Deutscher Bundestag
7. Wahlperiode

Drucksache 7/176

13. 02. 73

Sachgebiet 2035

Gesetzentwurf

der Fraktionen der SPD, FDP

Entwurf eines Bundespersonalvertretungsgesetzes

A. Zielsetzung

Das aus dem Jahre 1955 stammende Personalvertretungsgesetz des Bundes ist seither nur in wenigen Punkten geringfügig geändert worden. Inzwischen sind die Aufgaben des öffentlichen Dienstes wesentlich erweitert worden, Technisierung und Rationalisierung sowie das gewandelte Verständnis über die Mitwirkung der Bediensteten an Entscheidungen, die ihr persönliches innerdienstliches Verhältnis betreffen, haben den Arbeitsstil in den Verwaltungen verändert. Daraus müssen Folgerungen für das Personalvertretungsrecht gezogen werden, das das System der internen Willensbildung bei innerdienstlichen Entscheidungen der Verwaltungen regelt.

B. Lösung

Kernstück der Neuregelung ist die Erweiterung der Befugnisse der Personalvertretung in personellen und sozialen Angelegenheiten der Verwaltungsangehörigen unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Schranken.

Weitere wesentliche Neuerungen sind:

— Herabsetzung der Altersgrenze für die Wählbarkeit,

— Stärkung der Stellung der Jugendvertretung und des Vertrauensmannes des Schwerbeschädigten,

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53 Bonn 1
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, 53 Bonn-Bad Godesberg 1,
Postfach 821, Goethestraße 56, Telefon (0 22 21) 36 35 51

— Einführung von Vertrauensmännern der ausländischen Verwaltungsangehörigen,

— Verstärkung des Kündigungsschutzes für Arbeitnehmer, die Mitglieder personalvertretungsrechtlicher Gremien sind.

Eine weitere Vereinheitlichung des Personalvertretungsrechts des Bundes und der Länder strebt der Entwurf mit neuen Rahmenvorschriften an.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

Die Kosten werden wesentlich von der nicht voraussehbaren Zahl zusätzlicher Freistellungen von Personalratsmitgliedern vom Dienst beeinflußt werden. Die Freistellung eines Personalratsmitgliedes ist mit durchschnittlich 36 000 DM jährlich zu veranschlagen. Die übrigen Kosten werden auf rund 12 Millionen DM jährlich geschätzt.

Entwurf eines Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG)

Übersicht

Erster Teil

Personalvertretungen im Bundesdienst

	§§
Erster Kapitel	
Allgemeine Vorschriften	1 bis 10
Zweites Kapitel	
Personalrat, Stufenvertretung, Gesamtpersonalrat, Personalversammlung	11 bis 55
Erster Abschnitt: Wahl und Zusammensetzung des Personalrates	11 bis 24
Zweiter Abschnitt: Amtszeit des Personalrates	25 bis 30
Dritter Abschnitt: Geschäftsführung des Personalrates	31 bis 44
Vierter Abschnitt: Rechtsstellung der Personalratsmitglieder	45, 46
Fünfter Abschnitt: Personalversammlung	47 bis 51
Sechster Abschnitt: Stufenvertretung und Gesamtpersonalrat	52 bis 55
Drittes Kapitel	
Jugendvertretung und Jugendversammlung	56 bis 63
Viertes Kapitel	
Vertretung der nichtständig Beschäftigten	64
Fünftes Kapitel	
Vertrauensmann der ausländischen Bediensteten	65
Sechstes Kapitel	
Beteiligung der Personalvertretung	66 bis 78
Erster Abschnitt: Allgemeines	66 bis 68
Zweiter Abschnitt: Formen und Verfahren der Mitbestimmung und Mitwirkung	69 bis 73
Dritter Abschnitt: Angelegenheiten, in denen der Personalrat zu beteiligen ist	74 bis 77
Vierter Abschnitt: Beteiligung der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrates	78
Siebtes Kapitel	
Gerichtliche Entscheidungen	79, 80

Achtes Kapitel §§
Vorschriften für besondere Verwaltungszweige und die Behandlung von Verschlußsachen 81 bis 86

Zweiter Teil

Personalvertretungen in den Ländern

Erstes Kapitel
Rahmenvorschriften für die Landesgesetzgebung 87 bis 99

Zweites Kapitel
Unmittelbar für die Länder geltende Vorschriften 100, 101

Dritter Teil

Strafvorschriften 102, 103

Vierter Teil

Schlußvorschriften 104 bis 111

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Erster Teil

Personalvertretungen im Bundesdienst

Erstes Kapitel

Allgemeine Vorschriften

§ 1

In den Verwaltungen des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten des Bundes werden Personalvertretungen gebildet. Zu den Verwaltungen im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die Betriebsverwaltungen.

§ 2

(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 Wohle der Bediensteten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zusammen.

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

§ 3

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

§ 4

(1) Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten, Angestellten und Arbeiter einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Richter sind nicht Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes.

(2) Wer Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze.

(3) Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Bedienstete, die eine durch § 3 Abs. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes und die hierzu erlassenen Vorschriften über die Versicherungspflicht der Angestellten als Angestelltentätigkeit bezeichnete Beschäftigung ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Als Angestellte gelten auch Bedienstete, die sich in der Ausbildung zu einem Angestelltenberuf befinden.

(4) Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind Bedienstete einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Als Arbeiter gelten ohne Rücksicht auf die Versicherungspflicht auch Bedienstete, die auf Grund eines Tarifvertrages als Arbeiter beschäftigt werden.

(5) Als Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

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

§ 5

Die Beamten, Angestellten und Arbeiter bilden je eine Gruppe.

§ 6

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte.

(2) Die einer Behörde der Mittelstufe 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. Behörden der Mittelstufe im Sinne dieses Gesetzes sind die der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordneten Behörden, denen andere Dienststellen nachgeordnet sind.

(3) Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Bediensteten dies in geheimer Abstimmung beschließt.

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

§ 7

Für die Dienststelle handelt ihr Leiter. Er kann sich durch seinen ständigen Vertreter vertreten lassen. Bei obersten Dienstbehörden kann er auch den Leiter der Verwaltungsabteilung, bei Bundesoberbehörden ohne nachgeordnete Dienststellen und bei Behörden der Mittelstufe auch den jeweils zuständigen Abteilungsleiter zu seinem Vertreter bestimmen.

§ 8

Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen darin nicht behin-

dert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

§ 9

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Abgesehen von den Fällen des § 68 Abs. 2 Satz 3 und des § 86 gilt die Schweigepflicht nicht für Mitglieder der Personalvertretung und der Jugendvertretung gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung; sie entfällt ferner gegenüber der vorgesetzten Dienststelle, der bei ihr gebildeten Stufenvertretung und gegenüber dem Gesamtpersonalrat, wenn der Personalrat sie im Rahmen ihrer Befugnisse anruft. Satz 2 gilt auch für die Anrufung der Einigungsstelle.

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

§ 10

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

Zweites Kapitel

Personalrat, Stufenvertretung, Gesamtpersonalrat, Personalversammlung

Erster Abschnitt

Wahl und Zusammensetzung des Personalrates

§ 11

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

(2) Dienststellen mit in der Regel weniger als fünf Bediensteten werden von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer benachbarten Dienststelle zugeteilt.

§ 12

(1) Wahlberechtigt sind alle Bediensteten, die am Wahltage das 18. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, daß sie infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen. Bedienstete, die am Wahltage länger als sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, sind nicht wahlberechtigt.

(2) Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle. Das gilt nicht für Bedienstete, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats freigestellt sind.

(3) Beamte im Vorbereitungsdienst und Bedienstete in entsprechender Berufsausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.

§ 13

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltage

1. seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde und seit drei Monaten der Dienststelle angehören,
2. seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind und
3. das Wahlrecht für den Deutschen Bundestag besitzen.

Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(2) Nicht wählbar sind Bedienstete, die wöchentlich regelmäßig weniger als 18 Stunden beschäftigt sind, sowie die in § 12 Abs. 3 genannten Personen.

(3) Nicht wählbar sind für die Personalvertretung ihrer Dienststelle die in § 7 genannten Personen sowie Bedienstete, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

§ 14

(1) Besteht die oberste Dienstbehörde oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der Voraussetzungen des § 13 Abs. 1 Nr. 1.

(2) Die Voraussetzung des § 13 Abs. 1 Nr. 2 entfällt, wenn nicht mindestens fünfmal soviel wählbare Bedienstete jeder Gruppe vorhanden wären, als nach den §§ 15 und 16 zu wählen sind.

§ 15

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

5 bis 20 wahlberechtigten Bediensteten	aus einer Person,
21 Wahlberechtigten bis 50 Bediensteten	aus drei Mitgliedern,
51 bis 150 Bediensteten	aus fünf Mitgliedern,
151 bis 300 Bediensteten	aus sieben Mitgliedern,
301 bis 600 Bediensteten	aus neun Mitgliedern,
601 bis 1000 Bediensteten	aus elf Mitgliedern.

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit 1001 bis 5000 Bediensteten um je zwei für je weitere angefangene 1000, mit 5001 und mehr Bediensteten um je zwei für je weitere angefangene 2000.

(2) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt fünfundzwanzig.

§ 16

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

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

(3) Eine Gruppe erhält 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 bis 3000 Gruppenangehörigen
fünf Vertreter,
bei 3001 und mehr Gruppenangehörigen
sechs Vertreter.

(4) Ein Personalrat, für den in § 15 Abs. 1 drei Mitglieder vorgesehen sind, besteht aus vier Mitgliedern, wenn eine Gruppe mindestens ebensoviel Bedienstete zählt wie die beiden anderen Gruppen zusammen. Das vierte Mitglied steht der stärksten Gruppe zu.

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

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

(7) Die Geschlechter sollen im Personalrat entsprechend dem Zahlenverhältnis vertreten sein.

§ 17

(1) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrates auf die Gruppen kann abweichend von § 16 geordnet werden, wenn jede Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt.

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

§ 18

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

(2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten, Angestellten und Arbeiter ihre Vertreter (§ 16) je in getrennten Wahlgängen, es sei denn, daß die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Der Beschluß bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe.

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

(4) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Bediensteten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag der Bediensteten muß von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 100 wahlberechtigte Gruppenangehörige. Die nach § 13 Abs. 3 nicht wählbaren Bediensteten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen.

(5) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Bediensteten unterzeichnet sein; Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(6) Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerber vorgeschlagen, muß der Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Angehörigen der Gruppe unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen sind.

(7) Jeder Bedienstete kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

§ 19

(1) Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt der Personalrat drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muß jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist berechtigt, an den Sitzungen des Wahlvorstandes mit beratender Stimme teilzunehmen.

(2) Besteht sechs Wochen 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 Wahlvorstandes ein. Absatz 1 gilt entsprechend. Die Personalversammlung wählt sich einen Versammlungsleiter.

§ 20

Besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzungen des § 11 erfüllt, kein Personalrat, so beruft der Leiter der Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. § 19 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 21

Findet eine Personalversammlung (§ 19 Abs. 2, § 20) 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.

§ 22

Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens nach sechs Wochen stattfinden. 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 Wahlvorstandes ein. § 19 Abs. 2 Satz 3 und § 21 gelten entsprechend.

§ 23

(1) Niemand darf die Wahl des Personalrates behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. § 46 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 und 2 gilt für Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber entsprechend.

(2) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in den §§ 19 bis 22 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten § 43 Abs. 1 Satz 2 und § 45 Abs. 2 Satz 2 entsprechend.

§ 24

Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage 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.

Zweiter Abschnitt

Amtszeit des Personalrates

§ 25

Die regelmäßige Amtszeit des Personalrates beträgt drei Jahre. Die Amtszeit beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Personalrat besteht, mit dem Ablauf seiner Amtszeit.

§ 26

(1) Der Personalrat ist neu zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von achtzehn Monaten, vom Tage der Wahl gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder
2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrates auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist oder
3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder
4. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 3 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.

§ 27

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

(2) Ist der Personalrat aufgelöst, so setzt der Vorsitzende des Verwaltungsgerichtes einen Wahlvorstand ein. Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.

§ 28

(1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch

1. Ablauf der Wahlzeit,
2. Niederlegung des Amtes,
3. Beendigung des Dienstverhältnisses,
4. Ausscheiden aus der Dienststelle,
5. Verlust der Wählbarkeit,
6. gerichtliche Entscheidung nach § 27,
7. Feststellung nach Ablauf der in § 24 bezeichneten Frist, daß der Gewählte nicht wählbar war.

