drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. <sup>2</sup>Im Wahlvorstand sollen Frauen und Männer vertreten sein. <sup>3</sup>Die Mehrheit der Mitglieder des Wahlvorstands soll dem Geschlecht angehören, auf das die Mehrheit der in der Dienststelle Beschäftigten entfällt. <sup>4</sup>Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so soll jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. <sup>5</sup>Beschäftigte im Sinn des Art. 13 Abs. 1 Satz 2 können nicht als Mitglieder des Wahlvorstands bestellt werden.

(2) <sup>1</sup>Besteht vier Monate vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstands ein. <sup>2</sup>Abs. 1 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Die Personalversammlung wählt sich einen Versammlungsleiter.

## **Art. 21 Wahl des Wahlvorstands in personalratslosen Dienststellen**

<sup>1</sup>Besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzungen des Art. 12 Abs. 1 erfüllt, kein Personalrat, so beruft der Leiter der Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstands ein. <sup>2</sup>Art. 20 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend.

## **Art. 22 Bestellung des Wahlvorstands durch den Dienststellenleiter**

<sup>1</sup>Findet eine Personalversammlung (Art. 20 Abs. 2, Art. 21) nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft. <sup>2</sup>Art. 20 Abs. 1 gilt entsprechend.

## **Art. 23 Aufgaben des Wahlvorstands**

(1) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten und sie durchzuführen. <sup>2</sup>Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstands ein. <sup>3</sup>Art. 20 Abs. 2 Satz 3 und Art. 22 gelten entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Unverzüglich nach Abschluß der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Angehörigen der Dienststelle durch

Aushang bekannt. <sup>2</sup>Dem Dienststellenleiter und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Niederschrift zu übersenden.

## **Art. 24 Schutz und Kosten der Wahl**

(1) <sup>1</sup>Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. <sup>2</sup>Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. <sup>3</sup>Art. 47 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 und 2 gilt für Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. <sup>2</sup>Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in den Art. 20 bis 23 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge. <sup>3</sup>Für die Mitglieder des Wahlvorstands gelten Art. 44 Abs. 1 Satz 2 und 3 und Art. 46 Abs. 2 Satz 2 und 3 und Abs. 5 Satz 1 entsprechend.

(3) Die Dienststelle erstattet dem Beschäftigten die notwendigen Fahrkosten für die Reise vom dienstlichen Wohnsitz zum Wahlort und zurück nach den Vorschriften über Reisekostenvergütung der Beamten.

## **Art. 25 Wahlanfechtung**

(1) Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von 14 Tagen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte.

(2) <sup>1</sup>Bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Verwaltungsgerichts und bis zur Feststellung des Wahlergebnisses bei der Wiederholungswahl führt der Personalrat die Geschäfte weiter. <sup>2</sup>Wird die Wahl für ungültig erklärt, so bleiben die vorher gefaßten Beschlüsse des Personalrats in Kraft.

## **Kapitel 2 Amtszeit des Personalrats**

### **Art. 26 Beginn und Dauer der regelmäßigen Amtszeit**

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt fünf Jahre. <sup>2</sup>Die Amtszeit beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Personalrat besteht, mit dem Ablauf seiner Amtszeit.

(2) Die Amtszeit des Personalrats endet am 31. Juli des Jahres, in dem nach Abs. 3 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

(3) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle fünf Jahre in der Zeit vom 1. Mai bis 31. Juli statt.

(4) <sup>1</sup>Für die während der regelmäßigen Amtszeit gewählten Personalräte endet die Amtszeit am 31. Juli des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden. <sup>2</sup>Art. 27 Abs. 5 bleibt unberührt.

### **Art. 27 Vorzeitige Neuwahl**

(1) Der Personalrat ist neu zu wählen, wenn

a) mit Ablauf von 30 Monaten, vom Tag der Wahl gerechnet, 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) der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist.



(2) In den Fällen des Abs. 1 Buchst. a bis c führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt ist.

(3) Ist eine in der Dienststelle vorhandene Gruppe, die bisher im Personalrat vertreten war, durch kein Mitglied des Personalrats mehr vertreten, so wählt diese Gruppe neue Mitglieder.

(4) Abs. 1 Buchst. a gilt nicht für jahreszeitlich oder durch die Witterung bedingte Änderungen der Zahl der regelmäßig Beschäftigten.

(5) Hat die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des in Art. 26 Abs. 3 für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.

## **Art. 27a Um- und Neubildungen von Dienststellen**

(1) <sup>1</sup>Werden Dienststellen oder Teile von ihnen in andere Dienststellen eingegliedert oder Dienststellen oder Teile von ihnen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen oder bilden sie durch Ausgliederung eine neue Dienststelle, so ist der Personalrat bei der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle neu zu wählen. <sup>2</sup>Die Mitglieder der bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder der Neubildung bestehenden Personalräte, die der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle angehören, bestellen gemeinsam unverzüglich einen Wahlvorstand. <sup>3</sup>Sie führen die Geschäfte der Personalvertretung gemeinsam weiter (Übergangspersonalrat), bis sich der neue Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch für die Dauer von zwölf Monaten. <sup>4</sup>Ist eine Gruppe im Übergangspersonalrat nicht vertreten, übernehmen die übrigen Mitglieder des Übergangspersonalrats die Vertretung. <sup>5</sup>Gehören der neu gebildeten Dienststelle keine Personalratsmitglieder an, tritt an die Stelle des Übergangspersonalrats die bei der übergeordneten Behörde gebildete Stufenvertretung. <sup>6</sup>Ist eine solche nicht vorhanden, nimmt der bei der neu gebildeten Dienststelle zu bildende Wahlvorstand bis zur Wahl des Personalrats die Geschäfte wahr. <sup>7</sup>Spätestens zwei Wochen nach Wirksamwerden der Eingliederung oder Neubildung sind die Mitglieder des Übergangspersonalrats durch die bisherigen Vorsitzenden zur Wahl des Vorstands und des Vorsitzenden sowie deren Stellvertreter einzuberufen und die Wahlen nach den Art. 32 und 33 durchzuführen. <sup>8</sup>Art. 20 Abs. 2 und Art. 28 bis 52 gelten für den Übergangspersonalrat entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Eine Neuwahl gemäß Abs. 1 Satz 1 findet nicht statt, wenn sich die Zahl der Beschäftigten in der aufnehmenden Dienststelle um weniger als ein Fünftel geändert hat oder die Eingliederung oder die Neubildung weniger als zwölf Monate vor Beginn des für die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums wirksam werden. <sup>2</sup>In diesen Fällen nimmt der Übergangspersonalrat die Geschäfte der Personalvertretung bis zur konstituierenden Sitzung des auf Grund der nächsten regelmäßigen Wahl gebildeten Personalrats wahr.

(3) <sup>1</sup>Die Personalratswahlen bei der verbleibenden Dienststelle bestimmen sich nach Art. 26 und 27. <sup>2</sup>Gehören der verbleibenden Dienststelle keine Personalratsmitglieder oder Ersatzmitglieder mehr an, so nimmt der die Neuwahl durchführende Wahlvorstand bis zur Wahl des neuen Personalrats die Geschäfte der Personalvertretung wahr.

(4) <sup>1</sup>Die Staatsministerien werden ermächtigt, für ihren Geschäftsbereich im Einvernehmen mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat durch Rechtsverordnung die Folgen von Auflösung, Umbildung oder Neubildung von Dienststellen, die zu einer Änderung im Stufenaufbau der Staatsverwaltung führen, auf die Personalvertretungen abweichend von Abs. 1 bis 3 zu regeln, um Erschwernisse auszugleichen und eine ausreichende Interessenwahrnehmung der Beschäftigten sicherzustellen. <sup>2</sup>Dabei können insbesondere Bestimmungen getroffen werden über

1. die vorübergehende Fortführung der Geschäfte durch die bisherigen Personalräte,
2. die vorübergehende Wahrnehmung der Aufgaben neu zu wählender Personalräte durch die bisherigen oder deren Vorstände,
3. die Mitgliedschaft in Personalräten, wenn der Gewählte in Vollzug der Umbildung bei einer anderen Dienststelle verwendet wird,

4. besondere Beteiligungsrechte der Personalvertretungen an den durch die Umbildung veranlassten personellen Maßnahmen,
5. die Dauer der Wahlperiode und die Verlängerung der Amtszeit der Personalräte,
6. die Voraussetzungen und den Zeitpunkt für die Neuwahl der Personalräte,
7. die Bestellung der Wahlvorstände für Neuwahlen.

### **Art. 28 Ausschluss eines Mitglieds; Auflösung des Personalrats**

(1) <sup>1</sup>Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, des Leiters der Dienststelle oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. <sup>2</sup>Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluß eines Mitglieds beantragen.

(2) <sup>1</sup>Ist der Personalrat aufgelöst, so setzt der Vorsitzende der Fachkammer des Verwaltungsgerichts einen Wahlvorstand ein. <sup>2</sup>Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten. <sup>3</sup>Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.

### **Art. 29 Erlöschen der Mitgliedschaft**

(1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienstverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Ablauf von zwölf Monaten seit dem Eintritt in eine Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge,
- g) gerichtliche Entscheidung nach Art. 28,
- h) Feststellung nach Ablauf der in Art. 25 bezeichneten Frist, daß der Gewählte nicht wählbar war.

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

(3) Abs. 1 Buchst. c gilt nicht für betrieblich bedingte Unterbrechungen des Dienstverhältnisses.

### **Art. 30 Ruhen der Mitgliedschaft**

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

### **Art. 31 Ersatzmitglieder**

(1) <sup>1</sup>Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. <sup>2</sup>Das gleiche gilt, wenn ein Mitglied des Personalrats zeitweilig verhindert ist, für die Dauer der Verhinderung.

(2) <sup>1</sup>Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. <sup>2</sup>Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, so tritt der nichtgewählte Beschäftigte mit der nächsthöheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein. <sup>3</sup>Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

(3) Art. 29 Abs. 2 gilt entsprechend bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit vor dem Eintritt des Ersatzmitgliedes in den Personalrat.

(4) Im Fall des Art. 27 Abs. 1 Buchst. d treten Ersatzmitglieder nicht ein.

### **Kapitel 3 Geschäftsführung des Personalrates, Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung**

#### **Art. 32 Vorstand; Vorsitzender**

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand. <sup>2</sup>Diesem gehört ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe an. <sup>3</sup>Frauen und Männer sollen dabei gleichermaßen berücksichtigt werden. <sup>4</sup>Die Vertreter jeder Gruppe wählen das auf sie entfallende Vorstandsmitglied und ein stellvertretendes Vorstandsmitglied. <sup>5</sup>Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(2) <sup>1</sup>Der Personalrat wählt mit einfacher Stimmenmehrheit in geheimer Wahl aus den Mitgliedern des Vorstands einen Vorsitzenden und bis zu zwei stellvertretende Vorsitzende. <sup>2</sup>Dabei sind die Gruppen zu berücksichtigen, denen der Vorsitzende nicht angehört, es sei denn, daß die Vertreter dieser Gruppe darauf verzichten.

(3) <sup>1</sup>Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefaßten Beschlüsse. <sup>2</sup>In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt ein der Gruppe angehörendes Vorstandsmitglied im Benehmen mit dem Vorsitzenden den Personalrat.

(4) <sup>1</sup>In Angelegenheiten, in denen der Personalrat zu beteiligen ist, kann durch einstimmigen Beschluss dem Vorsitzenden die Entscheidung im Einvernehmen mit den übrigen Vorstandsmitgliedern übertragen werden; in dem Beschluss sind die Angelegenheiten zu bestimmen. <sup>2</sup>In diesem Fall beteiligt der Vorsitzende in Angelegenheiten, die nur die Angehörigen einer Gruppe betreffen, nur die dieser Gruppe angehörenden Vorstandsmitglieder; dies gilt entsprechend für Angelegenheiten, die die Angehörigen nur zweier Gruppen betreffen. <sup>3</sup>Wird im Vorstand kein Einvernehmen erzielt, so entscheidet der Personalrat nach Maßgabe der Art. 37 bis 39. <sup>4</sup>Der Vorsitzende hat die Personalratsmitglieder regelmäßig über die getroffenen Entscheidungen zu unterrichten. <sup>5</sup>Sobald ein Personalratsmitglied einem Beschluss nach Satz 1 widerspricht, gilt dieser als aufgehoben.

#### **Art. 33 Erweiterter Vorstand**

<sup>1</sup>Hat der Personalrat drei oder mehr Mitglieder, ist von den Vertretern der stärksten Gruppe im Personalrat ein weiteres Mitglied als stellvertretender Vorsitzender in den Vorstand zu wählen; bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los. <sup>2</sup>Hat der Personalrat elf oder mehr Mitglieder, so wählt er aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit daneben ein weiteres Mitglied in den Vorstand. <sup>3</sup>Sind Mitglieder des Personalrats aus Wahlvorschlagslisten mit verschiedenen Bezeichnungen gewählt worden und sind im Vorstand Mitglieder aus derjenigen Liste nicht vertreten, die die größte oder zweitgrößte Anzahl aller von den Angehörigen der Dienststelle abgegebenen Stimmen erhalten hat, so ist das weitere Vorstandsmitglied aus dieser Liste zu wählen.

#### **Art. 34 Sitzungen; Teilnahmerecht**

(1) <sup>1</sup>Spätestens zwei Wochen nach dem Wahltag sind die Mitglieder des Personalrats durch den Wahlvorstand zur Vornahme der nach Art. 32 oder 33 vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Wahlen durchzuführen. <sup>2</sup>Der Wahlvorstand leitet die Sitzung bis der Personalrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat. <sup>3</sup>Für die Anfechtung dieser Wahlen gilt Art. 25 entsprechend mit der Maßgabe, daß an Stelle der in Art. 25 Abs. 1 genannten drei Wahlberechtigten jedes Mitglied des Personalrats die Wahl anfechten kann.

(2) <sup>1</sup>Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Personalrats an. <sup>2</sup>Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. <sup>3</sup>Er hat die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter

Mitteilung der Tagesordnung zu laden sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung den Zeitpunkt und die Tagesordnung der Sitzung bekanntzugeben.

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Personalrats, der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe, des Leiters der Dienststelle, in Angelegenheiten, die besonders schwerbehinderte Menschen betreffen, der Schwerbehindertenvertretung oder in Angelegenheiten, die besonders Beschäftigte im Sinn von Art. 58 Abs. 1 betreffen, der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) <sup>1</sup>Der Leiter der Dienststelle nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil. <sup>2</sup>Er kann einen Vertreter der für die Dienststelle zuständigen Arbeitgebervereinigung hinzuziehen; in diesem Fall ist je einem Vertreter der unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaften die Teilnahme an den Sitzungen zu ermöglichen.

### **Art. 35 Nichtöffentlichkeit und Sitzungsteilnahme**

(1) <sup>1</sup>Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich. <sup>2</sup>Sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. <sup>3</sup>Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. <sup>4</sup>Der Leiter der Dienststelle ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen.

(2) <sup>1</sup>Die Sitzungen des Personalrats finden in der Regel in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort statt. <sup>2</sup>Die Sitzung kann vollständig oder unter Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden, wenn

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

<sup>3</sup>Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig. <sup>4</sup>Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des Art. 37 Abs. 1 und 2. <sup>5</sup>Art. 41 Abs. 1 Satz 4 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Vorsitzende vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt. <sup>6</sup>Das Recht eines Personalratsmitglieds auf Teilnahme an der Sitzung vor Ort bleibt durch die Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz unberührt, es sei denn, dass die Sitzung vollständig per Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt wird. <sup>7</sup>Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Personalrats hat der Vorsitzende eine Sitzung im Verfahren nach Satz 2 anzuberaumen. <sup>8</sup>Im Falle eines Widerspruchs nach Satz 2 Nr. 2 entscheidet der Vorsitzende.

### **Art. 36 Erweitertes Teilnahmerecht**

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat kann von Fall zu Fall beschließen, daß je ein Beauftragter der unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaften berechtigt ist, an den Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen. <sup>2</sup>Gleiches gilt hinsichtlich je eines Mitglieds der Stufenvertretungen, die bei den übergeordneten Dienststellen bestehen, oder eines Mitglieds des zugeordneten Gesamtpersonalrats.

(2) <sup>1</sup>Der Personalrat kann in der Personalangelegenheit eines einzelnen Beschäftigten dessen Anhörung in einer Personalratssitzung beschließen. <sup>2</sup>Bei Beratung und Beschlussfassung darf dieser Beschäftigte nicht anwesend sein. <sup>3</sup>Art. 43 Abs. 3 gilt entsprechend.

### **Art. 37 Beschlussfassung und Beschlussfähigkeit**

(1) <sup>1</sup>Die Beschlüsse des Personalrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt. <sup>2</sup>Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

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

(3) In einfachen Angelegenheiten kann der Vorsitzende im Umlaufverfahren auf einem dauerhaften Datenträger abstimmen lassen, wenn kein Mitglied des Personalrats diesem Verfahren widerspricht.

(4) <sup>1</sup>Bei der Beratung und Abstimmung über Angelegenheiten eines Mitglieds des Personalrats darf dieses Mitglied nicht anwesend sein. <sup>2</sup>Dasselbe gilt für Angelegenheiten, bei denen es auf seiten der Dienststelle mitgewirkt hat, sowie für Angelegenheiten von Angehörigen eines Mitglieds des Personalrats, hinsichtlich deren ihm nach § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozeßordnung ein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht. <sup>3</sup>Ein Beschluss ist nichtig, wenn an der Beratung oder Beschlussfassung ein ausgeschlossenes Mitglied mitgewirkt hat, es sei denn, dass durch die Mitwirkung die Beschlussfassung nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. <sup>4</sup>Die Nichtigkeit des Beschlusses berührt die Wirksamkeit einer Maßnahme, die die Dienststelle im Vertrauen auf den Beschluss des Personalrats durchgeführt hat, nicht.

### **Art. 38 Gemeinsame Beschlüsse; Beschlüsse von Gruppen**

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

(2) <sup>1</sup>In Angelegenheiten, die Angehörige nur einer Gruppe betreffen, sind allein die Vertreter dieser Gruppe zur Beratung und Beschlussfassung berufen, es sei denn, daß sie gemeinsame Beratung im Personalrat beschließen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für eine Gruppe, die im Personalrat nicht vertreten ist.

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

### **Art. 39 Aussetzung von Beschlüssen**

(1) <sup>1</sup>Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe oder der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluß des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. <sup>2</sup>In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unter den Mitgliedern des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden. <sup>3</sup>Bei Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 verlängern sich außer in den Fällen von Art. 47 Abs. 2 und 3, Art. 70 Abs. 2 Satz 4 und Art. 77 Abs. 3 Fristen nach diesem Gesetz um die Dauer der Aussetzung, wenn dem Leiter der Dienststelle eine Mitteilung über den Aussetzungsbeschluss innerhalb offener Frist zugeht.

(2) <sup>1</sup>Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. <sup>2</sup>Wird der erste Beschluß bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluß des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Menschen erachtet.

### **Art. 40 Teilnahmerecht von weiteren Vertretern; Stimmrecht**

(1) <sup>1</sup>Ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der von dieser benannt wird, und die Schwerbehindertenvertretung sollen an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen. <sup>2</sup>An der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders Beschäftigte im Sinn von Art. 58 Abs. 1 betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung beratend teilnehmen.

(2) Bei Beschlüssen, die überwiegend Beschäftigte im Sinn von Art. 58 Abs. 1 betreffen, haben die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung Stimmrecht.

(3) <sup>1</sup>Das in Abs. 2 genannte Stimmrecht gilt für die Schwerbehindertenvertretung entsprechend. <sup>2</sup>Ist die Schwerbehindertenvertretung zugleich ein Mitglied des Personalrats, kann das Stimmrecht nur als

Schwerbehindertenvertretung ausgeübt werden. <sup>3</sup>Für die Ausübung des Stimmrechts als Mitglied des Personalrats gilt Art. 31 Abs. 1 und 2 entsprechend.

#### **Art. 41 Niederschrift**

(1) <sup>1</sup>Über jede Verhandlung des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und das Stimmenverhältnis, mit dem sie gefaßt sind, enthält. <sup>2</sup>Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. <sup>3</sup>Anstelle der Unterzeichnung ist auch die elektronische Form unter Verwendung einer qualifiziert elektronischen Signatur zulässig. <sup>4</sup>Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

(2) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Personalrats erhalten einen Abdruck der Niederschrift. <sup>2</sup>Haben der Leiter der Dienststelle, Beauftragte von Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen, die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift im Abdruck zuzuleiten. <sup>3</sup>Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben und der Niederschrift beizufügen.

#### **Art. 42 Geschäftsordnung**

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

#### **Art. 43 Sprechstunden**

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. <sup>2</sup>Zeit und Ort bestimmt er im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle. <sup>3</sup>Die Geschäftsordnung kann die Durchführung der Sprechstunde mittels Video- oder Telefonkonferenz vorsehen. <sup>4</sup>Art. 35 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und 3 sowie Satz 3 gilt entsprechend.

(2) An Sprechstunden des Personalrats kann ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung von Beschäftigten im Sinn von Art. 58 Abs. 1 teilnehmen, sofern die Jugend- und Auszubildendenvertretung keine eigenen Sprechstunden einrichtet; dies gilt entsprechend für die Schwerbehindertenvertretung.

(3) Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit wegen des Besuchs der Sprechstunden oder sonstiger Inanspruchnahme des Personalrats hat keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge.

#### **Art. 44 Kostentragung; Geschäftsbedarf; Bekanntmachungen**

(1) <sup>1</sup>Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. <sup>2</sup>Mitglieder des Personalrats erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütung nach den Vorschriften über die Reisekostenvergütung der Beamten mit der Maßgabe, daß die Reisekostenvergütung nach den für Beamte der Besoldungsgruppe A 15 geltenden Bestimmungen zu bemessen ist. <sup>3</sup>Sie erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, auch Ersatz der Sachschäden an ihren privateigenen Kraftfahrzeugen in dem Umfang und bis zu der Höhe, wie er Beamten des Dienstherrn gewährt wird.

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, den Geschäftsbedarf und, soweit erforderlich, Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(3) Dem Personalrat werden in allen Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung gestellt und er kann sie in einem von der Dienststelle bereits eingerichteten Intranet veröffentlichen lassen.

#### **Art. 45 Verbot der Erhebung von Beiträgen**

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

### **Kapitel 4 Rechtsstellung der Personalratsmitglieder**

## **Art. 46 Ehrenamt; Arbeitszeitversäumnis; Freistellung; Fortbildung**

(1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) <sup>1</sup>Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge. <sup>2</sup>Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus erheblich mehr beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechender Anwendung des Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayBG zu gewähren. <sup>3</sup>Bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, erhalten sie Freizeitausgleich entsprechend den für Beamte geltenden Regelungen.

(3) <sup>1</sup>Mitglieder des Personalrats sind auf Antrag des Personalrats von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. <sup>2</sup>Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder hat der Personalrat zunächst die nach Art. 32 Abs. 2 gewählten Vorstandsmitglieder, sodann die übrigen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Bei weiteren Freistellungen sind die im Personalrat vertretenen Wahlvorschlagslisten nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Dabei sind die nach Satz 2 freigestellten Vorstandsmitglieder von den auf jede Wahlvorschlagsliste entfallenden Freistellungen abzurechnen. <sup>5</sup>Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen.

(4) <sup>1</sup>Auf Antrag des Personalrats sind mindestens freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

400 bis 800 Beschäftigten ein Personalratsmitglied,

801 bis 1600 Beschäftigten zwei Personalratsmitglieder,

1601 bis 2400 Beschäftigten drei Personalratsmitglieder.

<sup>2</sup>In Dienststellen mit über 2400 Beschäftigten ist für je angefangene 1500 Beschäftigte ein weiteres Personalratsmitglied ganz freizustellen. <sup>3</sup>Eine entsprechende teilweise Freistellung mehrerer Mitglieder ist möglich.