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

§ 29

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

§ 30

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

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

(3) Im Falle des § 26 Abs. 1 Nr. 4 treten Ersatzmitglieder nicht ein.

Dritter Abschnitt

Geschäftsführung des Personalrates

§ 31

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

(2) Der Personalrat bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt. Er bestimmt zugleich die Vertretung des Vorsitzenden durch seine Stellvertreter. Dabei sind die Gruppen zu berücksichtigen, denen der Vorsitzende nicht angehört, es sei denn, daß die Vertreter dieser Gruppen darauf verzichten.

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

§ 32

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

§ 33

(1) Spätestens eine Woche, bei Stufenvertretungen zwei Wochen nach dem Wahltage hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrates zur Vornahme der vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis der Personalrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Personalrates an. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Personalrates zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden.

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Personalrats, der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe, des Leiters der Dienststelle oder in Angelegenheiten, die besonders jugendliche Bedienstete betreffen, der Mehrheit der Mitglieder der Jugendvertretung hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) 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. Er kann einen Vertreter der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, hinzuziehen; in diesem Falle ist Vertretern der unter den Mitgliedern des Personalrates vertretenen Gewerkschaften die Teilnahme an den Sitzungen zu ermöglichen.

§ 34

Die Sitzungen des Personalrates sind nicht öffentlich; sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Der Leiter der Dienststelle ist vom Zeitpunkte der Sitzung vorher zu verständigen.

§ 35

Der Personalrat kann von Fall zu Fall beschließen, daß je ein Beauftragter der unter den Mitgliedern

des Personalrates vertretenen Gewerkschaften berechtigt ist, an den Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen.

§ 36

(1) Die Beschlüsse des Personalrates werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

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

§ 37

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

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

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

§ 38

(1) Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe oder der Jugendvertretung einen Beschluß des Personalrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Bediensteten, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen. In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unter den Mitgliedern des Personalrates oder der Jugendvertretung vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden. Die Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

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

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn der Vertrauensmann der Schwerbeschädigten einen Beschluß des Personalrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbeschädigten erachtet.

§ 39

(1) Ein Vertreter der Jugendvertretung, der von dieser benannt wird, und der Vertrauensmann der Schwerbeschädigten können an allen Sitzungen des Personalrates beratend teilnehmen. An der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders jugendliche Bedienstete betreffen, kann die gesamte Jugendvertretung beratend teilnehmen. Bei Beschlüssen, die überwiegend jugendliche Bedienstete betreffen, haben die Jugendvertreter Stimmrecht.

(2) An der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders die nichtständig Beschäftigten betreffen, nehmen die in § 64 Abs. 1 bezeichneten Vertreter mit beratender Stimme teil.

(3) Vor der Beschlußfassung in Angelegenheiten, die die besonderen Interessen der ausländischen Bediensteten wesentlich berühren, ist dem in § 65 bezeichneten Vertrauensmann Gelegenheit zur Äußerung zu geben.

§ 40

(1) Über jede Verhandlung des Personalrates ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefaßt sind, enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

(2) Hat der Leiter der Dienststelle an der Sitzung teilgenommen, so ist ihm der entsprechende Teil der Niederschrift zur Unterzeichnung vorzulegen und in Abschrift zuzuleiten. Beauftragte von Gewerkschaften, die an der Sitzung teilgenommen haben, erhalten eine Abschrift des entsprechenden Teils der Niederschrift.

§ 41

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

§ 42

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

§ 43

(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrates entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Mitglieder des Personalrates erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütungen nach dem Bundesreisekostengesetz; die Reisekostenvergütungen sind nach den für Beamte der Besoldungsgruppe A 15 geltenden Bestimmungen zu bemessen.

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

(3) Dem Personalrat werden in allen Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung gestellt.

§ 44

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

Vierter Abschnitt

Rechtsstellung der Personalratsmitglieder

§ 45

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

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrates erforderlich ist, hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechender Anwendung des § 72 Abs. 2 Satz 2 des Bundesbeamtengesetzes zu gewähren.

(3) Mitglieder des Personalrates sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Bei der Freistellung sind die Gruppen angemessen zu berücksichtigen. Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen.

(4) Die von ihrer dienstlichen Tätigkeit nach Absatz 3 ganz freigestellten Personalratsmitglieder erhalten eine monatliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 30 DM. Nur teilweise, aber mindestens für die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit freigestellte Personalratsmitglieder erhalten die Hälfte der Aufwandsentschädigung nach Satz 1.

(5) Die Mitglieder des Personalrates sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

§ 46

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

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

(3) Mitglieder des Personalrates dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Als Versetzung im Sinne des Satzes 1 gilt auch die mit einem Wechsel des Dienstortes verbundene Umsetzung in derselben Dienststelle; das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort. Die Versetzung oder Abordnung von Mitgliedern des Personalrates bedarf der Zustimmung des Personalrates; Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

Fünfter Abschnitt

Personalversammlung

§ 47

(1) Die Personalversammlung besteht aus den Bediensteten der Dienststelle. Sie wird vom Vorsitzenden des Personalrates geleitet. Sie ist nicht öffentlich.

(2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Bediensteten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.

§ 48

(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 Bediensteten verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

§ 49

(1) Die in § 48 Abs. 1 bezeichneten und die auf Wunsch des Leiters der Dienststelle einberufenen Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. Soweit in den Fällen des Satzes 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist den Teilnehmern Dienstbefreiung in entsprechender Anwendung des § 72 Abs. 2 Satz 2 des Bundesbeamtengesetzes zu gewähren.

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

§ 50

Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf nur Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Bediensteten unmittelbar betreffen. § 66 Abs. 2 und § 67 Abs. 1 Satz 2 gelten für die Personalversammlung entsprechend.

§ 51

(1) Je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und ein Beauftragter der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, sind berechtigt, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen, es sei denn, daß der Personalrat widerspricht. Der Personalrat hat gegebenenfalls die Einberufung der Personalversammlung den in Satz 1 genannten Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigung mitzuteilen.

(2) Der Leiter der Dienststelle nimmt an den Versammlungen, die auf seinen Wunsch einberufen sind, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist oder an denen Beauftragte von Gewerkschaften teilnehmen, teil. Er kann einen Vertreter der Arbeitgebervereinigung, der die Dienststelle angehört, hinzuziehen; in diesem Falle kann auch je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften an der Personalversammlung teilnehmen.

Sechster Abschnitt

Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

§ 52

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

(2) Die Mitglieder des Bezirkspersonalrates werden von den zum Geschäftsbereich der Behörde der Mittelstufe, die Mitglieder des Hauptpersonalrates von den zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde gehörenden Bediensteten gewählt.

(3) Die §§ 11 bis 15, § 16 Abs. 1, 2, 6 und 7, §§ 17 bis 20 und 22 bis 24 gelten entsprechend. § 13 Abs. 3 gilt nur für die leitenden Bediensteten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. Eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes findet nicht statt. An ihrer Stelle übt der Leiter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, die Befugnis zur Bestellung des Wahlvorstandes nach § 19 Abs. 2 §§ 20 und 22 aus.

(4) Werden in einer Verwaltung die Personalräte und Stufenvertretungen gleichzeitig gewählt, so führen die bei den Dienststellen bestehenden Wahlvorstände die Wahlen der Stufenvertretungen im Auftrage des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes 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) In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens einen Vertreter. Besteht die Stufenvertretung aus mehr als neun Mitgliedern, erhält jede Gruppe mindestens zwei Vertreter. § 16 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 53

(1) Für die Stufenvertretungen gelten die §§ 25 bis 38, 39 Abs. 1, §§ 40, 41, 43 bis 46 entsprechend, soweit in Absatz 2 nichts anderes bestimmt ist.

(2) Die Aufwandsentschädigung für die vom Dienst ganz freigestellten Mitglieder der Bezirkspersonalräte und der Hauptpersonalräte beträgt monatlich 50 DM.

§ 54

In den Fällen des § 6 Abs. 3 kann durch Beschluß der einzelnen Personalräte neben diesen ein Gesamtpersonalrat errichtet werden. Die Errichtung bedarf der Zustimmung der Personalräte der Dienststellen, in denen insgesamt mindestens 75 vom Hundert der Bediensteten beschäftigt sind.

§ 55

Für den Gesamtpersonalrat gelten § 52 Abs. 2 und 3 und § 53 Abs. 1 Halbsatz 1 entsprechend.

Drittes Kapitel

Jugendvertretung und Jugendversammlung

§ 56

In Dienststellen, bei denen Personalvertretungen gebildet sind und in denen in der Regel mindestens fünf Bedienstete beschäftigt sind, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Bedienstete), werden Jugendvertretungen gebildet.

§ 57

(1) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Bediensteten. § 12 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Wählbar sind Bedienstete, die Deutsche im Sinne des Artikels 116 Abs. 1 des Grundgesetzes sind und am Wahltage das 16., aber noch nicht das 24. Lebensjahr vollendet haben. § 13 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Satz 2, Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 58

(1) Die Jugendvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel

5 bis 20 jugendlichen Bediensteten
aus einem Jugendvertreter,

21 bis 50 jugendlichen Bediensteten
aus drei Jugendvertretern,

51 bis 200 jugendlichen Bediensteten
aus fünf Jugendvertretern,

mehr als 200 jugendlichen Bediensteten
aus sieben Jugendvertretern.

(2) Die Jugendvertretung soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der der Dienststelle angehörenden jugendlichen Bediensteten zusammensetzen.

(3) Die Geschlechter sollen in der Jugendvertretung entsprechend ihrem Zahlenverhältnis vertreten sein.

§ 59

(1) Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. § 18 Abs. 1, 3, 4 Satz 1, Abs. 5 und 7, § 19 Abs. 1 Satz 3, § 23 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 und § 24 gelten entsprechend.

(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugendvertretung beträgt zwei Jahre. § 25 Satz 2, § 26 Abs. 1 Nr. 2 bis 4, Abs. 2 und §§ 27 bis 30 gelten sinngemäß. Die Mitgliedschaft in der Jugendvertretung erlischt nicht dadurch, daß ein Jugendvertreter im Laufe der Amtszeit das 24. Lebensjahr vollendet.

(3) Besteht die Jugendvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

§ 60

Die Befugnisse der Jugendvertretung gegenüber dem Personalrat bestimmen sich nach § 33 Abs. 3, §§ 38 und 39 Abs. 1.

§ 61

Für die Jugendvertretung gelten die §§ 42 bis 44, § 45 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 und 3 und § 67 Abs. 1 Satz 2 sinngemäß. Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Jugendvertretung, des Wahlvorstandes und von Wahlbewerbern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung des Personalrates. § 46 Abs. 1, 2 gilt entsprechend.

§ 62

Die Jugendvertretung hat einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugendversammlung durchzuführen. Diese soll möglichst unmittelbar vor oder nach einer ordentlichen Personalversammlung stattfinden. Sie wird vom Vorsitzenden der Jugendvertretung geleitet. Der Personalratsvorsitzende oder ein vom Personalrat beauftragtes anderes Mitglied soll an der Jugendversammlung teilnehmen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sind sinngemäß anzuwenden.

§ 63

Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden, soweit Stufenvertretungen bestehen, bei den Behörden der Mittelstufe Bezirksjugendvertretungen und bei den obersten Dienstbehörden Hauptjugendvertretungen gebildet. Für die Jugendstufenvertretungen gelten die § 52 Abs. 2 und 4, §§ 56 bis 61 entsprechend.

Viertes Kapitel

Vertretung
der nichtständig Beschäftigten

§ 64

(1) Steigt während der Amtszeit des Personalrates die Zahl der Bediensteten vorübergehend um mehr als 20 Personen, die voraussichtlich nur für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten beschäftigt werden, so wählen die nichtständig Beschäftigten in geheimer Wahl

bei 21 bis 50 nichtständig Beschäftigten
einen Vertreter,

bei 51 bis 100 nichtständig Beschäftigten
zwei Vertreter,

bei mehr als 100 nichtständig Beschäftigten
drei Vertreter.

Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Im übrigen gelten für die Wahl der Vertreter § 12 Abs. 1 und 3, § 13, § 16 Abs. 6 und 7, § 18, § 23 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 und § 24 mit Ausnahme der Vorschriften über die Dauer der Zugehörigkeit zur Dienststelle, zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde und zum öffentlichen Dienst entsprechend.