(5) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Personalrats und das jeweilige erste Ersatzmitglied sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die unmittelbar für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. <sup>2</sup>In der Regel umfaßt die Freistellung nach Satz 1

1. bei erstmals in den Personalrat gewählten Mitgliedern fünf Kalendertage, die ganz oder teilweise auch in der unmittelbar folgenden Amtszeit in Anspruch genommen werden können,

2. darüber hinaus bis zu fünf Kalendertage für Mitglieder des Personalrats, denen innerhalb ihrer Personalvertretung besondere in der Schulung zu behandelnde Aufgaben zugewiesen sind.

<sup>3</sup>Für die Teilnahme teilzeitbeschäftigter Personalratsmitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gilt Abs. 2 Satz 2 entsprechend.

## **Art. 47 Besonderer Schutz bei Kündigung, Versetzung oder Abordnung**

(1) Für die Mitglieder des Personalrats, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, gelten die §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Personalrats, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung des Personalrats. <sup>2</sup>Verweigert der Personalrat seine Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von drei Tagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. <sup>3</sup>In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer beteiligt.

(3) <sup>1</sup>Mitglieder des Personalrats dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. <sup>2</sup>Als Versetzung im Sinn des Satzes 1 gilt auch die mit einem Wechsel des Dienstorts verbundene Umsetzung in derselben Dienststelle; das Einzugsgebiet im Sinn des Umzugskostenrechts

gehört zum Dienstort. <sup>3</sup>Die Versetzung oder Abordnung von Mitgliedern des Personalrats bedarf der Zustimmung des Personalrats; Abs. 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß für die Frist Art. 70 Abs. 2 Satz 3 bis 5 gilt.

(4) <sup>1</sup>Für Dienstanfänger, Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung gelten die Abs. 1 bis 3 nicht. <sup>2</sup>Die Abs. 2 und 3 gelten ferner nicht bei der Versetzung oder Abordnung dieser Beschäftigten zu einer anderen Dienststelle im Anschluß an das Ausbildungsverhältnis. <sup>3</sup>Die Mitgliedschaft der in Satz 1 bezeichneten Beschäftigten im Personalrat ruht unbeschadet des Art. 29, solange sie entsprechend den Erfordernissen ihrer Ausbildung zu einer anderen Dienststelle versetzt oder abgeordnet sind.

## **Kapitel 5 Personalversammlung**

### **Art. 48 Zusammensetzung und Leitung; Teilversammlung**

(1) <sup>1</sup>Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. <sup>2</sup>Sie wird vom Vorsitzenden des Personalrats geleitet. <sup>3</sup>Sie ist nicht öffentlich. <sup>4</sup>Die für Beschäftigte im Sinn des Art. 13 Abs. 1 Satz 2 geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen bleiben unberührt.

(2) <sup>1</sup>Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. <sup>2</sup>Das Teilnahmerecht an den Teilversammlungen steht allen Mitgliedern des Personalrats sowie den Beschäftigten zu, für die sie abgehalten werden.

(3) <sup>1</sup>Der Personalrat kann die Personalversammlung im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung ganz oder teilweise mittels Videokonferenz durchführen. <sup>2</sup>Art. 35 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und 3 sowie Satz 3 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Abs. 2 bleibt unberührt.

### **Art. 49 Ordentliche und außerordentliche Personalversammlung**

(1) Der Personalrat hat einmal in jedem Kalenderhalbjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

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

### **Art. 50 Zeitpunkt**

(1) <sup>1</sup>Die in den Art. 20 bis 23 und in Art. 49 Abs. 1 bezeichneten und die auf Wunsch des Leiters der Dienststelle einberufenen Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse zwingend eine andere Regelung erfordern. <sup>2</sup>Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge. <sup>3</sup>Notwendige Fahrkosten werden nach den Vorschriften über Reisekostenvergütung der Beamten erstattet. <sup>4</sup>Soweit in den Fällen des Satzes 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist den Teilnehmern Dienstbefreiung in entsprechender Anwendung des Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayBG zu gewähren.

(2) <sup>1</sup>Andere Personalversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. <sup>2</sup>Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle abgewichen werden.

### **Art. 51 Befugnisse und Zuständigkeiten**

<sup>1</sup>Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. <sup>2</sup>Sie kann alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, einschließlich Fragen des Beamten-, Tarif-, Arbeits- und Sozialrechts. <sup>3</sup>Die Erörterung parteipolitischer Angelegenheiten ist unzulässig; Art. 67 Abs. 2 und Art. 68 Abs. 1 Satz 2 gelten für die Personalversammlung entsprechend.

### **Art. 52 Erweitertes Teilnahmerecht**



(1) <sup>1</sup>Der Personalrat oder die Personalversammlung kann von Fall zu Fall beschließen, daß je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und ein Beauftragter der zuständigen Arbeitgebervereinigung berechtigt sind, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen. <sup>2</sup>Gleiches gilt hinsichtlich je eines Mitglieds der Stufenvertretungen, die bei den übergeordneten Dienststellen bestehen, oder eines Mitglieds des zugeordneten Gesamtpersonalrats. <sup>3</sup>Der Personalrat hat gegebenenfalls die Einberufung der Personalversammlung den in Satz 1 genannten Gewerkschaften, der Arbeitgebervereinigung bzw. der Stufenvertretung oder dem Gesamtpersonalrat mitzuteilen.

(2) <sup>1</sup>Der Leiter der Dienststelle kann an den Personalversammlungen teilnehmen. <sup>2</sup>An den Versammlungen, die auf seinen Wunsch einberufen sind oder zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, hat er teilzunehmen. <sup>3</sup>Er kann einen Vertreter der zuständigen Arbeitgebervereinigung hinzuziehen; in diesem Fall kann auch je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften an der Personalversammlung teilnehmen.

## Kapitel 6 Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

### Art. 53 Bildung von Stufenvertretungen

(1) <sup>1</sup>Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen des Staates werden bei den Mittelbehörden Bezirkspersonalräte, bei den obersten Dienstbehörden Hauptpersonalräte gebildet. <sup>2</sup>Mittelbehörde im Sinn dieser Vorschrift sind auch der Standort Nürnberg des Bayerischen Landesamts für Steuern und die Regionalabteilungen Nord und Ost im Landesamt für Digitalisierung, Breitband und Vermessung. <sup>3</sup>Für die Gesamtheit der der Aufsicht einer Regierung unterstehenden Förderschulen und Schulen für Kranke ist die Regierung nicht Mittelbehörde im Sinn dieser Vorschrift. <sup>4</sup>Das Landesamt für Schule ist Mittelbehörde im Sinn dieser Vorschrift, soweit es für die Personalverwaltung der Beschäftigten an den Schulen zuständig ist.

(2) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den zum Geschäftsbereich der Mittelbehörde, die Mitglieder des Hauptpersonalrats von den zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde gehörenden Beschäftigten gewählt. <sup>2</sup>Bei weniger als 1501 Beschäftigten bestehen die Stufenvertretungen aus sieben,

bei 1501 bis 3000 Beschäftigten aus neun,

bei 3001 bis 5000 bei Beschäftigten aus elf,

bei 5001 bis 7000 bei Beschäftigten aus dreizehn,

bei 7001 bis 10 000 Beschäftigten aus fünfzehn,

bei 10 001 und mehr Beschäftigten aus siebzehn

Mitgliedern. <sup>3</sup>Für den Hauptpersonalrat beim Staatsministerium für Unterricht und Kultus und für den Hauptpersonalrat beim Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration erhöht sich bei 10 001 und mehr Beschäftigten die Zahl der Mitglieder um je zwei für je weitere angefangene 5000 Beschäftigte bis zu insgesamt fünfundzwanzig Mitgliedern.

(3) <sup>1</sup>Die Art. 13 bis 15, 17 Abs. 1, 2, 5 und 6, Art. 18 bis 21, 23 und 24 gelten entsprechend. <sup>2</sup>Art. 14 Abs. 2 gilt nur für die Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. <sup>3</sup>Eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstands findet nicht statt. <sup>4</sup>An ihrer Stelle übt der Leiter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, die Befugnis zur Bestellung des Wahlvorstands nach den Art. 20 Abs. 2, Art. 21 und 23 aus. <sup>5</sup>In den Fällen des Abs. 6 erhöht sich die Zahl der Mitglieder der Bezirks- und Hauptwahlvorstände entsprechend.

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

(5) <sup>1</sup>In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens einen Vertreter. <sup>2</sup>Besteht die Stufenvertretung aus mehr als neun Mitgliedern, erhält jede Gruppe mindestens zwei Vertreter. <sup>3</sup>Art. 17 Abs. 4 gilt entsprechend.

(6) Als besondere Gruppen gelten:

1. für die Bildung der Bezirkspersonalräte bei den Regierungen die Lehrer an Grundschulen und Mittelschulen und die Lehrer an beruflichen Schulen mit Ausnahme der Beruflichen Oberschulen,
2. für die Bildung des Bezirkspersonalrats beim Landesamt für Schule jeweils die Lehrer an Gymnasien, Realschulen und beruflichen Schulen,
3. für die Bildung des Hauptpersonalrats beim Staatsministerium für Unterricht und Kultus jeweils die Lehrer an Gymnasien, Realschulen, beruflichen Schulen, Förderschulen samt Schulen für Kranke, Grundschulen und Mittelschulen,
4. für die Bildung des Hauptpersonalrats beim Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration
  - a) die Beamten der Landespolizei und
  - b) der Bereitschaftspolizei;hierbei sind die Beamten des Landeskriminalamts, des Polizeiverwaltungsamts und des Landesamts für Verfassungsschutz der Gruppe der Beamten der Landespolizei zuzurechnen.

### **Art. 53a Anfechtung der Wahl der Stufenvertretungen**

(1) Art. 25 gilt für die Wahl der Stufenvertretungen entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Bezieht sich ein Verstoß der in Art. 25 genannten Art nur auf einzelne Dienststellen, so ist sie nur für diesen Bereich für ungültig zu erklären und nach Maßgabe der Entscheidung zu wiederholen. <sup>2</sup>Die Wiederholungswahl findet nach denselben Vorschriften, denselben Wahlvorschlägen und auf Grund derselben Wählerverzeichnisse statt, soweit nicht die Entscheidung hinsichtlich der Wahlvorschläge und Wählerverzeichnisse Abweichungen vorschreibt. <sup>3</sup>Die Wahl soll binnen sechzig Tagen nach Rechtskraft der Entscheidung stattfinden.

(3) <sup>1</sup>Bis zur Feststellung des Wahlergebnisses auf Grund der Wiederholungswahl führt die Stufenvertretung die Geschäfte weiter. <sup>2</sup>Die vorher gefaßten Beschlüsse bleiben in Kraft.

### **Art. 54 Entsprechende Anwendung von Vorschriften**

(1) <sup>1</sup>Für die Stufenvertretungen gelten die Art. 26 bis 42, 44, 45, 46 Abs. 1, 2, 3 und 5, Art. 47 entsprechend. <sup>2</sup>Bei der entsprechenden Anwendung von Art. 34 Abs. 1 tritt an die Stelle der Frist von zwei Wochen die Frist von drei Wochen. <sup>3</sup>Bei Fahrten von Mitgliedern einer staatlichen Stufenvertretung, die von ihrer dienstlichen Tätigkeit voll oder überwiegend freigestellt sind und bei denen der Freistellungsbeschluss zu einem Wechsel des Dienstortes geführt hat, zwischen dem Dienstort, bei dem die Stufenvertretung gebildet ist, und ihrem Wohnort finden die Bestimmungen des Art. 3 Abs. 5, Art. 5 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 bis 3, 5 und 6, Art. 8 Abs. 1 und Art. 9 Abs. 1, 2 und 4 des Bayerischen Reisekostengesetzes entsprechende Anwendung.

(2) Auf Antrag der Stufenvertretung sind mindestens freizustellen bei einer Stufenvertretung mit

9 bis 11 Mitgliedern ein Vorstandsmitglied,

13 bis 15 Mitgliedern zwei Vorstandsmitglieder,

17 und mehr Mitgliedern drei Vorstandsmitglieder.

(3) Art. 32 Abs. 4 und Art. 38 Abs. 2 und 3 gelten entsprechend für die Angelegenheiten, die Angehörige der in Art. 53 Abs. 6 genannten Gruppen betreffen.