(2) Die Amtszeit der in Absatz 1 bezeichneten Vertreter endet mit Ablauf des für die Beschäftigung der nichtständig Beschäftigten vorgesehenen Zeitraums oder mit Wegfall der Voraussetzungen für ihre Wahl. § 25 Satz 2, § 26 Abs. 1 Nr. 2 bis 4, Abs. 2 und §§ 27 bis 30 gelten entsprechend.

(3) Für die Absatz 1 bezeichneten Vertreter gelten §§ 42 bis 44, § 45 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 und § 67 Abs. 1 Satz 2 sinngemäß.

(4) An den Sitzungen des Personalrates nehmen die in Absatz 1 bezeichneten Vertreter nach Maßgabe des § 39 Abs. 2 teil.

Fünftes Kapitel

Vertrauensmann
der ausländischen Bediensteten

§ 65

(1) In Dienststellen, in denen in der Regel mindestens fünf nach § 12 wahlberechtigte ausländische Bedienstete beschäftigt sind, wählen diese einen Vertrauensmann und höchstens zwei Stellvertreter. Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Gewählt wird durch Handaufheben; widerspricht ein Wahlberechtigter diesem Verfahren, so wird eine geheime Wahl mit Stimmzetteln vorgenommen. § 13 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 2, Satz 2, Abs. 2 und 3, § 23 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 und § 24 gelten entsprechend. Die Amtszeit des Vertrauensmannes und seiner Stellvertreter beträgt zwei Jahre; im übrigen gelten § 26 Abs. 1

Nr. 3, 4, Abs. 2, §§ 27, 28 Abs. 1 und § 29 sinngemäß. § 30 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß eine Neuwahl stattfindet, wenn nach Eintreten der Stellvertreter kein Vertrauensmann mehr vorhanden ist.

(2) Der Vertrauensmann nimmt Anregungen, Anträge und Beschwerden der ausländischen Bediensteten in innerdienstlichen sozialen und persönlichen Angelegenheiten entgegen und vertritt sie gegenüber dem Dienststellenleiter und dem Personalrat. Im übrigen bestimmen sich die Befugnisse des Vertrauensmannes gegenüber dem Personalrat nach § 39 Abs. 3.

(3) Für den Vertrauensmann gelten §§ 42 bis 44, § 45 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 und § 67 Abs. 1 Satz 2 sinngemäß.

Sechstes Kapitel

Beteiligung der Personalvertretung

Erster Abschnitt

Allgemeines

§ 66

(1) Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung sollen einmal im Monat zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreten. In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebes behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Bediensteten wesentlich berühren. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

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

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

§ 67

(1) Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, 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 Geschlechtes unterbleibt. Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung dürfen sich in der Dienststelle nicht parteipolitisch betätigen.

(2) Bedienstete, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch in der Dienststelle nicht beschränkt. Dabei 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 Bediensteten einzusetzen.

§ 68

(1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeinen Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Beschwerden von Bediensteten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Abstellung hinzuwirken,
4. die Eingliederung Schwerbeschädigter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen in die Dienststelle zu fördern,
5. im Zusammenwirken mit dem in § 65 bezeichneten Vertrauensmann die Eingliederung ausländischer Bediensteter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Bediensteten zu fördern.

Entspricht die Dienststelle einem Antrag der Personalvertretung in einer Angelegenheit, die nach § 74 der Mitbestimmung unterliegt, nicht, so kann die Personalvertretung die Angelegenheit binnen einer Woche auf dem Dienstwege der nächsthöheren Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. Kommt zwischen dem Leiter einer Behörde der Mittelstufe und dem zuständigen Bezirkspersonalrat keine Einigung über den Antrag zustande, so kann der Bezirkspersonalrat die Angelegenheit binnen einer Woche der obersten Dienstbehörde vorlegen. Diese entscheidet, unbeschadet des § 69 Abs. 3, 4, 5 nach Verhandlung mit dem Hauptpersonalrat endgültig. In Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts ist das in ihrer Verfassung vorgesehene oberste Organ anzurufen. In Zweifelsfällen bestimmt die zuständige oberste Bundesbehörde die anzurufende Stelle.

(2) Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des Bediensteten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Bediensteten der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen.

Zweiter Abschnitt

Formen und Verfahren der Mitbestimmung und Mitwirkung

§ 69

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

(2) Der Leiter der Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Der Personalrat kann verlangen, daß der Leiter der Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet. Der Beschluß des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist dem Leiter der Dienststelle innerhalb von sieben Arbeitstagen mitzuteilen. In dringenden Fällen kann der Leiter der Dienststelle diese Frist auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert. Soweit der Personalrat dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorträgt, die für einen Bediensteten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, hat der Leiter der Dienststelle dem Bediensteten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen.

(3) Beantragt der Personalrat eine Maßnahme in sozialen Angelegenheiten, die nach § 74 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 6 seiner Mitbestimmung unterliegt, so hat er sie schriftlich dem Leiter der Dienststelle vorzuschlagen.

(4) Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat die Angelegenheit binnen einer Woche auf dem Dienstwege den übergeordneten Dienststellen, bei denen Stufenvertretungen bestehen, vorlegen. In Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechtes ist das in ihrer Verfassung vorgesehene oberste Organ anzurufen. In Zweifelsfällen bestimmt die zuständige oberste Bundesbehörde die anzurufende Stelle. Absatz 2 gilt entsprechend. Legt der Leiter der Dienststelle die Angelegenheit nach Satz 1 der übergeordneten Dienststelle vor, teilt er dies dem Personalrat unter Angabe der Gründe mit.

(5) Ergibt sich zwischen der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung keine Einigung, so entscheidet die Einigungsstelle (§ 70); in den Fällen des § 74 Abs. 1 Satz 4 stellt sie fest, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt. Soweit es sich in den Fällen des § 74 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 7 bis 10 um Angelegenheiten von Beamten handelt, beschließt die Einigungsstelle, wenn sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde anschließt, eine Empfehlung an diese. Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig.

(6) Der Leiter der Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen.

§ 70

(1) Die Einigungsstelle wird bei der obersten Dienstbehörde gebildet. Sie besteht aus je drei Beisitzern, die von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. Der Vorsitzende muß die Befähigung zum Richteramt besitzen oder die Voraussetzungen des § 110 Satz 1 des Deutschen Richtergesetzes erfüllen. Unter den Beisitzern, die von der Personalvertretung bestellt werden, muß sich je ein Beamter und ein Angestellter oder Arbeiter befinden, es sei denn, die Angelegenheit betrifft lediglich die Beamten oder die im Arbeitsverhältnis stehenden Bediensteten. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn der Präsident des Bundesverwaltungsgerichts.

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

(3) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluß. Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluß wird mit Stimmenmehrheit gefaßt. Er muß sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten.

(4) Der Beschluß ist den Beteiligten zuzustellen. Er bindet, abgesehen von den Fällen des § 69 Abs. 5 Satz 2, die Beteiligten, soweit er eine Entscheidung im Sinne des Absatzes 3 enthält.

§ 71

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

(2) Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von sieben Arbeitstagen oder hält er bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er dem Leiter der Dienststelle die Gründe mitzuteilen. § 69 Abs. 2 Satz 6 gilt entsprechend.

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

(4) Der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle kann binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Mitteilung die Entscheidung der nächsthöheren Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, beantragen. Diese entscheidet nach Verhandlung mit der Stufenvertretung. Eine Abschrift des Antrages leitet der Personalrat seiner Dienststelle zu.

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

(6) § 69 Abs. 6 gilt entsprechend.

§ 72

(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie dieses Gesetz ausdrücklich vorsieht. Sie werden durch Dienststelle und Personalrat gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzumachen.

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

§ 73

(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.

Dritter Abschnitt

Angelegenheiten, in denen der Personalrat zu beteiligen ist

§ 74

(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten bei

1. Einstellung,
   Anstellung,
2. Beförderung,
   Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung,
   Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,
3. Höhergruppierung,
   Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit,
4. Rückgruppierung,
   Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
   Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort),
6. Abordnung für eine Dauer von mehr als sechs Monaten,
7. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
8. Weiterbeschäftigung von Angestellten und Arbeitern über die Altersgrenze hinaus,
9. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
10. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit.

In Personalangelegenheiten der in § 13 Abs. 3 bezeichneten Bediensteten, der Beamten auf Zeit, der Bediensteten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit sowie der an der Programmgestaltung maßgeblich mitwirkenden Bediensteten der Rundfunkanstalten des Bundesrechts bestimmt der Personalrat nur mit, wenn sie es beantragen. Satz 1 gilt nicht für die in § 36 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes bezeichneten Beamten und für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts. Der Personalrat kann in den Fällen des Satzes 1 seine Zustimmung 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 Sinne des § 75 Abs. 2 Nr. 6 verstößt oder
2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß durch die Maßnahme der betroffene Bedienstete oder andere Bedienstete benachteiligt werden, ohne daß dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß der Bedienstete oder Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.

(2) Der Personalrat hat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten bei

1. Gewährung von Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen, wenn der Bedienstete es beantragt,
2. Zuweisungen von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt,
3. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Festsetzung der Nutzungsbedingungen.

In den Fällen der Nummer 1 bestimmt auf Verlangen des Antragstellers nur der Vorstand des Personalrats mit. Die Dienststelle hat dem Personalrat nach Abschluß jedes Kalendervierteljahres einen Überblick über die Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen zu geben. Dabei sind die Anträge und die Leistungen gegenüberzustellen. Auskunft über die von den Antragstellern angeführten Gründe wird hierbei nicht erteilt.

(3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen,
2. Zeit und Ort der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,
3. Aufstellung des Urlaubsplanes,
4. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und An-

wendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,

5. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
6. Durchführung der Berufsausbildung bei Angestellten und Arbeitern,
7. allgemeine Fragen der Fortbildung der Bediensteten,
8. den Inhalt von Personalfragebogen,
9. Beurteilungsrichtlinien,
10. Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten,
11. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
12. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens.

Muß für Gruppen von Bediensteten die tägliche Arbeitszeit (Nummer 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.

(4) Soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, sind Dienstvereinbarungen (Absatz 3) nicht zulässig. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zuläßt.

§ 75

(1) Der Personalrat wirkt mit in sozialen und persönlichen Angelegenheiten bei

1. Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Bediensteten ihres Geschäftsbereiches, wenn nicht nach § 94 des Bundesbeamtengesetzes die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung zu beteiligen sind,
2. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs und bei der Gestaltung der Arbeitsplätze,
3. Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen,
4. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Bediensteten,
5. Einleitung des förmlichen Disziplinarverfahrens gegen einen Beamten,
6. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Bediensteten,
7. Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht selbst beantragt haben,
8. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand,
9. ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber.

In den Fällen der Nummern 3, 5, 7 bis 9 gilt für die Mitwirkung des Personalrates § 74 Abs. 1 Satz 3 entsprechend. In den Fällen der Nummern 5 bis 9 wird der Personalrat nur auf Antrag des Bediensteten beteiligt; in diesen Fällen ist der Bedienstete von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen. Der Personalrat kann bei der Mitwirkung nach Nummer 5 Einwendungen auf die in § 74 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 und 2 bezeichneten Gründe stützen. Wirkt der Personalrat nach Nummer 6 mit, ist den Anträgen und Berichten der Dienststelle die Stellungnahme des Personalrates beizufügen. Der Personalrat kann gegen eine ordentliche Kündigung (Satz 1 Nr. 9) Einwendungen 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 Sinne des Absatzes 2 Nr. 6 verstößt,
3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung 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.

Wird dem Arbeitnehmer gekündigt, obwohl der Personalrat nach Satz 6 Einwendungen gegen die Kündigung erhoben hat, so ist dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Personalrates zuzuleiten, es sei denn, daß die Stufenvertretung in der Verhandlung nach § 71 Abs. 4 Satz 2 die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

(2) Der Personalrat wirkt mit bei

1. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
2. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
3. Aufstellung eines Sozialplanes zum Ausgleich oder zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Bediensteten infolge einer der unter Nummer 2 bezeichneten Maßnahmen entstehen,
4. Vorbereitung der Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag,
5. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Bediensteten zu überwachen,

6. Erlaß von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen.

(3) Vor fristlosen Entlassungen, außerordentlichen Kündigungen und vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeiters während der Probezeit ist der Personalrat auf Antrag des Betroffenen anzuhören; dieser ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen, einen Antrag auf Beteiligung des Personalrates kann er nur unverzüglich, spätestens am folgenden Arbeitstage stellen. Der Dienststellenleiter hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe dem Dienststellenleiter unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich mitzuteilen.