### **Art. 55 Bildung von Gesamtpersonalräten**

<sup>1</sup>Soweit gemäß Art. 6 Abs. 3 und 5 Satz 2 und 3 einzelne Dienststellen gebildet werden, wird neben den einzelnen Personalräten ein Gesamtpersonalrat errichtet. <sup>2</sup>Bei Gemeinden wird ein Gesamtpersonalrat auch für den Bereich einer Nebenstelle oder eines Dienststellenteils errichtet, die gemäß Art. 6 Abs. 5 Satz 2 und 3 als selbständige Dienststelle gelten, wenn in diesem Bereich weitere Nebenstellen oder Dienststellenteile gemäß Art. 6 Abs. 5 Satz 2 und 3 verselbständigt werden.

## **Art. 56 Entsprechende Anwendung von Vorschriften**

<sup>1</sup>Für den Gesamtpersonalrat gelten Art. 53 Abs. 2 bis 5, Art. 53a und Art. 54 Abs. 1 und 2 entsprechend.

<sup>2</sup>Bei entsprechender Anwendung von Art. 54 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Art. 27a Abs. 1 gehören auch die Mitglieder der bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder der Neubildung bestehenden Gesamtpersonalräte, die der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle angehören, dem Übergangspersonalrat an.

## **Teil 3 Jugend- und Auszubildendenvertretung**

### **Art. 57 Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen; Allgemeine Aufgaben**

(1) In Dienststellen, bei denen Personalvertretungen gebildet sind und in denen in der Regel mindestens fünf zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wahlberechtigte Beschäftigte tätig sind, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den Beschäftigten im Sinn von Art. 58 Abs. 1 dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, beim Personalrat zu beantragen,

2. Maßnahmen, die der Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden dienen, zu beantragen,

3. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten im Sinn von Art. 58 Abs. 1 geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,

4. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten im Sinn von Art. 58 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 Sinn von Art. 58 Abs. 1 über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

(3) <sup>1</sup>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt ihre Aufgaben in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung wahr. <sup>2</sup>Sie ist zur Durchführung ihrer Aufgaben von der Personalvertretung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. <sup>3</sup>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, daß ihr der Personalrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

(4) Die Dienststellenleitung und die Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu einer Besprechung zusammentreten.

### **Art. 58 Wahlberechtigung und Wählbarkeit**

(1) <sup>1</sup>Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die

1. das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Beschäftigte)  
oder

2. Dienstanfänger, Beamte im Vorbereitungsdienst, Auszubildende oder dual Studierende im Arbeitnehmerverhältnis sind.

<sup>2</sup>Art. 13 gilt entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Wählbar sind die wahlberechtigten Beschäftigten im Sinn von Abs. 1 und die nach Art. 13 wahlberechtigten Beschäftigten, die am Wahltag noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben. <sup>2</sup>Art. 14 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, Satz 2 und 3, Abs. 2 und 3 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Die Mitglieder der Personalvertretung können nicht zu Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt werden.

## **Art. 59 Größe und Zusammensetzung**

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

5 bis 20 Beschäftigten im Sinn von Art. 58 Abs. 1 aus einem Mitglied,

21 bis 50 Beschäftigten im Sinn von Art. 58 Abs. 1 aus drei Mitgliedern,

51 bis 200 Beschäftigten im Sinn von Art. 58 Abs. 1 aus fünf Mitgliedern,

mehr als 200 Beschäftigten im Sinn von Art. 58 Abs. 1 aus sieben Mitgliedern.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der der Dienststelle angehörenden Beschäftigten im Sinn von Art. 58 Abs. 1 zusammensetzen.

(3) Frauen und Männer sollen bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend ihrem Anteil an den nach Art. 58 Wahlberechtigten berücksichtigt werden.

## **Art. 60 Wahlvorstand; Wahl; Amtszeit; Vorsitz**

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat bestellt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. <sup>2</sup>Art. 19 Abs. 1, 3, 4 Satz 1 und 2, Abs. 5, 7, 8 und 9, Art. 24 Abs. 1 und 2 und Art. 25 gelten entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre und sechs Monate. <sup>2</sup>Die regelmäßige Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung findet alle zwei Jahre sechs Monate in der Zeit vom 1. Mai bis 31. Juli des Jahres, in dem regelmäßige Personalratswahlen nach Art. 26 Abs. 3 stattfinden, bzw. in der Zeit vom 1. November des Jahres, in dem zwei Jahre der Amtszeit der regelmäßig auf fünf Jahre gewählten Personalräte verstrichen sind, bis 31. Januar des Folgejahres (Zwischentermin) statt. <sup>3</sup>Die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung endet am 31. Juli des Jahres, in dem nach Art. 26 Abs. 3 regelmäßige Personalratswahlen stattfinden, bzw. bei Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu einem Zwischentermin am 31. Januar des Jahres, in dem drei Jahre der Amtszeit der regelmäßig auf fünf Jahre gewählten Personalräte verstrichen sind. <sup>4</sup>Für eine außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung endet die Amtszeit zum nächsten regelmäßigen Ende der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach Maßgabe von Satz 3. <sup>5</sup>Art. 26 Abs. 1 Satz 2, Art. 27 Abs. 1 Buchst. b bis d, Abs. 2, Abs. 5, Art. 27a bis 29 Abs. 1 Buchst. d und f bis Art. 31 gelten sinngemäß.

(3) <sup>1</sup>Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. <sup>2</sup>Frauen und Männer sollen dabei gleichermaßen berücksichtigt werden.

## **Art. 61 Befugnisse**

(1) Die Befugnisse der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber dem Personalrat bestimmen sich nach Art. 34 Abs. 3, Art. 39 und 40.

(2) <sup>1</sup>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Personalrats Sitzungen abhalten; Art. 34 Abs. 1 und 2, Art. 35 Abs. 1 Satz 1 bis 3, Abs. 2 und Art. 37 gelten sinngemäß. <sup>2</sup>Der Leiter der Dienststelle ist durch den Personalrat vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. <sup>3</sup>An den Sitzungen kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen.

## **Art. 62 Entsprechende Anwendung von Vorschriften**

<sup>1</sup>Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten Art. 32 Abs. 3 Satz 1, Art. 43 bis 45, Art. 46 Abs. 1, 2 und 3 Satz 1 und 5, Abs. 5, Art. 47 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 1 Satz 2 sinngemäß. <sup>2</sup>Art. 47 gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß die außerordentliche Kündigung, die Versetzung und Abordnung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Zustimmung des Personalrats bedürfen. <sup>3</sup>Für Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber gilt Art. 47 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 und 2 entsprechend.

## **Art. 63 Jugend- und Auszubildendenversammlung**

<sup>1</sup>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen. <sup>2</sup>Diese soll möglichst unmittelbar vor oder nach einer ordentlichen Personalversammlung stattfinden. <sup>3</sup>Sie wird vom Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet. <sup>4</sup>Der Personalratsvorsitzende oder ein vom Personalrat beauftragtes anderes Mitglied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen. <sup>5</sup>Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sind sinngemäß anzuwenden.

## **Art. 64 Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen; Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung**

(1) <sup>1</sup>Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden, soweit Stufenvertretungen bestehen, bei den Behörden der Mittelstufe Bezirks-Jugend- und Auszubildendenvertretungen und bei den obersten Dienstbehörden Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet; Art. 43 findet keine Anwendung. <sup>2</sup>Für die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen gelten Art. 53 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 4, Art. 53a, Art. 54 Abs. 1 Satz 2, Art. 57 bis 62 entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Soweit gemäß Art. 6 Abs. 3 und Abs. 5 Satz 2 und 3 einzelne Dienststellen gebildet werden, wird neben den einzelnen Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung gebildet. <sup>2</sup>Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

## **Teil 4 Beteiligung der Personalvertretung**

### **Kapitel 1 Allgemeines**

#### **Art. 65–66 (aufgehoben)**

#### **Art. 65**

#### **Art. 66**

#### **Art. 67 Grundsätze für die Zusammenarbeit**

(1) <sup>1</sup>Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung sollen einmal im Monat, bei Bedarf auch öfter, zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreten. <sup>2</sup>In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebs behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. <sup>3</sup>Sie haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. <sup>4</sup>Der Personalrat hat zur gemeinschaftlichen Besprechung

1. die Schwerbehindertenvertretung,

2. die Jugend- und Auszubildendenvertretung,  
wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Beschäftigte im Sinn von Art. 58 Abs. 1 betreffen,

3. *(aufgehoben)*

beizuziehen.

(2) <sup>1</sup>Dienststelle und Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu gefährden. <sup>2</sup>Insbesondere dürfen Dienststelle und Personalvertretung keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. <sup>3</sup>Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

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

#### **Art. 68 Diskriminierungsverbot und Neutralitätsgebot**

(1) <sup>1</sup>Dienststelle und Personalvertretung haben dafür zu sorgen, daß alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. <sup>2</sup>Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung dürfen sich in der Dienststelle nicht parteipolitisch betätigen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird dadurch nicht berührt.

(2) Soweit sich Beschäftigte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, auch in der Dienststelle für ihre Gewerkschaft betätigen, müssen sie sich so verhalten, daß das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird.

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

## **Art. 69 Allgemeine Aufgaben; Informationsrecht; Teilnahme an Prüfungen**

(1) Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

a) Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,

b) dafür zu sorgen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,

c) Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,

d) die Eingliederung schwerbehinderter Menschen und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen in die Dienststelle zu fördern und für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung zu sorgen; die Schwerbehindertenvertretung ist vor einer Entscheidung zu hören,

e) Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Menschen zu beantragen; die Schwerbehindertenvertretung ist vor einer Entscheidung zu hören,

f) die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern,

g) mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der Beschäftigten im Sinn von Art. 58 Abs. 1 eng zusammenzuarbeiten,

h) bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und beim beruflichen Fortkommen auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten und entsprechende Maßnahmen zu beantragen.

(2) <sup>1</sup>Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. <sup>2</sup>Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. <sup>3</sup>Bei einer Einstellung, Beförderung und Übertragung der Dienstaufgaben eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt oder höherer Amtszulage für eine Dauer von mehr als sechs Monaten kann der Personalrat auch die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderliche Vorlage von Bewerbungsunterlagen verlangen. <sup>4</sup>Von dienstlichen Beurteilungen ist nur die abschließende Bewertung bekanntzugeben. <sup>5</sup>Sofern für eine Auswahlentscheidung eine Binnendifferenzierung nach Art. 16 Abs. 2, Art. 17 Abs. 7 LlbG vorzunehmen ist, sind auch die Bewertungen der wesentlichen Beurteilungskriterien mitzuteilen. <sup>6</sup>Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung des Beschäftigten und nur von einem von ihm bestimmten Mitglied des Personalrats eingesehen werden.

(3) <sup>1</sup>Zu Anträgen und Vorschlägen des Personalrats soll der Dienststellenleiter innerhalb von vier Wochen Stellung nehmen. <sup>2</sup>Entspricht die Dienststelle einem Antrag des Personalrats nicht, so ist die Ablehnung auf einem dauerhaften Datenträger zu begründen.

(4) <sup>1</sup>Bei Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt, kann ein Mitglied der für diesen Bereich zuständigen Personalvertretung, das von dieser benannt ist, mit beratender Stimme teilnehmen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Prüfungen an Hochschulen sowie für die Teilnahme an der Beratung des

Prüfungsergebnisses. <sup>3</sup>Satz 1 gilt auch für Prüfungen, die oberste Dienstbehörden für ihren Geschäftsbereich und gleichzeitig für andere Dienststellen abhalten.

## Kapitel 2 Formen und Verfahren der Mitbestimmung und Mitwirkung

### Art. 70 Mitbestimmungsverfahren

(1) <sup>1</sup>Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt (Art. 75, 75a Abs. 1), kann sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden. <sup>2</sup>Das gilt, ausgenommen in den Fällen des Art. 75 Abs. 1, auch, soweit eine Maßnahme nur als Versuch oder zur Erprobung durchgeführt werden soll. <sup>3</sup>Die beabsichtigte Maßnahme ist auf Antrag des Personalrats vor der Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung eingehend mit ihm zu erörtern. <sup>4</sup>Bei Gemeinden und Gemeindeverbänden, sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts soll die Mitbestimmung des Personalrats erfolgen, bevor das zuständige Organ endgültig entscheidet. <sup>5</sup>Der Beschluß des Personalrats ist dem zuständigen Organ zur Kenntnis zu bringen.

(2) <sup>1</sup>Der Leiter der Dienststelle unterrichtet den Personalrat auf einem dauerhaften Datenträger von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. <sup>2</sup>Die Gründe für die beabsichtigte Maßnahme sind anzugeben, es sei denn, sie sind offenkundig, der Personalrat verzichtet darauf oder der Unterrichtsanspruch ist rechtlich begrenzt. <sup>3</sup>Der Beschluß des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen bzw. bei einem Beschluss des bei einem nicht als Mittelbehörde geltenden Polizeipräsidium gebildeten Personalrats innerhalb von drei Wochen mitzuteilen. <sup>4</sup>Der Personalrat und die Dienststellenleitung können im Einzelfall oder für die Dauer der Amtszeit des Personalrats auf einem dauerhaften Datenträger von Satz 3 abweichende Fristen vereinbaren. <sup>5</sup>In dringenden Fällen kann der Leiter der Dienststelle diese Frist auf eine Woche abkürzen. <sup>6</sup>Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat fristgerecht die Zustimmung unter Angabe der Gründe auf einem dauerhaften Datenträger verweigert. <sup>7</sup>Soweit der Personalrat dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorträgt, die für einen Beschäftigten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, hat der Leiter der Dienststelle dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen.

(3) Der Leiter der Dienststelle teilt dem Personalrat auf einem dauerhaften Datenträger mit, wenn die Dienststelle eine Maßnahme, die der Personalrat gebilligt hat oder die nach Absatz 2 Satz 5 als gebilligt gilt, nicht durchführt.

(4) <sup>1</sup>Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat die Angelegenheit binnen zwei Wochen auf dem Dienstweg den übergeordneten Dienststellen, bei denen Stufenvertretungen bestehen, vorlegen. <sup>2</sup>Bei Gemeinden und Gemeindeverbänden, sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit einem Gesamtpersonalrat ist die Angelegenheit der Dienststelle vorzulegen, bei der der Gesamtpersonalrat besteht. <sup>3</sup>In Zweifelsfällen bestimmt die Aufsichtsbehörde die anzurufende Stelle. <sup>4</sup>Abs. 2 gilt entsprechend. <sup>5</sup>Legt der Leiter der Dienststelle die Angelegenheit nach Satz 1 der übergeordneten Dienststelle vor, teilt er dies dem Personalrat mit. <sup>6</sup>Legt der Personalrat die Angelegenheit der übergeordneten Dienststelle vor, unterrichtet er den Leiter der Dienststelle. <sup>7</sup>Die übergeordnete Dienststelle soll die Angelegenheit, sofern sie dem Anliegen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang entspricht, innerhalb von sechs Wochen der bei ihr gebildeten Stufenvertretung vorlegen.

(5) <sup>1</sup>Ergibt sich zwischen der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung keine Einigung, so entscheidet die Einigungsstelle (Art. 71). <sup>2</sup>In den Fällen des Satzes 1 ist die Erklärung eines der Beteiligten, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen, nur innerhalb von zwei Monaten zulässig, seitdem in der betroffenen Angelegenheit der letzte Kontakt stattgefunden hat. <sup>3</sup>Die Einigungsstelle soll binnen zwei Monaten nach der Erklärung nach Satz 2 entscheiden. <sup>4</sup>Die oberste Dienstbehörde kann einen Beschluss der Einigungsstelle gemäß Satz 1, der wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist, innerhalb von vier Wochen nach dessen Zugang aufheben und endgültig entscheiden. <sup>5</sup>Die Aufhebung ist den Beteiligten bekannt zu geben und auf einem dauerhaften Datenträger zu begründen.

(6) <sup>1</sup>In den Fällen des Art. 75 Abs. 1 und 4 Satz 1 Nr. 7, 10, 11 und 13 sowie Art. 75a Abs. 1 beschließt die Einigungsstelle abweichend von Abs. 5 Satz 1 eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde, wenn sie sich deren Auffassung nicht anschließt. <sup>2</sup>Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig.

(7) <sup>1</sup>Der Leiter der Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. <sup>2</sup>Er hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach den Abs. 2, 4 und 5 einzuleiten oder fortzusetzen.

### **Art. 70a Initiativrecht**

(1) <sup>1</sup>Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die nach Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis 6, 8 und 9 seiner Mitbestimmung unterliegt, so hat er sie auf einem dauerhaften Datenträger dem Leiter der Dienststelle vorzuschlagen. <sup>2</sup>Entspricht der Leiter der Dienststelle dem Antrag nicht oder nicht in vollem Umfang, so teilt er dem Personalrat seine unverzüglich zu treffende Entscheidung unter Angabe der Gründe auf einem dauerhaften Datenträger mit. <sup>3</sup>Das weitere Verfahren bestimmt sich nach Art. 70 Abs. 4 und 5.

(2) <sup>1</sup>Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die nach Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, 4 und 9, Abs. 4 Satz 1 Nr. 7 oder nach Art. 75a Abs. 1 seiner Mitbestimmung unterliegt, so gilt Abs. 1 Satz 1 und 2 entsprechend. <sup>2</sup>Entspricht der Leiter der Dienststelle dem Antrag nicht, so bestimmt sich das weitere Verfahren nach Art. 70 Abs. 4; die oberste Dienstbehörde entscheidet endgültig.

(3) <sup>1</sup>Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die nach Art. 76 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 seiner Mitwirkung unterliegt, so hat er sie auf einem dauerhaften Datenträger dem Leiter der Dienststelle vorzuschlagen. <sup>2</sup>Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Das weitere Verfahren bestimmt sich nach Art. 72 Abs. 4.

### **Art. 71 Einigungsstelle**

(1) <sup>1</sup>Die Einigungsstelle wird von Fall zu Fall bei der obersten Dienstbehörde gebildet. <sup>2</sup>Sie besteht aus je drei Beisitzern, die von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. <sup>3</sup>Die Beisitzer sind unverzüglich zu bestellen, sobald einer der Beteiligten erklärt hat, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen. <sup>4</sup>Der Einigungsstelle sollen Frauen und Männer angehören. <sup>5</sup>Der Vorsitzende muß die Befähigung zum Richteramt besitzen. <sup>6</sup>Die Beisitzer müssen als Beamte oder Arbeitnehmer dem öffentlichen Dienst angehören. <sup>7</sup>Unter den Beisitzern, die von der Personalvertretung bestellt werden, muß sich je ein Beamter und ein Arbeitnehmer befinden; betrifft die Angelegenheit nur die Beamten oder die im Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten, kann die Personalvertretung die drei Beisitzer aus der betroffenen Gruppe bestellen. <sup>8</sup>Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn der Präsident des Verwaltungsgerichtshofs.

(2) <sup>1</sup>Die Verhandlung ist nicht öffentlich. <sup>2</sup>Der obersten Dienstbehörde und der zuständigen Personalvertretung ist Gelegenheit zur mündlichen Äußerung zu geben. <sup>3</sup>Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann die Äußerung auf einem dauerhaften Datenträger erfolgen. <sup>4</sup>Für die Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle gilt Art. 35 Abs. 2 Satz 1, 2 Nr. 1 und 3 sowie Satz 3 entsprechend. <sup>5</sup>Die Verhandlung und Beschlussfassung mittels Video- oder Telefonkonferenz ist unzulässig, wenn ein Mitglied der Einigungsstelle binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist gegenüber dem Vorsitzenden widerspricht. <sup>6</sup>Mitglieder der Einigungsstelle, die mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen, gelten als anwesend.

(3) <sup>1</sup>Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluß. <sup>2</sup>Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. <sup>3</sup>Der Beschluß wird mit Stimmenmehrheit gefaßt. <sup>4</sup>Er muß sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsrechts, halten.

(4) Bestellt die oberste Dienstbehörde oder der zuständige Personalrat keine Beisitzer oder bleiben die von einer Seite bestellten Beisitzer trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Beisitzer nach Maßgabe des Abs. 3 allein.

(5) <sup>1</sup>Der Beschluß ist den Beteiligten zuzustellen. <sup>2</sup>Er bindet, abgesehen von den Fällen des Art. 70 Abs. 6, die Beteiligten, soweit er eine Entscheidung im Sinn des Abs. enthält.



(6) Art. 44 Abs. 1 und 2 und Art. 46 Abs. 2 gelten entsprechend.

## **Art. 72 Mitwirkungsverfahren**

(1) <sup>1</sup>Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt (Art. 76 Abs. 1 und 2, Art. 77 Abs. 1), ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihm zu erörtern. <sup>2</sup>Dies gilt auch, soweit eine Maßnahme nur als Versuch oder zur Erprobung durchgeführt werden soll. <sup>3</sup>Art. 70 Abs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von zwei Wochen bzw. äußert sich der bei einem nicht als Mittelbehörde geltenden Polizeipräsidium gebildete Personalrat nicht innerhalb von drei Wochen oder hält er bei Erörterungen seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. <sup>2</sup>Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er dem Leiter der Dienststelle die Gründe mitzuteilen. <sup>3</sup>Art. 70 Abs. 2 Satz 4 und 7 gilt entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Entspricht die Dienststelle den Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang, so teilt sie dem Personalrat ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe auf einem dauerhaften Datenträger mit. <sup>2</sup>Eine Mitteilung auf einem dauerhaften Datenträger erfolgt auch dann, wenn die Dienststelle eine Maßnahme, die der Personalrat gebilligt hat oder die nach Abs. 2 Satz 1 als gebilligt gilt, nicht durchführt.

(4) <sup>1</sup>Der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle kann die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen, in den Fällen des Art. 77 Abs. 1 binnen einer Woche nach Zugang der Mitteilung auf dem Dienstweg den übergeordneten Dienststellen, bei denen Stufenvertretungen bestehen, mit dem Antrag auf Entscheidung vorlegen. <sup>2</sup>Diese entscheiden nach Verhandlung mit der bei ihnen bestehenden Stufenvertretung. <sup>3</sup>Art. 70 Abs. 4 Satz 2, 3 und 7 gilt entsprechend.

(5) Ist ein Antrag gemäß Abs. 4 gestellt, so ist die beabsichtigte Maßnahme bis zur Entscheidung der angerufenen Dienststelle auszusetzen.

(6) Art. 70 Abs. 7 gilt entsprechend.

## **Art. 73 Dienstvereinbarungen**

(1) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen sind, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in den Fällen der Art. 75 Abs. 4, Art. 75a Abs. 1 und Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, 7, 8 und 10 und Abs. 2 Nr. 1 bis 3 zulässig. <sup>2</sup>Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zuläßt. <sup>3</sup>Dienstvereinbarungen sind ferner zulässig für Regelungen

1. zur Umsetzung des § 167 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX),
2. des betrieblichen Gesundheitsmanagements,
3. nach den §§ 7 und 12 des Arbeitszeitgesetzes, soweit ein Tarifvertrag dies vorsieht, oder
4. zur Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung von Kurzarbeit in Dienststellen, Nebenstellen oder Dienststellenteilen unter den Voraussetzungen des § 95 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und der dazu ergangenen weiteren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht.

(2) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen werden durch Dienststelle und Personalrat gemeinsam beschlossen. <sup>2</sup>Sie sind von beiden Seiten in schriftlicher oder elektronischer Form abzuschließen und in geeigneter Weise bekanntzumachen.

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

(4) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. <sup>2</sup>Nach Ablauf einer Dienstvereinbarung gelten ihre Regelungen weiter, wenn und soweit dies ausdrücklich vereinbart worden ist.