(4) Eine Kündigung ist unwirksam, wenn der Personalrat entgegen einem Antrag des Betroffenen nicht beteiligt worden ist.

§ 76

Bei Prüfungen, die eine Dienststelle von den Bediensteten ihres Bereichs abnimmt, ist einem Mitglied des für diesen Bereich zuständigen Personalrates, das von diesem benannt ist, die Anwesenheit zu gestatten.

§ 77

(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) Der Dienststellenleiter und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, den Personalrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Personalrates bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen des Dienststellenleiters mit den Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuß nach § 719 Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil.

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

(5) Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach § 1552 der Reichsversicherungsordnung vom Personalrat zu unterschreibenden Unfallanzeige oder des nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Berichts auszuhändigen.

Vierter Abschnitt

Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrates

§ 78

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

(2) Vor einem Beschluß in Angelegenheiten, die einzelne Bedienstete oder Dienststellen betreffen, gibt die Stufenvertretung dem Personalrat Gelegenheit zur Äußerung. In diesem Falle verdoppeln sich die Fristen der §§ 69 und 71.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat.

(4) Für die Befugnisse und Pflichten der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrates gelten die §§ 69 bis 77 entsprechend.

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

Siebtes Kapitel

Gerichtliche Entscheidungen

§ 79

(1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden außer in den Fällen der §§ 24, 27 und 46 Abs. 2 über

1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
2. Wahl und Amtszeit der Personalvertretungen und der in den §§ 56, 64 und 65 genannten Vertreter sowie die Zusammensetzung der Personalvertretungen,
3. Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretungen und der in den §§ 56, 64 und 65 genannten Vertreter,
4. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.

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

§ 80

(1) Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen sind bei den Verwaltungsgerichten des ersten und zweiten Rechtszuges Fachkammern (Fachsenate) zu bilden. Die Zuständigkeit einer Fachkammer kann auf die Bezirke anderer Gerichte oder Teile von ihnen erstreckt werden.

(2) Die Fachkammer besteht aus einem Vorsitzenden und ehrenamtlichen Beisitzern. Die Beisitzer müssen Bundesbedienstete sein. Sie werden je zur Hälfte durch die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle auf Vorschlag

1. der unter den Bediensteten vertretenen Gewerkschaften und
2. der in § 1 bezeichneten Verwaltungen und Gerichte

berufen. Für die Berufung und Stellung der Beisitzer und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über Arbeitsrichter und Landesarbeitsrichter entsprechend.

(3) Die Fachkammer wird tätig in der Besetzung mit einem Vorsitzenden und je zwei nach Absatz 2 Nr. 1 und 2 berufenen Beisitzern. Unter den in Absatz 2 Nr. 1 bezeichneten Beisitzern muß sich je ein Beamter und ein Angestellter oder Arbeiter befinden.

Achtes Kapitel

Vorschriften für besondere Verwaltungszweige und die Behandlung von Verschlußsachen

§ 81

(1) Für die Polizeivollzugsbeamten im Bundesgrenzschutz , die Verbänden, Einheiten oder Schulen angehören, gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Die Polizeivollzugsbeamten wählen Grenzschutzpersonalvertretungen (Grenzschutzpersonalrat, Grenzschutzbezirkspersonalrat, Grenzschutzhauptpersonalrat).
2. Je eine Gruppe bilden:

   die Grenzjäger (Besoldungsgruppen A 1 bis A 4),

   die Unterführer (Besoldungsgruppen A 5 bis A 10),

   die Grenzschutzoffiziere (Besoldungsgruppen A 9 und höher).
3. Wahlberechtigt (§ 12 Abs. 1) sind nur die Polizeivollzugsbeamten, die sich am Wahltag nicht in der Grundausbildung befinden.
4. In Angelegenheiten, die lediglich die Polizeivollzugsbeamten in der Grundausbildung betreffen, wird der Grenzschutzpersonalrat nicht beteiligt.
5. Die Vorschriften über die Jugendvertretung gelten nicht für die Polizeivollzugsbeamten.
6. In den Fällen des § 74 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, 5, 6 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 7 tritt an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung des Grenzschutzpersonalrates. Im Falle des § 74 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 wird der Grenzschutzpersonalrat nicht beteiligt. § 74 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 gilt nicht für Übungen und besondere Ausbildungsmaßnahmen sowie anderen Dienst aus besonderem Anlaß außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit. An die Stelle der Mitbestimmung des Grenzschutzpersonalrates über die Errichtung und Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 74 Abs. 3 Satz 1 Nr. 5) tritt seine Mitwirkung.
7. Der Grenzschutzpersonalrat wirkt bei der Berufsförderung von Polizeivollzugsbeamten mit.
8. Befindet sich eine Grenzschutzabteilung im Einsatz, so ruhen die Rechte und Pflichten der zuständigen Grenzschutzpersonalvertretung und des Vertrauensmannes (Absatz 3). Entsprechendes gilt beim Einsatz eines Grenzschutzkommandos oder des gesamten Bundesgrenzschutzes. Einsatz ist die Verwendung von Kräften des Bundesgrenzschutzes zur Erfüllung polizeilicher Aufgaben unter einheitlicher Führung mindestens im Rahmen einer Grenzschutzabteilung. Beginn und Ende des Ruhens der Befugnisse der Grenzschutzpersonalvertretung und des Vertrauensmannes sind durch die Grenzschutzmittelbehörde jeweils für ihren Bereich festzustellen und bekanntzugeben, beim Einsatz des gesamten Bundesgrenzschutzes durch den Bundesminister des Innern.

(2) Grenzschutzpersonalräte werden bei den Grenzschutzmittelbehörden und den ihnen nachgeordneten Dienststellen sowie bei solchen Dienststellen gebildet, die der Bundesminister des Innern durch Verwaltungsvorschrift bezeichnet. Grenzschutzbezirkspersonalräte werden bei den Grenzschutzmittelbehörden gebildet. Für das Grenzschutzkommando Küste und das Kommando der Grenzschutzschulen wird ein gemeinsamer Grenzschutzbezirkspersonalrat beim Grenzschutzkommando Küste gebildet. Der Grenzschutzhauptpersonalrat wird beim Bundesminister des Innern gebildet.

(3) Die Polizeivollzugsbeamten in der Grundausbildung und die Dienstleistenden im Bundesgrenzschutz (§ 42 a des Wehrpflichtgesetzes) wählen gemeinsam einen Vertrauensmann und zwei Stellvertreter. Für die Wahl, die Amtszeit und die Aufgaben des Vertrauensmannes gilt folgendes:

1. Wahlberechtigt und wählbar sind ohne Rücksicht auf ihr Alter die Polizeivollzugsbeamten, die sich in der Grundausbildung befinden, und die Dienstleistenden; im übrigen gelten § 12 Abs. 1, § 13 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.
2. Der Grenzschutzpersonalrat bestimmt spätestens drei Wochen vor dem unter Nummer 4 Satz 2 genannten Zeitpunkt drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Hat der Grenzschutzpersonalrat den Wahlvorstand nicht fristgemäß bestimmt oder besteht in der Dienststelle kein Grenzschutz-

personalrat, so bestellt der Leiter der Dienststelle den Wahlvorstand.

3. Der Wahlvorstand hat unverzüglich eine Versammlung der Wahlberechtigten einzuberufen. In dieser Versammlung ist die Wahl des Vertrauensmannes und seiner Stellvertreter durchzuführen. Gewählt wird durch Handaufheben. Widerspricht ein Wahlberechtigter diesem Verfahren, so wird eine geheime Wahl mit Stimmzetteln vorgenommen. § 23 gilt entsprechend.
4. Für die Amtszeit des Vertrauensmannes und seiner Stellvertreter gelten § 28 Abs. 1 Nr. 2 und 5 und § 29 entsprechend. § 30 Abs. 1, 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß eine Neuwahl stattfindet, wenn nach Eintreten beider Stellvertreter kein Vertrauensmann mehr vorhanden ist.
5. Für die Geschäftsführung und Rechtsstellung des Vertrauensmannes gelten § 42 bis 44, 45 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 entsprechend. Für die Aufgaben und Befugnisse des Vertrauensmannes gelten § 2 Abs. 1, § 46 Abs. 2, §§ 66, 67 und 68 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 entsprechend. In den Fällen des § 74 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1, Abs. 3 Satz 1 Nr. 3, § 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, 3, 4, 6, 7 ist, soweit Polizeivollzugsbeamte in der Grundausbildung oder Dienstleistende betroffen sind, der Vertrauensmann rechtzeitig von dem Dienststellenleiter zu hören, in den Fällen des § 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6, 7 jedoch nur auf Antrag des Betroffenen. Der Vertrauensmann nimmt mit beratender Stimme an der Sitzung des Personalrates teil.

(4) Erleidet ein Dienstleistender anläßlich der ordnungsgemäßen Wahrnehmung von Rechten oder Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz durch einen Unfall eine gesundheitliche Schädigung, die eine Grenzschutzdienstbeschädigung wäre, so sind die dafür geltenden Vorschriften entsprechend anzuwenden. Im übrigen stehen die Dienstleistenden bei der Anwendung dieses Gesetzes den Polizeivollzugsbeamten in der Grundausbildung gleich.

§ 82

Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Teile und Stellen des Bundesnachrichtendienstes, die nicht zur Zentrale des Bundesnachrichtendienstes gehören, gelten als Dienststellen im Sinne des § 6 Abs. 1.

   In Zweifelsfällen entscheidet der Leiter des Bundesnachrichtendienstes über die Dienststelleneigenschaft.
2. Wahlberechtigt sind nur die nach § 13 Abs. 1 wählbaren Bediensteten.
3. In Fällen des § 27 Abs. 2 setzt der Leiter des Bundesnachrichtendienstes einen Wahlvorstand ein.
4. Die Personalversammlungen finden nur in den Räumen der Dienststelle statt, sie werden in der Zentrale nur als Teilversammlungen durchgeführt. Über die Abgrenzung entscheidet der Leiter des Bundesnachrichtendienstes.
5. Der Leiter der Dienststelle kann nach Anhörung des Personalrates bestimmen, daß Bedienstete, bei denen dies wegen ihrer dienstlichen Aufgaben zwingend geboten ist, nicht an Personalversammlungen teilnehmen.
6. Die Tagesordnung der Personalversammlung und die in der Personalversammlung sowie im Tätigkeitsbericht zu behandelnden Punkte legt der Personalrat im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle fest. Andere Punkte dürfen nicht behandelt werden. Der Leiter der Dienststelle nimmt an den Personalversammlungen teil.
7. In den Fällen des § 19 Abs. 2, der §§ 20 und 22 bestellt der Leiter der Dienststelle den Wahlvorstand.
8. Die Bediensteten des Bundesnachrichtendienstes wählen keine Stufenvertretung. Soweit eine Stufenvertretung zuständig ist, ist an ihrer Stelle der Personalrat der Zentrale zu beteiligen. Erhebt der Personalrat Einwendungen gegen eine vom Leiter des Bundesnachrichtendienstes beabsichtigte Maßnahme, so entscheidet im Falle des § 71 Abs. 4 nach Verhandlung mit dem Personalrat der Zentrale der Chef des Bundeskanzleramtes endgültig.
9. In den Fällen des § 74 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 5, 6, § 74 Abs. 3 Satz 1 Nr. 6, 7, § 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und § 75 Abs. 2 Nr. 1, 2, 4, 5, 6 wird der Personalrat nicht beteiligt. Im übrigen tritt an die Stelle der Mitbestimmung und der Zustimmung die Mitwirkung des Personalrates.
10. § 86 ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:
    a) Angelegenheiten, die einzelne Bedienstete des Bundesnachrichtendienstes betreffen, sind wie Verschlußsachen im Sinne des § 86 Abs. 1 Satz 1 zu behandeln.
    b) Personalvertretungen bei Dienststellen im Sinne der Nummer 1 bilden keine Ausschüsse, an ihre Stelle tritt der Ausschuß des Personalrates der Zentrale.
    c) Der Leiter des Bundesnachrichtendienstes kann außer in den Fällen des § 86 Abs. 5 auch bei Vorliegen besonderer nachrichtendienstlicher Gründe Anordnungen im Sinne des § 86 Abs. 5 treffen oder von einer Beteiligung absehen.
11. Bei Vorliegen besonderer Sicherheitsvorfälle oder einer besonderen Einsatzsituation, von der der Bundesnachrichtendienst ganz oder teilweise betroffen ist, ruhen die Rechte und Pflichten der zuständigen Personalvertretungen. Beginn und Ende des Ruhens der Befugnisse der Personalvertretung werden jeweils vom Leiter des Bundesnachrichtendienstes im Einvernehmen mit dem Chef des Bundeskanzleramtes festgestellt.
12. Die Vorschriften über Aufgaben und Befugnisse der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen, ihrer Beauftragten und Vertreter, sowie § 11 Abs. 2, § 43 Abs. 3, § 54, § 65, § 68

Abs. 1 Satz 2 bis 6, § 77 Abs. 1, 5 sind nicht anzuwenden.