## **Art. 74 Durchführung von Entscheidungen**

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

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

## **Kapitel 3 Angelegenheiten, in denen der Personalrat zu beteiligen ist**

### **Art. 75 Mitbestimmung in Personal- und Sozialangelegenheiten**

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten bei

1. Einstellung – mit Ausnahme der Fälle, in denen das Beamtenverhältnis nach Ablegung der Qualifikationsprüfung auf Grund von Rechtsvorschriften endet (§ 22 Abs. 4 des BeamStG, Art. 29 Abs. 1 LlbG) und der Vorbereitungsdienst eine allgemeine Ausbildungsstätte im Sinn des Art. 12 Abs. 1 Satz 1 des Grundgesetzes ist –, Ablehnung der Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit;

2. Beförderung im Sinn des Art. 2 Abs. 2 LlbG, Übertragung eines Amtes im Wege der Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 LlbG);

3. Übertragung der Dienstaufgaben eines anderen Amtes mit höherem oder niedrigerem Endgrundgehalt oder höherer oder niedrigerer Amtszulage für eine Dauer von mehr als sechs Monaten, Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 LlbG), Teilnahme an der modularen Qualifizierung (Art. 20 LlbG);

3a. Eingruppierung;

4. Höhergruppierung, Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit für eine Dauer von mehr als sechs Monaten;

5. Rückgruppierung, Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit für eine Dauer von mehr als sechs Monaten;

6. Versetzung, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstorts verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinn des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort);

7. Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten, es sei denn, daß der Beschäftigte mit der Abordnung einverstanden ist;

8. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze, Ablehnung des Antrags auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze;

9. Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus, Ablehnung der Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus;

10. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;

11. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit, soweit es sich nicht um Beschäftigte handelt, bei deren Einstellung das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach Nr. 1 ausgeschlossen ist;

12. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der Arbeitszeit oder Urlaub oder Widerruf einer genehmigten Teilzeitbeschäftigung;

13. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten;

14. Zuweisung nach § 20 BeamtStG oder einer entsprechenden tarifrechtlichen Regelung für eine Dauer von mehr als drei Monaten.

<sup>2</sup>Bei der Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten (Satz 1 Nr. 13) wird der Personalrat nur auf Antrag des Beschäftigten beteiligt; dieser ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen.

(2) Der Personalrat kann die Zustimmung zu einer Maßnahme nach Abs. 1 nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinn des Abs. 4 Satz 1 Nr. 13 verstößt

oder

2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß durch die Maßnahme der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne daß dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist

oder

3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß der Beschäftigte oder Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.

(3) <sup>1</sup>Der Personalrat hat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten bei

1. Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen, wenn der Beschäftigte es beantragt;

2. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt;

3. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Festsetzung der Nutzungsbedingungen.

<sup>2</sup>In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1 bestimmt auf Verlangen des Antragstellers nur der Vorstand des Personalrats mit. <sup>3</sup>Die Dienststelle hat dem Personalrat nach Abschluß jedes Kalenderjahres einen Überblick über die Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen zu geben. <sup>4</sup>Dabei sind die Anträge und die Leistungen gegenüberzustellen. <sup>5</sup>Auskunft über die von den Antragstellern angeführten Gründe wird hierbei nicht erteilt.

(4) <sup>1</sup>Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, ferner mitzubestimmen über

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie generelle Regelungen zur Anordnung von Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden sowie Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen;

2. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Besoldung und Arbeitsentgelte;

3. Aufstellung des Urlaubsplans;

4. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämienätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;

5. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform;
6. Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmern;
7. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten und Datenschutzbeauftragten;
8. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen;
9. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens;
10. Inhalt von Personalfragebogen;
11. Beurteilungsrichtlinien;
12. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen;
13. Erlaß von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen.

<sup>2</sup>Muß für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit (Satz 1 Nr. 1) nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne.

#### **Art. 75a Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen und automatisierten Verfahren**

(1) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen bei

1. Einführung, Anwendung und erheblicher Änderung technischer Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten,
2. Einführung, Anwendung und erheblicher Änderung von automatisierten Verfahren zur Personalverwaltung.

(2) <sup>1</sup>Der Personalrat ist von der Erteilung von Aufträgen für Organisationsuntersuchungen, die Maßnahmen nach Abs. 1 vorausgehen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. <sup>2</sup>Das Ergebnis dieser Organisationsuntersuchungen ist mit ihm zu erörtern.

#### **Art. 76 Mitwirkung in Personal-, Sozial- und Organisationsangelegenheiten**

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat wirkt mit in sozialen und persönlichen Angelegenheiten bei

1. Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs;
2. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten;
3. Erlaß von Disziplinarverfügungen und bei Erhebung der Disziplinaranzeige gegen einen Beamten, wenn dem Disziplinarverfahren eine auf den gleichen Tatbestand gestützte Disziplinarverfügung nicht vorausgegangen ist;
4. Verlängerung der Probezeit;

5. Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf oder bei Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, wenn die Entlassung nicht vom Beschäftigten selbst beantragt wurde;
6. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, Versagung der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand und bei Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit;
7. allgemeinen Fragen der Fortbildung der Beschäftigten;
8. Aufstellung von Grundsätzen für die Auswahl von Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen;
9. Bestellung und Abberufung von Beauftragten nach § 181 SGB IX und von Gleichstellungsbeauftragten sowie Ansprechpartnern;
10. Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen;
11. Versagung oder Widerruf der Teilnahme eines Beschäftigten an allen bereits eingeführten Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle.

<sup>2</sup>Satz 1 Nr. 2 gilt nicht für Polizei, Berufsfeuerwehr und Strafvollzug im Fall eines Notstands. <sup>3</sup>In den Fällen von Satz 1 Nr. 3 bis 6 wird der Personalrat nur auf Antrag des Beschäftigten beteiligt; in diesen Fällen ist der Beschäftigte von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen. <sup>4</sup>Im Fall des Satzes 1 Nr. 3 kann der Beschäftigte die Beteiligung desjenigen Personalrats beantragen, der an der Dienststelle, der der betroffene Beschäftigte angehört, gebildet ist; in den Fällen des Art. 80 Abs. 2 und 3 kann der Beschäftigte stattdessen die Beteiligung der danach bestimmten Personalvertretung beantragen. <sup>5</sup>Der Personalrat kann bei der Mitwirkung nach Satz 1 Nr. 3 Einwendungen auf die in Art. 75 Abs. 2 Nr. 1 und 2 bezeichneten Gründe stützen.

(2) Der Personalrat wirkt mit bei

1. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden;
2. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs;
3. Gestaltung der Arbeitsplätze sowie Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle;
4. Auflösung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen;
5. Aufstellung von Grundsätzen für die Personalbedarfsberechnung.

(3) <sup>1</sup>Vor der Weiterleitung von Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag ist der Personalrat anzuhören. <sup>2</sup>Gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Personalanforderungen eine Stellungnahme ab, so ist diese mit den Personalanforderungen der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. <sup>3</sup>Das gilt entsprechend für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen.

## **Art. 77 Beteiligung bei Kündigungen und Entlassungen**

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat wirkt bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber mit. <sup>2</sup>Der Personalrat kann gegen die Kündigung Einwendungen nur erheben, wenn nach seiner Ansicht

1. bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
2. die Kündigung gegen eine Richtlinie im Sinn des Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 13 verstößt,

3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt.

<sup>3</sup>Wird dem Arbeitnehmer gekündigt, obwohl der Personalrat nach Satz 2 Einwendungen gegen die Kündigung erhoben hat, so ist dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Personalrats zuzuleiten, es sei denn, daß die Stufenvertretung in der Verhandlung nach Art. 72 Abs. 4 Satz 2 die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

(2) <sup>1</sup>Hat der Arbeitnehmer im Fall des Abs. 1 Satz 3 nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muß der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. <sup>2</sup>Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Arbeitsgericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn

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

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

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

### **Art. 77a Erörterung bei leistungsbezogenen Maßnahmen**

<sup>1</sup>Die Gewährung von Leistungsbezügen bzw. Leistungsentgelt und die Ablehnung des leistungsbezogenen Stufenaufstiegs bzw. die leistungsbezogene Verkürzung oder Verlängerung des Stufenaufstiegs sind vor der Durchführung mit dem Personalrat zu erörtern. <sup>2</sup>Hierfür ist er rechtzeitig und auf einem dauerhaften Datenträger unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen über die betroffenen Beschäftigten sowie die Höhe und die Dauer der zu gewährenden Beträge zu unterrichten.

### **Art. 78 Ausnahmen von der Beteiligung**

(1) <sup>1</sup> Art. 69 Abs. 2 Satz 3 bis 5, Art. 70a Abs. 2, Art. 75 Abs. 1, Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3, 4, 5 und 6, Art. 77 und 77a gelten nicht für

1. die Beamten und Beamtenstellen der Besoldungsgruppe A 16 und höher sowie die Arbeitnehmer in entsprechender Stellung;
2. Lehrpersonen an Einrichtungen der Lehrer-, Fachlehrer- und Förderlehrerausbildung;

3. das nicht zu den habilitierten Personen zählende wissenschaftliche Personal an Forschungsstätten, die keine wissenschaftlichen Hochschulen sind;
4. durch Bühnendienstvertrag oder Gastspielvertrag verpflichtete Mitglieder von Theatern sowie durch Sondervertrag verpflichtete Personen in leitender Stellung an Theatern;
5. Leiter sowie Mitglieder von Orchestern mit Ausnahme der technischen Beschäftigten;
6. sonstige Beschäftigte mit vorwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Art. 71 und 74 BayHIG);
7. leitende Arbeitnehmer, wenn sie nach Dienststellung und Dienstvertrag
  - a) zur selbständigen Einstellung und Entlassung von in der Dienststelle oder in ihrer Abteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder
  - b) Generalvollmacht oder Prokura haben oder
  - c) im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung der Dienststelle im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

<sup>2</sup>Satz 1 Nr. 6 gilt nicht in den Fällen des Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 bis 13.

(2) Art. 69 Abs. 2 Satz 3 bis 5, Art. 75 Abs. 1 und Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3, 4, 5 und 6, Art. 77 und 77a gelten für die in Art. 14 Abs. 2 und 3 bezeichneten Beschäftigten und für die Beamten auf Zeit nur, wenn sie es beantragen.

(3) Von Einstellungen und vor Versetzungen und Kündigungen soll der Personalrat in den Fällen des Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 bis 7 eine Mitteilung erhalten.

## **Art. 79 Beteiligung bei 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) <sup>1</sup>Der Dienststellenleiter und die in Abs. 1 genannten Stellen sind verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen den Personalrat oder die von ihm bestimmten Personalratsmitglieder derjenigen Dienststelle hinzuzuziehen, in der die Besichtigung oder Untersuchung stattfindet. <sup>2</sup>Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Abs. 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen des Dienststellenleiters mit den Sicherheitsbeauftragten nach § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII) nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil.

(4) Der Personalrat erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Abs. 2 und 3 hinzuzuziehen ist.

(5) Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 SGB VII vom Personalrat zu unterschreibenden Unfallanzeige oder des nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Berichts auszuhändigen.

## **Kapitel 4 Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats**

## **Art. 80 Zuständigkeit**

(1) In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle zur Entscheidung befugt ist, ist der bei ihr gebildete Personalrat zu beteiligen.

(2) <sup>1</sup>In Angelegenheiten, in denen die übergeordnete Dienststelle zur Entscheidung befugt ist, ist an Stelle des Personalrats die bei der zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen. <sup>2</sup>Vor einem Beschluß in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt die Stufenvertretung dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung. <sup>3</sup>In diesem Fall verlängern sich die Fristen der Art. 70 und 72 um eine Woche.

(3) <sup>1</sup>Abs. 2 gilt entsprechend für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat. <sup>2</sup>Der Personalrat kann Angelegenheiten, die in seiner Zuständigkeit liegen, allgemein oder im Einzelfall dem Gesamtpersonalrat mit dessen Zustimmung übertragen. <sup>3</sup>Sind Angelegenheiten dem Gesamtpersonalrat übertragen, so gibt dieser vor einem Beschluß dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung.

(4) <sup>1</sup>In Angelegenheiten, in denen eine andere als die Körperschaft, der die Dienststelle angehört, zur Entscheidung berufen ist, ist der Personalrat der Dienststelle zu beteiligen, auf die oder deren Beschäftigte sich die Maßnahme erstreckt. <sup>2</sup>Dies gilt entsprechend, wenn innerhalb des Geschäftsbereichs einer obersten Dienstbehörde die Dienststelle des Beschäftigten zwar nicht zur Entscheidung befugt ist, die zur Entscheidung berufene Dienststelle der Beschäftigungsbehörde aber nicht übergeordnet ist. <sup>3</sup>Ist ein Gesamtpersonalrat gebildet, so tritt dieser an die Stelle des Personalrats.