13. Soweit sich aus den Nummern 1 bis 12 nichts anderes ergibt, gilt § 35 Abs. 4 des Soldatengesetzes entsprechend.
14. Für gerichtliche Entscheidungen nach § 79 Abs. 1 ist im ersten und letzten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht zuständig. Im gerichtlichen Verfahren ist § 99 der Verwaltungsgerichtsordnung entsprechend anzuwenden.

§ 83

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

1. Der Leiter des Bundesamtes für Verfassungsschutz kann nach Anhörung des Personalrates bestimmen, daß Bedienstete, 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 (§ 19 Abs. 1, § 33 Abs. 4 Satz 2, § 35, § 38 Abs. 1, § 51) sind nicht anzuwenden.
3. Bei der Beteiligung der Stufenvertretung und der Einigungsstelle sind Angelegenheiten, die lediglich Bedienstete des Bundesamtes für Verfassungsschutz betreffen, wie Verschlußsachen des Geheimhaltungsgrades „VS-VERTRAULICH" zu behandeln (§ 86), soweit nicht die zuständige Stelle etwas anderes bestimmt.

§ 84

(1) Für Dienststellen des Bundes im Ausland gilt dieses Gesetz mit folgender Maßgabe:

1. Angehörige von Dienststellen des Bundes im Ausland sind nicht in eine Stufenvertretung oder in einen Gesamtpersonalrat bei einer Dienststelle im Inland wählbar.
2. Angestellte im Sinne des § 4 Abs. 3 sind auch Ortskräfte, die nach ihrem Dienstvertrag als Angestellte beschäftigt werden.
3. Arbeiter im Sinne des § 4 Abs. 4 sind auch Ortskräfte, die nach ihrem Dienstvertrag als Arbeiter beschäftigt werden.
4. Für gerichtliche Entscheidungen nach § 79 ist das Verwaltungsgericht zuständig, in dessen Bezirk die oberste Dienstbehörde ihren Sitz hat.

(2) Für diplomatische und berufskonsularische Vertretungen der Bundesrepublik Deutschland gilt dieses Gesetz mit folgender Maßgabe:

1. § 6 Abs. 3 ist nicht anzuwenden.
2. Die nach § 12 wahlberechtigten Bediensteten der diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen mit Ausnahme der ausländischen Ortskräfte sind zur Wahl des Personalrates des Auswärtigen Amtes wahlberechtigt, jedoch nicht wählbar. Zur Wahl des Hauptpersonalrates des Auswärtigen Amtes sind sie weder wahlberechtigt noch wählbar.
3. In diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, werden Vertrauensräte gebildet. Für das Wahlrecht und die Wählbarkeit der Bediensteten gelten die §§ 12, 13 und 14 entsprechend. Der Vertrauensrat besteht in diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen mit in der Regel

   5 bis 10 wahlberechtigten Bediensteten aus einem Vertrauensmann,

   11 bis 50 wahlberechtigten Bediensteten aus drei Vertrauensmännern,

   51 und mehr wahlberechtigten Bediensteten aus fünf Vertrauensmännern.

   Besteht der Vertrauensrat aus mehr als einer Person, so wählen die Mitglieder aus ihrer Mitte einen Sprecher, der den Vertrauensrat im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse vertritt und die laufenden Geschäfte führt. Im übrigen gelten für den Vertrauensrat die § 18 Abs. 1, 3, 5, 7, §§ 19 bis 30, §§ 33 bis 36, §§ 40 bis 45 Abs. 1 bis 3, § 46 Abs. 1, 2 entsprechend.
4. Der Vertrauensrat nimmt Anregungen, Anträge und Beschwerden in innerdienstlichen sozialen und persönlichen Angelegenheiten von den Bediensteten entgegen und vertritt sie bei dem Leiter der diplomatischen oder berufskonsularischen Vertretung, wenn sie ihm berechtigt erscheinen. Er unterstützt den Personalrat des Auswärtigen Amtes bei der Durchführung seiner Aufgaben.
5. Der Leiter der diplomatischen oder berufskonsularischen Vertretung hat vor Maßnahmen in Angelegenheiten, in denen nach den §§ 74 oder 75 der Personalrat mitzubestimmen oder mitzuwirken hätte, rechtzeitig dem Vertrauensrat Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
6. Für Personalversammlungen gelten die §§ 47 bis 51 mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Personalrates der Vertrauensrat tritt.
7. § 65 gilt entsprechend.
8. Absatz 1 Nr. 4 gilt entsprechend.

§ 85

Für den Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung gilt an Stelle des § 78 Abs. 5 folgende Regelung:

1. Werden personelle oder soziale Maßnahmen von einer Dienststelle, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Personalvertretung vorgesehen ist, mit Wirkung für Bedienstete einer ihr nicht nachgeordneten Dienststelle getroffen, so ist der Personalrat dieser Dienststelle von deren Leiter zu beteiligen, nachdem zuvor ein Einvernehmen zwischen den Dienststellen über die beabsichtigte Maßnahme hergestellt worden ist.

2. Sind bei einer Dienststelle, bei der keine Stufenvertretung vorgesehen ist, zur Vorbereitung von Entscheidungen nach § 74 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 5 mit Wirkung für andere Dienststellen Ausschüsse gebildet, so hat die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme mit einem Mitglied der Stufenvertretung bei der nächsthöheren, den genannten Dienststellen übergeordneten Dienststelle zu beraten. Dieses Mitglied ist von der Stufenvertretung zu benennen. Nummer 1 ist nicht anzuwenden.

§ 86

(1) Soweit eine Angelegenheit, an der eine Personalvertretung zu beteiligen ist, als Verschlußsache mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-VERTRAULICH" eingestuft ist, tritt an die Stelle der Personalvertretung ein Ausschuß. Dem Ausschuß gehört höchstens je ein in entsprechender Anwendung des § 31 Abs. 1 gewählter Vertreter der im Personalrat vertretenen Gruppen an. Die Mitglieder des Ausschusses müssen nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sein, Kenntnis von Verschlußsachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten. Personalvertretungen bei Dienststellen, die Behörden der Mittelstufe nachgeordnet sind, bilden keinen Ausschuß; an ihre Stelle tritt der Ausschuß des Bezirkspersonalrates.

(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 (§ 70) besteht in den in Absatz 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) § 33 Abs. 4 Satz 2, §§ 39, 78 Abs. 2 und die Vorschriften über die Beteiligung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen in den §§ 35 und 38 Abs. 1 sind nicht anzuwenden. Angelegenheiten, die als Verschlußsachen mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-VERTRAULICH" eingestuft sind, werden in der Personalversammlung nicht behandelt.

(5) Die oberste Dienstbehörde kann anordnen, daß in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 dem Ausschuß und der Einigungsstelle Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, soweit dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder auf Grund internationaler Verpflichtungen geboten ist. Im Verfahren nach § 79 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.

Zweiter Teil

Personalvertretungen in den Ländern

Erstes Kapitel

Rahmenvorschriften für die Landesgesetzgebung

§ 87

Für die Gesetzgebung der Länder sind die §§ 88 bis 99 Rahmenvorschriften.

§ 88

(1) In den Verwaltungen und Betrieben der Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände und der sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten der Länder werden Personalvertretungen gebildet; für Polizeibeamte und Angehörige von Dienststellen, die bildenden, wissenschaftlichen und künstlerischen Zwecken dienen, können die Länder eine besondere Regelung vorsehen.

(2) In den einzelnen Dienststellen ist die Bildung von Jugendvertretungen vorzusehen. Einem Vertreter der Jugendvertretung ist die Teilnahme an allen Sitzungen der Personalvertretung mit beratender Stimme zu gestatten. Die Länder haben zu regeln, in welchen Fällen der gesamten Jugendvertretung ein Teilnahmerecht mit beratender Stimme und in welchen Fällen ihr das Stimmrecht in der Personalvertretung einzuräumen ist.

(3) Der Vertrauensmann der Schwerbeschädigten ist zu allen Sitzungen der Personalvertretung mit beratender Stimme zuzuziehen.

§ 89

Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber werden durch das Personalvertretungsrecht nicht berührt.

§ 90

Durch Tarifvertrag oder Dienstvereinbarung darf eine von den gesetzlichen Vorschriften abweichende Regelung des Personalvertretungsrechts nicht zugelassen werden.

§ 91

(1) Die Personalvertretungen werden in geheimer und unmittelbarer Wahl und bei Vorliegen mehrerer Wahlvorschläge nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt.

(2) Sind in einer Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen (Beamte, Angestellte, Arbeiter) wahlberechtigt, so wählen die Angehörigen jeder Gruppe ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen,

sofern nicht die Mehrheit der Wahlberechtigten jeder Gruppe in getrennter geheimer Abstimmung die gemeinsame Wahl beschließt.

(3) Über Angelegenheiten, die nur die Angehörigen einer Gruppe betreffen, kann die Personalvertretung nicht gegen den Willen dieser Gruppe beschließen.

§ 92

(1) Wahl und Tätigkeit der Personalvertretungen und der Jugendvertretungen dürfen nicht behindert oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflußt werden. Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

(2) Mitglieder der Personalvertretungen dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft in der Personalvertretung unvermeidbar ist und die Personalvertretung zustimmt.

§ 93

(1) Die Mitglieder der Personalvertretungen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Durch die Wahl und die Tätigkeit der Personalvertretungen dürfen den Bediensteten wirtschaftliche Nachteile nicht entstehen.

(3) Die durch die Wahl und die Tätigkeit der Personalvertretungen entstehenden Kosten trägt die Verwaltung.

§ 94

(1) Die Sitzungen der Personalvertretungen sind nicht öffentlich.

(2) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren.

(3) Den Personalvertretungen sind auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Personalakten dürfen Mitgliedern der Personalvertretungen nur mit Zustimmung des Bediensteten vorgelegt werden.

§ 95

(1) Die Personalvertretungen sind in angemessenen Zeitabständen neu zu wählen.

(2) Die Personalvertretungen können wegen grober Vernachlässigung ihrer gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst werden. Das gleiche gilt für den Ausschluß einzelner Mitglieder.

§ 96

Die Personalvertretungen haben darauf hinzuwirken, daß die zugunsten der Bediensteten geltenden Vorschriften und Bestimmungen durchgeführt werden.

§ 97

Die Personalvertretungen sind in innerdienstlichen sozialen und personellen Angelegenheiten zu beteiligen; dabei soll eine Regelung angestrebt werden, wie sie für Personalvertretungen in Bundesbehörden in diesem Gesetz festgelegt ist. Für den Fall der Nichteinigung zwischen der obersten Dienstbehörde und der zuständigen Personalvertretung in Angelegenheiten, die der Mitbestimmung unterliegen, soll die Entscheidung einer unabhängigen Stelle vorgesehen werden, deren Mitglieder von den Beteiligten bestellt werden. Entscheidungen, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, insbesondere Entscheidungen

in personellen Angelegenheiten der Beamten,

über die Gestaltung von Lehrveranstaltungen im Rahmen des Vorbereitungsdienstes einschließlich der Auswahl der Lehrpersonen

und in organisatorischen Angelegenheiten

dürfen jedoch nicht den Stellen entzogen werden, die der Volksvertretung verantwortlich sind.

§ 98

Die Personalvertretungen haben gemeinsam mit dem Leiter der Dienststelle für eine sachliche und gerechte Behandlung der Angelegenheiten der Bediensteten zu sorgen. Insbesondere darf kein Bediensteter wegen seiner Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, wegen seines Geschlechtes oder wegen persönlicher Beziehungen bevorzugt oder benachteiligt werden. Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung dürfen sich in der Dienststelle nicht parteipolitisch betätigen.

§ 99

Zu gerichtlichen Entscheidungen sind die Verwaltungsgerichte berufen.

Zweites Kapitel

Unmittelbar für die Länder geltende Vorschriften

§ 100

(1) Für die Mitglieder der Personalvertretungen, Jugendvertretungen, Wahlvorstände und für Wahlbewerber, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, gelten die §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend.