(5) Für die Befugnisse und Pflichten der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats gelten die Art. 67 bis 79 mit Ausnahme des Art. 67 Abs. 1 Satz 1 entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Ist der bei der Dienststelle gebildete Personalrat oder Gesamtpersonalrat zeitweilig an der Wahrnehmung der Beteiligungsrechte gemäß Abs. 1 verhindert, wird die bei der übergeordneten Dienststelle gebildete Stufenvertretung beteiligt. <sup>2</sup>Dies gilt auch in den Fällen des Art. 47 Abs. 2 und 3.

(7) Ist eine Dienststelle neu errichtet und ist bei ihr ein Personalrat noch nicht gebildet worden, wird bis auf die Dauer von längstens sechs Monaten die bei der übergeordneten Dienststelle gebildete Stufenvertretung beteiligt.

## **Teil 5 Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte**

### **Art. 81 Bildung und Aufgaben**

(1) <sup>1</sup>Die Hauptpersonalräte bei den obersten Dienstbehörden bilden die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte. <sup>2</sup>Die Personalräte der obersten Dienstbehörden, bei denen kein Hauptpersonalrat gebildet wird, gelten insoweit als Hauptpersonalräte. <sup>3</sup>Die Amtszeit der Arbeitsgemeinschaft beträgt fünf Jahre. <sup>4</sup>Sie beginnt mit dem Ablauf der vorangegangenen Amtszeit der Arbeitsgemeinschaft. <sup>5</sup>Die Amtszeit endet am 31. Juli des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen nach Art. 26 Abs. 3 stattfinden. <sup>6</sup>Jeder Hauptpersonalrat entsendet ein Mitglied und bestimmt bis zu zwei stellvertretende Mitglieder.

(2) <sup>1</sup>Die Arbeitsgemeinschaft wählt mit einfacher Mehrheit einen Vorsitzenden und bis zu zwei stellvertretende Vorsitzende aus dem Kreis ihrer Mitglieder. <sup>2</sup>Die Arbeitsgemeinschaft kann aus dem Kreis der Hauptpersonalräte eine Person wählen, die den Vorsitzenden bei der Führung der laufenden Geschäfte unterstützt und mit beratender Stimme an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft teilnimmt.

(3) <sup>1</sup>Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist anzuhören bei Entscheidungen

1. der Staatsregierung, die für Geschäftsbereiche der obersten Dienstbehörden unmittelbar verbindliche Regelungen enthalten,

2. von obersten Dienstbehörden, die den Geschäftsbereich anderer oberster Dienstbehörden betreffen,



wenn diese Maßnahmen nach Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5, 12, 13, Art. 75a Abs. 1, Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 oder Abs. 2 Nr. 1 bis 4 zum Gegenstand haben. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn nach gesetzlichen Vorschriften die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zu beteiligen sind.

(4) <sup>1</sup>Die nach der Verordnung über die Geschäftsverteilung der Bayerischen Staatsregierung für die Entscheidung bzw. die Vorbereitung der Entscheidung zuständige oberste Dienstbehörde unterrichtet die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte rechtzeitig und umfassend von der beabsichtigten Maßnahme. <sup>2</sup>Die Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist der nach Satz 1 zuständigen obersten Dienstbehörde innerhalb von vier Wochen mitzuteilen. <sup>3</sup>Die Befugnisse und Pflichten der Personalvertretungen werden durch diese Regelung nicht berührt.

(5) Die oberste Dienstbehörde, deren Geschäftsbereich der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte angehört, hat die durch die Tätigkeit der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte entstehenden Kosten zu tragen sowie für die Sitzungen und die laufende Geschäftsführung im erforderlichen Umfang Räume, Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(6) <sup>1</sup>Die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden bestimmt aus dem Kreis der Hauptschwerbehindertenvertretungen und der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Dienstbehörden, bei denen keine Hauptschwerbehindertenvertretung gebildet ist, einen Vertreter. <sup>2</sup>Die Hauptjugend- und Auszubildendenvertretungen bestimmen aus ihrem Kreis einen Vertreter. <sup>3</sup>Die nach den Sätzen 1 und 2 bestimmten Vertreter sollen an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft beratend teilnehmen.

(7) Art. 8, 10, 11, 29 Abs. 1, Art. 30, 31 Abs. 1, Art. 35, 44 Abs. 1 Satz 2 und 3, Abs. 3 und Art. 46 Abs. 1 und 2 finden auf die rechtliche Stellung der Mitglieder bzw. die Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte entsprechende Anwendung.

(8) Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte gibt sich mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder eine Geschäftsordnung.

## **Teil 6 Gerichtliche Entscheidungen**

### **Art. 82 Zuständigkeit und Verfahren**

(1) Die Verwaltungsgerichte entscheiden außer in den Fällen der Art. 9 Abs. 4, Art. 25, 28, 47 Abs. 2 sowie Art. 53a und 56 über

1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit;
2. Wahl, Amtszeit und Zusammensetzung der Personalvertretungen und der in Art. 57 genannten Vertreter;
3. Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen und der in Art. 57 genannten Vertreter;
4. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen;
5. Streitigkeiten nach Art. 71 Abs. 3 Satz 4.

(2) <sup>1</sup>§ 2 Abs. 2 des Gerichtskostengesetzes sowie die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlußverfahren mit Ausnahme des § 89 Abs. 1 und der §§ 92 bis 96a des Arbeitsgerichtsgesetzes gelten entsprechend. <sup>2</sup>Die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofs ist endgültig.

### **Art. 83 Bildung und Besetzung der Fachkammern und des Fachsenats**

(1) <sup>1</sup>Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen sind bei den Verwaltungsgerichten Fachkammern und beim Verwaltungsgerichtshof ein Fachsenat zu bilden. <sup>2</sup>Die Zuständigkeit einer Fachkammer kann auf die Bezirke anderer Gerichte oder Teile von ihnen erstreckt werden.

(2) <sup>1</sup>Die Fachkammer besteht aus einem Vorsitzenden und ehrenamtlichen Beisitzern, der Fachsenat aus einem Vorsitzenden und richterlichen und ehrenamtlichen Beisitzern. <sup>2</sup>Die ehrenamtlichen Beisitzer müssen Beschäftigte der in Art. 1 genannten Körperschaften sein. <sup>3</sup>Sie werden je zur Hälfte von

1. den unter den Beschäftigten vertretenen Gewerkschaften und
2. den Staatsministerien und den kommunalen Spitzenverbänden

vorgeschlagen und durch den Verwaltungsgerichtshof berufen. <sup>4</sup>Hierbei sind Frauen und Männer gleichermaßen zu berücksichtigen. <sup>5</sup>Für die Berufung und Stellung der Beisitzer und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die ehrenamtlichen Richter bei den Arbeitsgerichten und Landesarbeitsgerichten entsprechend.

(3) Die Fachkammer wird tätig in der Besetzung mit einem Vorsitzenden und je zwei nach Abs. 2 Nr. 1 und 2 berufenen Beisitzern.

(4) Der Fachsenat wird tätig in der Besetzung mit einem Vorsitzenden, zwei richterlichen und je einem nach Abs. 2 Nr. 1 und 2 berufenen Beisitzer.

## **Teil 7 Vorschriften für besondere Verwaltungszweige und die Behandlung von Verschlussachen**

### **Kapitel 1 Vorschriften für besondere Verwaltungszweige und für den Bayerischen Rundfunk**

#### **Art. 84 Bayerischer Rundfunk**

Für Beschäftigte des Bayerischen Rundfunks gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Beschäftigte des Bayerischen Rundfunks im Sinn dieses Gesetzes sind die durch Arbeitsvertrag unbefristet oder auf Zeit festangestellten Mitarbeiter des Bayerischen Rundfunks einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.
2. Die Dienststelle im Sinn dieses Gesetzes ist der Bayerische Rundfunk; Art. 6 Abs. 3 gilt entsprechend.
3. Für den Bayerischen Rundfunk handelt der Intendant.
4. Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag seit mindestens zwölf Monaten dem Bayerischen Rundfunk angehören.  
Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden und Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.
5. Nicht wählbar zum Personalrat sind der Intendant, sein ständiger Vertreter, die Direktoren, die Studioleiter, der Leiter der Personalabteilung und Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten des Bayerischen Rundfunks befugt sind.
6. Die Einigungsstelle gemäß Art. 70 Abs. 5 wird beim Bayerischen Rundfunk errichtet.  
Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestimmt ihn das Verwaltungsgericht München.
7. Soweit es sich in den Fällen des Art. 75 Abs. 1 um Angelegenheiten von Redakteuren, Programmgestaltern, Leitern sowie Mitarbeitern von Orchestern mit Ausnahme der technischen Beschäftigten handelt, beschließt die Einigungsstelle, wenn sie sich nicht der Auffassung des Intendanten anschließt, eine Empfehlung an diesen; der Intendant entscheidet sodann endgültig.
8. Art. 70a Abs. 2, Art. 75 Abs. 1, Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 bis 6 und Art. 77 gelten nicht für den Intendanten, die Direktoren, die Hauptabteilungsleiter und andere Beschäftigte, zu deren Einstellung der Verwaltungsrat gemäß der Satzung des Bayerischen Rundfunks seine Zustimmung zu erteilen hat.

9. Von Einstellungen und vor Versetzungen und Kündigungen soll der Personalrat in den Fällen der Nr. 8 eine Mitteilung erhalten.

### **Art. 85 Bayerischer Jugendring; Bayerisches Rotes Kreuz**

(1) <sup>1</sup>Für die Beschäftigten des Bayerischen Jugendrings gilt dieses Gesetz mit der Maßgabe, daß die Untergliederungen des Bayerischen Jugendrings (Art. 32 Abs. 2 des Gesetzes zur Ausführung der Sozialgesetze) als selbständige Dienststellen gelten. <sup>2</sup>Art. 55 findet keine Anwendung.

(2) <sup>1</sup>Für die Beschäftigten des Bayerischen Roten Kreuzes gilt dieses Gesetz mit der Maßgabe, dass die Kreis- und Bezirksverbände und die Landesgeschäftsstelle jeweils als selbstständige Dienststellen gelten und bei der Landesgeschäftsstelle ein Gesamtpersonalrat gebildet wird. <sup>2</sup>Art. 6 Abs. 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass nur durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständige Nebenstellen und Teile der Dienststelle als selbstständige Dienststellen gelten können. <sup>3</sup>Art. 55 findet keine Anwendung. <sup>4</sup>Art. 1 Satz 2 des BRK-Gesetzes bleibt unberührt.

### **Art. 86 Allgemeine Ortskrankenkasse Bayern (AOK Bayern)**

Für die Beschäftigten der AOK Bayern gilt dieses Gesetz mit der Maßgabe, daß

1. die Direktionen und die Zentrale der AOK Bayern als selbstständige Dienststellen gelten und
2. bei den Direktionen und der Zentrale Gesamtpersonalräte gebildet werden, wenn in deren Bereich Geschäftsstellen oder andere Einrichtungen gemäß Art. 6 Abs. 5 Satz 2 verselbstständigt werden.

### **Art. 87 Deutsche Rentenversicherung**

<sup>1</sup>Der Gesamtpersonalrat, falls ein solcher nicht gebildet, der Personalrat jedes landesunmittelbaren Trägers der Rentenversicherung wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit in geheimer Wahl das gemäß § 140 Abs. 2 Nr. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch in die Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung Bund zu entsendende Mitglied sowie ein stellvertretendes Mitglied. <sup>2</sup>Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

### **Art. 88 Gemeinsame Angelegenheiten von Richtern, Staatsanwälten und anderen Beschäftigten**

In Angelegenheiten, die sowohl Richter oder Staatsanwälte als auch andere Beschäftigte des Gerichts bzw. der Staatsanwaltschaft betreffen (gemeinsame Angelegenheiten im Sinn des Art. 27 Abs. 5 und Art. 37 Abs. 1 des Bayerischen Richter- und Staatsanwaltsgesetzes – BayRiStAG), gilt Art. 34 mit folgender Maßgabe:

1. Sind an einer Angelegenheit sowohl der Personalrat als auch der Richterrat (Staatsanwaltsrat) beteiligt, so teilt der Vorsitzende dem Richterrat (Staatsanwaltsrat) den entsprechenden Teil der Tagesordnung mit und gibt ihm Gelegenheit, Mitglieder in die Sitzung des Personalrats zu entsenden (Art. 32 Abs. 1 und 2 BayRiStAG).
2. Der Vorsitzende des Personalrats hat auf Antrag des Richterrats (des Staatsanwaltsrats) oder des aufsichtführenden Richters des Gerichts (des Leiters der Staatsanwaltschaft) eine Sitzung des Personalrats anzuberaumen und die gemeinsame Angelegenheit, deren Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

### **Art. 89 Bayerische Bereitschaftspolizei**

(1) Für die Beschäftigten der Bayerischen Bereitschaftspolizei gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Personalvertretungen sind auch die Vertrauenspersonen der Beamten in Ausbildung und der nicht zum Stammpersonal gehörenden Beamten der Einsatzstufen.

2. Nicht wählbar ist ein Beamter auch, wenn gegen ihn im letzten Jahr vor dem Tag der Wahl wegen eines Verstoßes gegen die Pflicht zur Verfassungstreue (§ 33 Abs. 1 BeamtStG), gegen die Gehorsamspflicht (§ 35 Satz 2 und 3 BeamtStG) oder gegen das Streikverbot eine Disziplinarmaßnahme verhängt worden ist, die nur im gerichtlichen Disziplinarverfahren ausgesprochen werden kann. Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt außer in den Fällen des Art. 29, wenn gegen den Beamten eine in Satz 1 bezeichnete Disziplinarmaßnahme verhängt wird.

3. Bei der Einstellung von Beamten in Ausbildung oder von nicht zum Stammpersonal gehörenden Beamten der Einsatzstufe ist der Personalrat nicht zu beteiligen; Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ist in diesen Fällen nicht anwendbar. In den Fällen des Art. 76 Abs. 2 Nr. 4 wird der Personalrat nicht beteiligt. <sup>3</sup>Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 gilt nicht bei Beamten der Bereitschaftspolizeiabteilungen. In den Fällen des Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 tritt bei Beamten in Ausbildung sowie bei den nicht zum Stammpersonal gehörenden Beamten der Einsatzstufen an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung des Personalrats. Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 und 7 gilt nicht für die Beamten in Ausbildung; nach Abschluss der Ausbildung tritt für die Beamten auf Probe in diesen Fällen an Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung.

4. Die Vorschriften über die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten nicht für die Polizeivollzugsbeamten.

(2) Für die Stufenvertretungen gelten die Vorschriften von Abs. 1 Nr. 2 und 3 entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Die Beamten in Ausbildung und die nicht zum Stammpersonal gehörenden Beamten der Einsatzstufen sind für die Personalvertretung nicht wählbar; sie wählen in jeder Hundertschaft eine Vertrauensperson und zwei Stellvertreter. <sup>2</sup>Für die Wahl, die Amtszeit und die Rechte und Pflichten der Vertrauensperson gilt folgendes:

1.

- a) Wahlberechtigt und wählbar in der jeweiligen Hundertschaft sind alle Beamten, die sich in Ausbildung befinden und der Hundertschaft angehören oder zu ihr abgeordnet sind und die nicht zum Stammpersonal gehörenden Beamten der Einsatzstufen.
- b) Die Wahl der Vertrauensperson und ihrer Stellvertreter ist geheim und unmittelbar. Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen gültigen Stimmen erhalten hat. Wird diese Mehrheit im ersten Wahlgang von keinem Bewerber erreicht, so ist eine Stichwahl unter den beiden Bewerbern mit der höchsten Stimmenzahl vorzunehmen. Bei Stimmgleichheit in der Stichwahl entscheidet das Los.
- c) Zur Wahl der Vertrauensperson können die wahlberechtigten Beamten in Ausbildung Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag darf nur einen Bewerber enthalten und muß von mindestens zehn Wahlberechtigten unterzeichnet sein. Jeder Bewerber kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.
- d) Spätestens vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Vertrauensperson benennt der für die Hundertschaft zuständige Personalrat drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Dem Wahlvorstand obliegt die Durchführung der Wahl. Art. 24 Abs. 1 Satz 1 und 2 ist entsprechend anzuwenden.

2.

- a) Die Amtszeit der Vertrauensperson beträgt ein Jahr. Für ihren Beginn gilt Art. 26 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.
- b) Das Amt der Vertrauensperson endet vor Ablauf der Amtszeit durch Niederlegung des Amtes, Beendigung des Dienstverhältnisses oder Versetzung und Abordnung von länger als drei Monaten.
- c) Die Vertrauensperson ist neu zu wählen, wenn ihr Amt vorzeitig endet und kein Stellvertreter vorhanden ist oder wenn seit dem Tag der Wahl in der Hundertschaft mehr als die Hälfte der Beamten in Ausbildung gewechselt hat.

3.

- a) Die Vertrauensperson nimmt Anregungen, Anträge und Beschwerden der Beschäftigten in innerdienstlichen Angelegenheiten und der Fürsorge entgegen und vertritt sie gegenüber dem Führer der Hundertschaft und dem Personalrat. Sie soll zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem Führer der Hundertschaft und den Beschäftigten innerhalb der Hundertschaft beitragen. Für die Vertrauensperson gelten die Bestimmungen der Art. 34 Abs. 2 Satz 3 und Abs. 3, Art. 39 Abs. 1 und 2, Art. 40 Abs. 1 und Art. 62 Satz 1 sinngemäß.
- b) Der Führer der Hundertschaft hat die Vertrauensperson mit Vorschlägen in Fragen des inneren Dienstbetriebs und der Fürsorge zu hören, soweit nicht die Angelegenheit über den Bereich hinausgeht, für den die Vertrauensperson gewählt ist. Er hat die Vorschläge sorgfältig zu prüfen und, soweit sie ihm geeignet erscheinen, zu berücksichtigen.
- c) Bei Beschlüssen des Personalrats, die die Personalangelegenheiten, die sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beamten in Ausbildung und der nicht zum Stammpersonal gehörenden Beamten der Einsatzstufen betreffen, hat die jeweilige Vertrauensperson ein Stimmrecht.
- d) Die Vertrauensperson darf gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn es auch unter Berücksichtigung ihres Amtes aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Für den Führer der Hundertschaft und die Vertrauensperson gelten im übrigen Art. 8, 10, 11, 67, 68, 74, 76 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Nr. 2 sinngemäß.

(4) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Personalvertretungen sind, sofern sie nicht völlig von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt sind, von der Teilnahme an einem Einsatz und an einer Übung, die außerhalb des Dienstorts durchgeführt wird, nicht befreit; während dieser Zeit ruhen ihre Befugnisse. <sup>2</sup>Kann eine Personalvertretung deshalb ihre Befugnisse nicht wahrnehmen, so ist der Lauf der Fristen nach Art. 70, 72 und 80 solange gehemmt. <sup>3</sup>In diesem Fall dürfen Entscheidungen, an denen die Personalvertretung zu beteiligen ist, nur getroffen werden, wenn sie keinen Aufschub dulden.

## **Art. 90 Landesamt für Verfassungsschutz**

Für das Landesamt für Verfassungsschutz gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Der Leiter des Landesamts für Verfassungsschutz kann nach Anhörung des Personalrats bestimmen, daß Beschäftigte, bei denen dies wegen ihrer dienstlichen Aufgaben dringend geboten ist, nicht an Personalversammlungen teilnehmen.
2. Die Vorschriften über eine Beteiligung von Vertretern oder Beauftragten der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen sowie Stufenvertretungs- oder Gesamtpersonalratsmitgliedern (Art. 34 Abs. 4 Satz 2, Art. 36 Abs. 1, Art. 39 Abs. 1, Art. 52) sind nicht anzuwenden.
3. Bei der Beteiligung der Stufenvertretung und der Einigungsstelle sind Angelegenheiten, die lediglich Beschäftigte des Landesamts für Verfassungsschutz betreffen, wie Verschlusssachen des Geheimhaltungsgrades „VS-vertraulich“ zu behandeln (Art. 93), soweit nicht das Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration etwas anderes bestimmt.

## **Art. 91 Personalvertretung der Staatsanwälte**

Für die Personalvertretung der Staatsanwälte gelten die besonderen Vorschriften des Teils 3 des Bayerischen Richter- und Staatsanwaltsgesetzes; die Bestimmungen dieses Gesetzes finden nur Anwendung, soweit im Bayerischen Richter- und Staatsanwaltsgesetz darauf verwiesen wird.

## **Art. 92 Dienststellen im Ausland**

Für Dienststellen im Ausland gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Lokal Beschäftigte sind nicht Beschäftigte im Sinn des Art. 4;

2. für gerichtliche Entscheidungen nach Art. 82 ist das Verwaltungsgericht zuständig, in dessen Bezirk die oberste Dienstbehörde ihren Sitz hat.

## **Kapitel 2 Vorschriften über die Behandlung von Verschlusssachen**

### **Art. 93 Behandlung von Verschlusssachen**

(1) <sup>1</sup>Soweit eine Angelegenheit, an der eine Personalvertretung zu beteiligen ist, als Verschlusssache mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-vertraulich“ eingestuft ist, tritt an die Stelle der Personalvertretung ein Ausschuß. <sup>2</sup>Dem Ausschuß gehört höchstens je ein in entsprechender Anwendung des Art. 32 Abs. 1 gewählter Vertreter der im Personalrat vertretenen Gruppen an. <sup>3</sup>Die Mitglieder des Ausschusses müssen nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sein, Kenntnis von Verschlusssachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten. <sup>4</sup>Personalvertretungen bei Dienststellen, die Behörden der Mittelstufe nachgeordnet sind, bilden keinen Ausschuß; an ihre Stelle tritt der Ausschuß des Bezirkspersonalrats.

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

(3) Die Einigungsstelle (Art. 71) besteht in den in Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Fällen aus je einem Beisitzer, der von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt wird, und einem unparteiischen Vorsitzenden, die nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sind, von Verschlusssachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades Kenntnis zu erhalten.

(4) <sup>1</sup>Die Art. 39, 40, 80 Abs. 2 Satz 2 und 3 und die Vorschriften über die Beteiligung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen sowie der Stufenvertretungs- oder Gesamtpersonalratsmitglieder in den Art. 34 Abs. 4 Satz 2 und Art. 36 Abs. 1 sind nicht anzuwenden. <sup>2</sup>Angelegenheiten, die als Verschlusssachen mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-vertraulich“ eingestuft sind, werden in der Personalversammlung nicht behandelt.

(5) <sup>1</sup>Die oberste Dienstbehörde kann anordnen, daß in den Fällen des Abs. 1 Satz 1 dem Ausschuß und der Einigungsstelle Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, soweit dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder auf Grund internationaler Verpflichtungen geboten ist. <sup>2</sup>Im Verfahren nach Art. 82 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.

## **Teil 8 Ergänzende Vorschriften**

### **Art. 94 Erlass von Vorschriften**

(1) Die Staatsregierung erläßt die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften.

(2) Zur Regelung der in den Art. 12 bis 24, 53, 55 bis 59, 64 bis 66 und 89 Abs. 3 bezeichneten Wahlen erläßt die Staatsregierung durch Rechtsverordnung Vorschriften über

- a) die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl,
- b) die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen,
- c) die Vorschlagslisten 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,

h) die Durchführung von Teilwiederholungswahlen (Art. 53a).

## **Art. 95 Religionsgemeinschaften**

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

## **Teil 9 Schlussvorschriften**

### **Art. 96**

### **Art. 96a**

### **Art. 97 Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) <sup>1</sup>Dieses Gesetz ist dringlich. <sup>2</sup>Es tritt am 1. Mai 1974 in Kraft. <sup>\*</sup>)

(2) Art. 96a tritt mit Ablauf des 31. Juli 2023 außer Kraft.

---

<sup>\*</sup>) [Amtl. Anm.:] Diese Vorschrift betrifft das Inkrafttreten des Gesetzes in der ursprünglichen Fassung vom 29. April 1974 (GVBl. S. 157). Der Zeitpunkt des Inkrafttretens der späteren Änderungen ergibt sich aus den jeweiligen Änderungsgesetzen.