(2) Eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Bediensteten ist unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist. Wenn nach dem Personalvertretungsrecht eines Landes die Beteiligung der Personalvertretung von einem Antrag des betroffenen Bediensteten abhängig gemacht wird, gilt Satz 1 nur, wenn der Bedienstete einen solchen Antrag gestellt hat.

§ 101

Erleidet ein Beamter anläßlich der ordnungsgemäßen Wahrnehmung von Rechten oder Erfüllung von Pflichten nach dem Personalvertretungsrecht einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so finden diese Vorschriften entsprechende Anwendung.

Dritter Teil

Strafvorschriften

§ 102

(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt, anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfaßt worden sind.

(2) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

(3) Die Tat wird nur auf Antrag des Verletzten verfolgt.

§ 103

(1) Wer ein Geheimnis, das ihm als Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt, anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, unbefugt offenbart und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Hat der Täter durch die Tat fahrlässig wichtige öffentliche Interessen gefährdet, so wird er mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Der Versuch ist strafbar.

(3) Ist der Täter bei einem Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes oder für ein solches Gesetzgebungsorgan tätig, so wird die Tat nur mit Ermächtigung des Präsidenten des Gesetzgebungsorgans verfolgt; ist der Täter sonst bei einer Behörde oder anderen amtlichen Stelle des Bundes oder für eine solche Behörde oder Stelle tätig, so wird die Tat nur mit Ermächtigung der obersten Bundesbehörde verfolgt. In anderen Fällen wird sie nur mit Ermächtigung der obersten Landesbehörde verfolgt.

Vierter Teil

Schlußvorschriften

§ 104

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

§ 105

Das Deutsche Richtergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 1972 (Bundesgesetzbl. I S. 713), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung der Bezeichnungen der Richter und ehrenamtlichen Richter und der Präsidialverfassung der Gerichte vom . . . . . (Bundesgesetzbl. I S. . . . . .) wird wie folgt geändert:

1. § 52 erhält folgende Fassung:

   „Für die Befugnisse und Pflichten des Richterrats gelten § 2 Abs. 1, §§ 66 bis 73, § 74 Abs. 2 und 3 Nr. 1 bis 5 und 7 bis 12, § 75 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 und 6, Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und 6, §§ 76 und 77 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom . . . (Bundesgesetzbl. I S. . . . . .) sinngemäß."

2. § 58 Abs. 3 Satz 2 erhält folgende Fassung:

   „Für die Rechte und Pflichten der Mitglieder gelten §§ 8 bis 10, § 45 Abs. 3 bis 5, § 46 Abs. 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sinngemäß."

3. § 60 Satz 2 erhält folgende Fassung:

   „Das Verwaltungsgericht entscheidet bei Rechtsstreitigkeiten aus der gemeinsamen Beteiligung von Richterrat und Personalvertretung (§ 53 Abs. 1) nach den Verfahrensvorschriften und in der Besetzung des § 79 Abs. 2 und § 80 des Bundespersonalvertretungsgesetzes."

§ 106

Das Kündigungsschutzgesetz vom 10. August 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 499) in der Fassung vom 25. August 1969 (Bundesgesetzbl. I S. 1317), zuletzt geändert durch das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (Bundesgesetzbl. I S. 13), wird wie folgt geändert:

I. § 1 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

   „(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers lie-

gen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts
   a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,
   b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann

   und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,

2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts
   a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,
   b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann

   und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, daß die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrecht erhalten hat. Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen."

II. In § 2 Satz 1 werden in der Klammer hinter den Worten „Absatz 2 Satz 1" die Worte „bis 3" eingefügt.

§ 107

Zur Regelung der in den §§ 11 bis 24, 54 bis 56, 63 bis 65, 81 Abs. 3, §§ 82 und 84 bezeichneten Wahlen erläßt die Bundesregierung binnen . . . Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, Vorschriften über

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

§ 108

Neuwahlen von Personalvertretungen, Jugendvertretungen und Vertrauensmännern nach diesem Gesetz finden frühestens am . . . . . statt. Bis zur Neuwahl, längstens jedoch vier Monate nach dem in Satz 1 genannten Zeitpunkt, bleiben die beim Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehenden Personalvertretungen, Jugendvertretungen, Vertrauensmänner und Obmänner im Amt.

§ 109

Soweit in anderen Vorschriften auf Vorschriften verwiesen wird oder Bezeichnungen verwendet werden, die durch dieses Gesetz aufgehoben oder geändert werden, treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften dieses Gesetzes.

§ 110

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die auf Grund der in diesem Gesetz enthaltenen Ermächtigung erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

§ 111

Dieses Gesetz tritt am 1. . . . . in Kraft. Gleichzeitig treten das Personalvertretungsgesetz vom 5. August 1955 (Bundesgesetzbl. I S. 477), zuletzt geändert durch das . . . . . vom . . . . (Bundesgesetzbl. . . .) und das Gesetz über Personalvertretungen im Bundesgrenzschutz vom 16. März 1965 (Bundesgesetzbl. I S. 68), zuletzt geändert durch das . . . vom . . . (Bundesgesetzbl. . . .) außer Kraft.

Bonn, den 13. Februar 1973

Wehner und Fraktion
Mischnick und Fraktion

Begründung

A. Allgemeines

Das geltende Personalvertretungsrecht stammt aus dem Jahre 1955. Es hat seitdem nur geringfügige Änderungen erfahren. Wenn es sich auch im großen und ganzen bewährt hat, wird es den veränderten Verhältnissen der Gegenwart doch nicht mehr im vollen Umfange gerecht. Die Aufgaben des öffentlichen Dienstes sind wesentlich erweitert worden, der Arbeitsstil hat sich geändert. Die Verwaltungsangehörigen wünschen ebenso wie die Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft mehr Mitsprache bei den sie unmittelbar betreffenden innerdienstlichen Entscheidungen.

In der Regierungserklärung vom 28. Oktober 1969 und vom 18. Januar 1973 kündigte daher der Bundeskanzler als eine der vordringlichen Maßnahmen neben der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes eine Neuordnung des Personalvertretungsrechts des Bundes an. Das neue Betriebsverfassungsgesetz ist inzwischen in Kraft getreten.

Das Personalvertretungsrecht weist zwar manche Gemeinsamkeiten mit dem Betriebsverfassungsrecht auf, in mehreren Punkten weicht es aber von ihm nicht unwesentlich ab. Zwischen der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft bestehen grundsätzliche Unterschiede. Die beiden Bereiche unterscheiden sich nicht nur im organisatorischen Aufbau und in ihren Aufgaben, sondern vor allem dadurch, daß der öffentliche Dienst an gesetzliche Aufträge gebunden ist und in seinem Handeln der Kontrolle der Volksvertretung unterliegt. Die Regierungsverantwortung und die parlamentarische Kontrolle, die zum Wesenskern des demokratischen Rechtsstaates (Artikel 20 Abs. 2 des Grundgesetzes) gehören, dürfen daher durch die Mitbestimmungsrechte der Verwaltungsangehörigen nicht beeinträchtigt werden.

Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz, das die Verfassung der Betriebe einschließlich der Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates regelt, bestimmt das Personalvertretungsgesetz nur die Aufgaben und Befugnisse der Personalvertretung. Die darüber hinausgehende „Verfassung" der Verwaltungen (Aufgaben und Organisation der Dienststellen, Rechte und Pflichten der Verwaltungsangehörigen) ist im öffentlichen Dienst in Rechts- und Verwaltungsvorschriften und in Tarifverträgen geregelt. Das Fehlen mancher Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes im Personalvertretungsrecht läßt daher nicht den Schluß zu, die Materie bleibe im öffentlichen Dienst ungeregelt.

Der vorliegende Entwurf beschränkt sich nicht auf die Änderung einzelner Vorschriften, sondern enthält eine Neufassung des Personalvertretungsgesetzes des Bundes.

Kernstück der Neuregelung ist die Erweiterung der Beteiligungsrechte der Personalvertretung in personellen und sozialen Angelegenheiten. Die Mitbestimmung des Personalrats soll auf zahlreiche personelle und soziale Angelegenheiten ausgedehnt werden, bei denen der Personalrat nach geltendem Recht nur mitwirken kann.

Der Mitbestimmung sind jedoch drei Grenzen gesetzt:

— Die verfassungsrechtliche Zulässigkeit:

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts darf die letzte Entscheidung in Personalangelegenheiten der Beamten nicht generell der Regierungsverantwortung entzogen und auf von Regierung und Parlament unabhängige Stellen (Einigungsstellen) übertragen werden. Müßte sich die Regierung im Konfliktsfalle der Entscheidung einer unabhängigen Schiedsstelle beugen, so würde eine wesentliche Regierungsfunktion in Wirklichkeit von dieser anderen Instanz wahrgenommen und die Regierung der Entscheidungsgewalt und Verantwortlichkeit enthoben, die ihr im demokratischen Rechtsstaat zukommt. Der Entwurf sieht daher ein besonderes Mitbestimmungsverfahren in Personalangelegenheiten der Beamten vor, nach dem die letzte Entscheidung — nach Einschaltung der Einigungsstelle — den parlamentarisch verantwortlichen Spitzen der Exekutive vorbehalten bleibt (§ 69 Abs. 5).

— Die Funktionsfähigkeit der Verwaltung:

Die Erweiterung der Beteiligungsrechte der Personalvertretung kann den Entscheidungsprozeß in der Verwaltung verlangsamen. Dieser Nachteil kann nur bei gutem Willen aller Beteiligten zu sachlicher Zusammenarbeit durch eine erhöhte Mitverantwortung aller Verwaltungsangehörigen wettgemacht werden.

— Der Schutz der Persönlichkeitssphäre des einzelnen Bediensteten:

Die Beteiligung der Personalvertretung muß ihre Grenze dort haben, wo mit ihr ein Eindringen in die höchstpersönliche Sphäre eines Bediensteten gegen dessen Willen verbunden wäre. In derartigen Fällen soll der Personalrat daher nur auf Wunsch des Betroffenen beteiligt werden.

Außer der Erweiterung der Beteiligungsrechte der Personalvertretung sieht der Entwurf folgende wesentliche Neuregelungen vor:

— Herabsetzung der Altersgrenze für die Wählbarkeit zum Personalrat auf das 18. Lebensjahr (§ 13 Abs. 1 i. V. m. § 12);

— Erweiterung des Wahlvorschlagsrechts (§ 18 Abs. 4);

— Erweiterung der Befugnisse und Stärkung der Stellung der Jugendvertretung (§ 39 Abs. 1, §§ 56 bis 63);

— Stärkung der Stellung des Vertrauensmannes der Schwerbeschädigten (§ 39 Abs. 1);

— Einführung von Vertrauensmännern der ausländischen Bediensteten (§ 65);

— Verstärkung des Kündigungsschutzes für Arbeitnehmer (§§ 23, 46, 61, 75, 106);

— Einführung einer einheitlichen Aufwandsentschädigung für die vom Dienst freigestellten Personalratsmitglieder (§ 45 Abs. 4, § 53 Abs. 2);

— Anpassung des Personalvertretungsrechts für die Grenzschutzverbände an das allgemeine Personalvertretungsrecht, Ersetzung des bisherigen besonderen Personalvertretungsgesetzes für den Bundesgrenzschutz durch eine Sondervorschrift im PersVG (§ 81);

— Anpassung der Vorschriften für Dienststellen des Bundes im Ausland an das allgemeine Personalvertretungsrecht (§ 84);

— Sonderregelung für die Beteiligung der Personalvertretung in Angelegenheiten, die nach der Verschlußsachenanweisung der Geheimhaltung unterliegen (§ 86).

Am Gruppenprinzip, das im Personalvertretungsrecht schon bisher stärker ausgeprägt ist als im Betriebsverfassungsrecht, hält der Entwurf fest.

Aus systematischen Gründen ist der Aufbau der Neufassung gegenüber dem geltenden Gesetz teilweise geändert worden.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu § 1

Die Vorschrift entspricht dem geltenden Recht (§ 1).

Zu § 2

Absatz 1 entspricht inhaltlich dem schon im geltenden Recht (§ 55 Abs. 1) verankerten Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Er wurde wegen seiner Bedeutung an die Spitze des Gesetzes gestellt. Die Umstellung der Reihenfolge der Ziele der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat ist der Formulierung des § 2 Abs. 1 des neuen Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) angepaßt.

Absatz 2 entspricht dem bisherigen § 2. Der Hinweis auf die Wahrnehmung der Mitgliederinteressen dient der Klarstellung.

Eine besondere Normierung des Rechts der Gewerkschaftsbeauftragten auf Zugang zu den Dienststellen wie in § 2 Abs. 2 BetrVG ist für die öffentlichen Verwaltungen entbehrlich, weil sich hier bisher auch ohne ausdrückliche Regelung keine Schwierigkeiten ergeben haben. Soweit das Gesetz eine Beteiligung von Gewerkschaftsbeauftragten vorsieht (z. B. in §§ 19, 33, 35, 38, 51), ist ein Zugangsrecht ohnehin unzweifelhaft. Im übrigen handelt es sich um eine Frage des Hausrechts. Wenn ein Dienststellenleiter den Zugang ohne triftigen Grund verweigern sollte, besteht — anders als in der Privatwirtschaft — die Möglichkeit, die Entscheidung der vorgesetzten Dienststellen herbeizuführen.

Zu § 3

Das Personalvertretungsrecht, das für alle Dienststellen einheitlich sein muß, wird durch diese dem geltenden Recht (§ 78 Abs. 1) entsprechende Vorschrift der Disposition der Tarifvertragsparteien entzogen. Tarifverträge müssen schon deshalb ausgeschlossen werden, weil das Personalvertretungsrecht für Arbeitnehmer und Beamte gilt.

Zu §§ 4, 5 und 6

Die Vorschriften entsprechen dem geltenden Recht (§§ 3, 4, 5, 6, 7).

Zu § 7

Die Vorschrift entspricht im wesentlichen dem § 8 des geltenden Rechts. Satz 2 soll eine Überbeanspruchung der Leiter von Bundesoberbehörden oder Mittelbehörden vermeiden helfen.

Zu § 8

Die Vorschrift erweitert den bisher durch § 59 Abs. 1 geschützten Personenkreis. Das Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot bezieht sich jetzt ausdrücklich auf jeden, der Befugnisse oder Aufgaben nach dem Personalvertretungsgesetz wahrnimmt, z. B. auch auf Teilnehmer an Personalversammlungen und auf Bedienstete, die sich mit Bitten und Beschwerden an den Personalrat wenden.

Zu § 9

Die Vorschrift dehnt die Schweigepflicht, die nach geltendem Recht (§ 60) nur für Mitglieder und Ersatzmitglieder der Personalräte sowie für Beauftragte von Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen besteht, auf alle Personen aus, die Aufgaben und Befugnisse nach dem Personalvertretungsgesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben (z. B. Vertrauensleute im BGS, Vertrauensleute der ausländischen Bediensteten, Vertrauensleute der Schwerbeschädigten, Teilnehmer an Personalversammlungen).

Zu § 10

Die Vorschrift entspricht dem § 95 a des geltenden Rechts.

Zu § 11

Die Vorschrift entspricht dem § 12 Abs. 1 und 2 des geltenden Rechts.

Zu § 12

Die Vorschrift entspricht dem § 9 des geltenden Rechts. Absatz 1 Satz 1 ist der Formulierung des Bundeswahlgesetzes (§ 13 Nr. 2, § 16 Abs. 2 Nr. 3) angeglichen.

Der neu eingefügte Absatz 1 Satz 2 berücksichtigt, daß es bei längerer Beurlaubung ohne Bezüge an der für die Wahlberechtigung notwendigen tatsächlichen Eingliederung in die Dienststelle fehlt.

Der neue Satz 2 in Absatz 2 geht davon aus, daß durch die Abordnung infolge einer Freistellung für die Aufgaben in einer Stufenvertretung die persönliche Bindung an die Stammbehörde in aller Regel nicht gelöst wird.

Zu § 13

Die Vorschrift weicht von dem geltenden Recht (§ 10) in folgenden Punkten ab:

— Das Mindestalter für die Wählbarkeit wird auf die Vollendung des 18. Lebensjahres, das Mindestalter für das aktive Wahlrecht (§ 12 Abs. 1), herabgesetzt.

  Damit soll jungen Bediensteten die Möglichkeit gegeben werden, mehr Mitverantwortung im innerdienstlichen Bereich zu übernehmen.

— An Stelle der bisher nach geltendem Recht erforderlichen sechsmonatigen Zugehörigkeit zur Dienststelle genügt nach der Neuregelung grundsätzlich eine dreimonatige Zugehörigkeit zur Dienststelle, wenn der Kandidat schon seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich seiner obersten Dienstbehörde angehört. In der Regel wird unter diesen Voraussetzungen ein Kandidat den Einblick in die dienstlichen Verhältnisse seiner Dienststelle gewonnen haben, der ihn befähigt, ein Personalratsamt auszuüben.

An der Voraussetzung des Wahlrechts für den Deutschen Bundestag hält der Entwurf wegen des besonderen Sicherheitsbedürfnisses der öffentlichen Verwaltung fest. Ausländischen Verwaltungsangehörigen soll zwar das aktive, nicht aber das passive Wahlrecht eingeräumt werden. Darüber hinaus erhalten ausländische Bedienstete durch § 65 des Entwurfs die Möglichkeit, Vertrauensmänner zu ihrer Interessenvertretung zu wählen. Diese Regelung steht nicht im Widerspruch zum EWG-Vertrag. Nach Artikel 48 Abs. 4 des Vertrages finden die Bestimmungen über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer keine Anwendung auf die in der öffentlichen Verwaltung Beschäftigten.

Zu § 14

Die Vorschrift entspricht mit redaktionellen Anpassungen an die Änderung in § 13 Abs. 1 dem § 11 des geltenden Rechts.

Zu §§ 15 und 16

Die Vorschriften entsprechen dem geltenden Recht (§ 12 Abs. 3, 4, §§ 13, 16).

Zu § 17

Die Vorschrift entspricht dem geltenden Recht (§ 14), wobei Absatz 2 klarer gefaßt ist.

Zu § 18

Die Vorschrift entspricht im wesentlichen § 15 des geltenden Rechts. Die Bezeichnung „Personenwahl" (statt bisher „Mehrheitswahl") in Absatz 3 dient der Klarstellung (vgl. § 28 Abs. 2 der Wahlordnung).

Die Erweiterung des Wahlvorschlagsrechts in Absatz 4 Satz 1 soll es auch solchen Gewerkschaften ermöglichen, Wahlvorschläge zu machen, die nur wenige Mitglieder in der Dienststelle haben.

Der Verzicht auf die Unterschriftenpflicht für Wahlvorschläge der Gewerkschaften läßt es diesen jedoch unbenommen, für ihre Wahlvorschläge Unterschriften zu sammeln, wenn sie dies für zweckmäßig halten.

Durch den Ausschluß der leitenden Bediensteten von dem Recht, Wahlvorschläge zu machen oder zu unterzeichnen, soll die Möglichkeit einer Beeinflussung der übrigen Bediensteten vermieden werden.

Absatz 6 ist der Änderung des § 17 Abs. 2 angepaßt.

Zu § 19

Die im geltenden Recht (§ 17) bestimmten Fristen reichten oft für eine sorgfältige Vorbereitung der Wahl nicht aus. § 19 verlängert daher die Fristen in Absatz 1 und 2 um je zwei Wochen.

Durch die Möglichkeit der Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten an Sitzungen des Wahlvorstandes soll erreicht werden, daß Streitfragen über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl schon vorab geklärt und dadurch Wahlanfechtungen nach Möglichkeit vermieden werden.

Im übrigen entspricht die Vorschrift dem geltenden Recht.

Zu §§ 20, 21 und 22

Die Vorschriften entsprechen dem geltenden Recht (§§ 18, 19 und 20).

Zu § 23

Absatz 1 Satz 1 entspricht § 21 Abs. 1 des geltenden Rechts.

Darüber hinaus wird durch den Kündigungs-, Abordnungs- und Versetzungsschutz den Mitgliedern des Wahlvorstandes und den Wahlbewerbern die erforderliche Unabhängigkeit für ihre Tätigkeiten garantiert.

Durch Absatz 2 Satz 3 werden die Mitglieder des Wahlvorstandes hinsichtlich des Freizeitausgleichs und der Reisekostenvergütung den Personalratsmitgliedern gleichgestellt.

Zu § 24

Die Vorschrift entspricht dem § 22 des geltenden Rechts.

Zu § 25

Die Vorschrift entspricht mit redaktionellen Anpassungen dem geltenden Recht (§ 24).

Zu § 26

Absatz 1 und 2 entsprechen dem § 25 des geltenden Rechts.

Der neue Absatz 3 soll verhindern, daß eine Gruppe nicht mehr im Personalrat vertreten ist, wenn die gewählten Mitglieder und Ersatzmitglieder aus dem Personalrat ausgeschieden sind.

Zu § 27

Die Vorschrift entspricht dem geltenden Recht (§ 26).

Zu § 28

Absatz 1 entspricht § 27 des geltenden Gesetzes.
Absatz 2 dient der Klarstellung.

Zu §§ 29, 30

Die Vorschriften entsprechen dem geltenden Recht (§§ 28, 29).

Zu § 31

Absatz 1 entspricht dem geltenden Recht (§ 31 Abs. 1).

Der neue Satz 2 in Absatz 2 dient der Klarstellung im Sinne der Rechtsprechung.

Durch Absatz 3 Satz 2 soll das Gruppenprinzip auch bei der Vertretung des Personalrats gewährleistet werden.

Zu § 32

Satz 1 entspricht § 32 des geltenden Gesetzes.

Satz 2 dient dem Schutz einer nicht unbedeutenden Wahlvorschlagsminderheit (ein Drittel der abgegebenen Stimmen) dadurch, daß ihr im Falle der Bildung eines erweiterten Vorstandes ein Sitz in diesem zugesichert wird.

Als einheitliche Wahlvorschlagslisten im Sinne dieser Vorschrift sind nicht die jeweils für einzelne Gruppen aufgestellten Listen, sondern — über die Gruppengrenzen hinweg — die Listen mit gleicher Bezeichnung anzusehen. Beispiel: die Listen der A-Gewerkschaft für die Gruppen der Beamten, Angestellten und Arbeiter werden als einheitliche Wahlvorschlagsliste im Sinne dieser Vorschrift behandelt. Erhält sie die zweitgrößte Zahl, mindestens jedoch ein Drittel aller in der Dienststelle abgegebenen Stimmen, so muß eines der weiteren Vorstandsmitglieder aus ihren Reihen gewählt werden.

Zu § 33

Die Vorschrift entspricht im wesentlichen dem § 33 des geltenden Gesetzes.

Die Verlängerung der Frist für die Einberufung einer neugebildeten Stufenvertretung in Absatz 1 entspricht einem praktischen Bedürfnis. Außerdem wird in Absatz 1 klargestellt, daß die Verantwortung des Wahlvorstandes erst endet, wenn der neue Personalrat seine Geschäfte selbst führen kann.

Der neugefaßte Absatz 3 räumt in Anlehnung an § 29 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes auch der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe das Recht ein, die Anberaumung einer Personalratssitzung zu verlangen. Die Einräumung desselben Rechtes an die Jugendvertretung in Angelegenheiten, die besonders jugendliche Bedienstete betreffen, soll die Stellung der Jugendvertretung stärken.

Absatz 4 Satz 2 räumt Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen gleiche Möglichkeiten der Einflußnahme ein. Die Vorschrift hat allerdings für die Bundesverwaltungen z. Z. keine Bedeutung, weil diese keiner Arbeitgebervereinigung angehören.

Zu §§ 34, 35, 36

Die Vorschriften entsprechen dem geltenden Recht (§§ 34, 35, 36).

Zu § 37

Die Regelung der gemeinsamen Entscheidung des Personalrats (über gemeinsame Angelegenheiten der Bediensteten) und der Gruppenentscheidung (in Angelegenheiten, die nur die Angehörigen einer Gruppe betreffen) entspricht dem geltenden Recht (§ 37). Durch die Ausweitung der Rechte der Jugendvertretung in § 39 Abs. 1 Satz 3 kann sich jedoch eine Einschränkung des Grundsatzes der Gruppenentscheidung ergeben, wenn eine Angelegenheit nur Angehörige einer Gruppe (§ 37 Abs. 2), dabei aber zugleich überwiegend jugendliche Bedienstete betrifft. In diesem Fall haben die Jugendvertreter, die nicht nach dem Gruppenprinzip gewählt sind, volles Stimmrecht (§ 39 Abs. 1 Satz 3), so daß es nicht ausgeschlossen ist, daß dabei die Gruppenentscheidung durch die Mitentscheidung der — u. U. zahlenmäßig stärkeren — Jugendvertretung überlagert wird.

Zu § 38

Die Vorschrift entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht (§ 38). Mit der Einräumung des Rechts, die Aussetzung eines Beschlusses zu verlangen, wird die Stellung der Jugendvertretung und des Vertrauensmannes der Schwerbeschädigten wesentlich gestärkt.

Zu § 39

Gegenüber dem geltenden Recht (§ 39) werden die Stellung des Vertrauensmannes der Schwerbeschädigten und die Befugnisse der Jugendvertretung wesentlich gestärkt.

Der neue Absatz 3 verpflichtet den Personalrat, auch den Vertrauensmann der ausländischen Bediensteten (§ 65) in bestimmten Fällen anzuhören. Im übrigen hat der Vertrauensmann der ausländischen Bediensteten kein Anwesenheitsrecht während der Beratung und Beschlußfassung des Personalrats.

Zu § 40

Die Vorschrift entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht (§ 40).

Durch Absatz 2 Satz 2 soll die Arbeit der Gewerkschaftsbeauftragten erleichtert werden.

Zu § 41

Die Vorschrift entspricht § 41 des geltenden Gesetzes. Wegen der Bedeutung der Geschäftsordnung für die Arbeit des Personalrats soll sie jedoch nur mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschlossen werden können.

Zu § 42

Im Gegensatz zum geltenden Recht (§ 43) wird die Abhaltung von Sprechstunden des Personalrats nicht mehr von der Größe der Dienststelle abhängig gemacht. Außerdem wird klargestellt, daß der Personalrat nicht für die Einrichtung von Sprechstunden während der Arbeitszeit, sondern nur für deren räumliche und zeitliche Lage an das Einvernehmen mit dem Dienststellenleiter gebunden ist.

Zu § 43

Absatz 1 entspricht dem geltenden Recht (§ 44 Abs. 1).

Die Reisekostenvergütungen sollen aber im Gegensatz zum geltenden Recht (§ 52 Abs. 2), das eine Mindesthöhe der Reisekostenvergütungen bestimmt, für alle Personalratsmitglieder nach den gleichen Maßstäben bemessen werden.

Absatz 2 verdeutlicht, daß dem Personalrat außer Geschäftsräumen und Geschäftsbedarf auch erforderliche Bürohilfskräfte, nicht jedoch Sachbearbeiter zur Verfügung zu stellen sind.

Absatz 3 dient der Klarstellung.

Zu § 44

Die Vorschrift entspricht dem § 45 des geltenden Gesetzes.

Zu § 45

Absatz 1 und 2 Satz 1 entsprechen dem geltenden Recht (§ 42).

Durch Absatz 2 Satz 2 wird im Gegensatz zum geltenden Recht gewährleistet, daß Personalratsmitglieder, die durch Personalratsaufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht werden, in gleicher Weise wie Beamte Dienstbefreiung erhalten. Die beamtenrechtliche Regelung ist in diesen Fällen auf alle Personalratsmitglieder, auch auf Arbeitnehmer, entsprechend anzuwenden, da eine unterschiedliche Behandlung bei der Wahrnehmung gleicher Aufgaben nicht gerechtfertigt wäre.

Absatz 3 Satz 1, der dem geltenden Recht entspricht, meint nicht nur die gänzliche Freistellung von dienstlichen Aufgaben oder die Freistellung an bestimmten Wochentagen oder für bestimmte Tageszeiten, sondern z. B. auch die bloße Freistellung zur Teilnahme an Sitzungen des Personalrats. Satz 2 dient der Klarstellung. Satz 3 konkretisiert das allgemeine Benachteiligungsverbot des § 8 für die freigestellten Mitglieder des Personalrats.

Absatz 4 berücksichtigt, daß in den großen Bundesverwaltungen schon seit längerer Zeit Aufwandsentschädigungen an ganz freigestellte Personalratsmitglieder gewährt werden. Durch diese Vorschrift soll eine einheitliche Regelung für alle Bundesverwaltungen sichergestellt werden.

Der neue Absatz 5 verdeutlicht den schon nach geltendem Recht gegebenen Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Personalratsarbeit erforderlich sind.

Zu § 46

Absatz 1 entspricht dem geltenden Recht (§ 59 Abs. 2 Satz 1). Materiellrechtlich ist jedoch eine Änderung dadurch eingetreten, daß durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 der Kündigungsschutz erweitert worden ist. Danach sollen auch ehemalige Personalratsmitglieder für die Dauer eines Jahres nach Beendigung der Mitgliedschaft im Personalrat besonderen Kündigungsschutz genießen.

Absatz 2 regelt den Kündigungsschutz bei außerordentlichen Kündigungen von Personalratsmitgliedern entsprechend dem § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Absatz 3 Satz 1 und 3 entsprechen § 59 Abs. 2 Satz 2 des geltenden Gesetzes. In Anlehnung an die Regelung für die außerordentliche Kündigung in Absatz 2 soll auch die Zustimmung des Personalrats zur Abordnung und Versetzung von Personalratsmitgliedern ggf. durch das Verwaltungsgericht ersetzt werden können.

Zu §§ 47, 48

Die Vorschriften entsprechen dem geltenden Recht (§§ 46, 47).

Zu § 49

Die Vorschrift entspricht im wesentlichen dem § 48 des geltenden Gesetzes. Der neue Satz 3 in Absatz 1 sichert den Teilnehmern an Personalversammlun-

gen, die aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, Dienstbefreiung zu, wie sie das Bundesbeamtengesetz für eine über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Beanspruchung vorsieht.

Zu § 50

Gegenüber dem geltenden Recht (§ 49) wird der Themenkreis der Personalversammlung erweitert. Alle Angelegenheiten, die die Dienststelle oder die Bediensteten unmittelbar betreffen, können von der Personalversammlung erörtert werden. Allgemeine sozial- oder tarifpolitische Themen gehören nicht dazu. Ihre Erörterung wäre ohne Sinn, weil weder der Personalrat noch der Dienststellenleiter — anders als etwa der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft — Einfluß auf die Gestaltung der Tarif- oder Sozialpolitik nehmen kann. Die Friedenspflicht und das Verbot parteipolitischer Betätigung gelten auch für die Personalversammlung.

Zu § 51

Gegenüber dem geltenden Recht (§ 50) erleichtert Absatz 1 die Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten an Personalversammlungen. Danach sind alle in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften berechtigt, einen Beauftragten zu entsenden, wenn nicht der Personalrat der Teilnahme widerspricht. Der Widerspruch des Personalrats kann sich wegen der für den öffentlichen Dienst besonders wichtigen verbandspolitischen Neutralität nicht gegen die Teilnahme von Beauftragten einzelner, sondern nur gegen die Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen überhaupt richten. Widerspricht der Personalrat der Teilnahme nicht, so gebietet diese verbandspolitische Neutralität, daß er die Einberufung der Personalversammlung den genannten Verbänden rechtzeitig mitteilt.

Absatz 2 räumt über das geltende Recht (§ 50 Abs. 2) hinaus dem Dienststellenleiter ein Teilnahmerecht stets dann ein, wenn Beauftragte der Gewerkschaften an der Personalversammlung teilnehmen.

Zu § 52

Die Vorschrift entspricht dem § 51 des geltenden Gesetzes.

Zu § 53

Die Vorschrift entspricht bis auf die Regelung der Aufwandsentschädigung (vgl. Begründung zu § 45 Abs. 4) dem geltenden Recht (§ 52).

Zu §§ 54, 55

Die Vorschriften entsprechen dem geltenden Recht (§§ 53, 54).

Zum Dritten Kapitel

Der Bedeutung angemessen, die der Beteiligung jugendlicher Bediensteter an den Aufgaben im Rahmen der Personalvertretung zukommt, werden die Vorschriften über die Jugendvertretung in einem eigenen Kapitel zusammengefaßt. Zur Stärkung der Mitverantwortung jugendlicher Bediensteter werden diese Vorschriften gegenüber dem geltenden Recht erweitert und fortentwickelt. Die Jugendvertretung soll nicht nur zahlenmäßig verstärkt werden, sondern auch Stimmrecht bei Personalratsbeschlüssen erhalten, die überwiegend jugendliche Bedienstete betreffen.

Zu § 56

Die Vorschrift entspricht dem geltenden Recht (§ 23 Abs. 2).

Zu § 57

Die Vorschrift entspricht dem geltenden Recht (§ 23 Abs. 2), wobei die Wählbarkeit wie in § 13 (siehe die Begründung dort) auf Deutsche beschränkt wird.

Zu § 58

Durch die in Absatz 1 vorgesehene, gegenüber dem geltenden Recht erhöhte Zahl der Jugendvertreter soll die Stellung der Jugendvertretung gestärkt werden.

Absatz 2 entspricht dem geltenden Recht (§ 23 Abs. 2 in Verbindung mit § 16).

Absatz 3 entspricht der Sollvorschrift für die Zusammensetzung des Personalrats in § 16 Abs. 7 des Entwurfs.

Zu § 59

Die Absätze 1 und 2 entsprechen inhaltlich dem geltenden Recht (§ 23 Abs. 2, § 24). Absatz 2 Satz 3 dient der Klarstellung im Sinne der Rechtsprechung. Absatz 3 soll die Arbeit der Jugendvertretung im Hinblick auf ihre erweiterten Aufgaben und Befugnisse erleichtern.

Zu § 60

Die Vorschrift faßt die im zweiten Kapitel geregelten Befugnisse der Jugendvertretung gegenüber dem Personalrat (Antrag auf Anberaumung einer Personalratssitzung, auf Aussetzung eines Personalratsbeschlusses, Beratungs- und Stimmrecht im Personalrat) zur Verdeutlichung zusammen.

Zu § 61

Die Vorschrift regelt die Geschäftsführungsbefugnisse der Jugendvertretung (Sprechstunden, Kostenerstattung durch die Dienststelle, Zurverfügungstel-

lung von Räumen und Bekanntmachungsplätzen) und die Rechtsstellung der Jugendvertreter einschließlich des Kündigungsschutzes.

Der Entwurf verzichtet auf eine besondere Geschäftsordnungsregelung, zumal sich die Tätigkeit der Jugendvertretung im wesentlichen innerhalb des Personalrats abspielt (vgl. § 39 Abs. 1). Im übrigen sollen die Jugendvertreter, denen es in der Regel an Erfahrungen bei der Handhabung von Geschäftsordnungen fehlt, nicht durch kasuistische Verfahrensregeln abgeschreckt oder eingeengt werden. Es bleibt ihnen jedoch unbenommen, sich eine Geschäftsordnung zu geben oder sich an die des Personalrats anzulehnen.

Zu § 62

Durch die Einführung von Jugendversammlungen soll nicht nur das Verständnis für die personalvertretungsrechtliche Arbeit bei den jugendlichen Bediensteten gefördert werden, den Jugendlichen soll auch die Möglichkeit geboten werden, ihre besonderen Angelegenheiten in ihrem Kreise zu besprechen.

Zu § 63

Die Errichtung von Jugendstufenvertretungen dient der Stärkung der Jugendvertretung auf allen Ebenen, wobei sich ihre Aufgaben und Befugnisse gegenüber den zuständigen Stufenvertretungen ebenfalls nach § 33 Abs. 3, §§ 38, 39 Abs. 1 richten (vgl. § 60).

Zu § 64

Absatz 1 entspricht dem bisherigen § 23 Abs. 1, Absatz 2 des Entwurfs dem bisherigen § 30 Abs. 1. Der neue Absatz 3 verweist auf die für den Personalrat geltenden Vorschriften über Sprechstunden, Reisekostenvergütung, Geschäftsbedarf, Dienstbefreiung bei Arbeitszeitüberschreitung u. a.

Absatz 4 verweist auf das Recht der Vertreter der nicht ständig Beschäftigten, an der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders die von ihnen vertretenen Bediensteten berühren, beratend teilzunehmen.

Zu § 65

Die Einführung eines besonderen Vertrauensmannes für die ausländischen Bediensteten trägt der Bedeutung Rechnung, die die Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter in den letzten Jahren auch im öffentlichen Dienst erlangt hat. Wegen des besonderen Sicherheitsbedürfnisses weiter Bereiche des öffentlichen Dienstes räumt der Entwurf den ausländischen Bediensteten zwar nicht das passive Wahlrecht ein (vgl. die Begründung zu § 13), durch den Vertrauensmann wird ihnen aber eine sichere Interessenvertretung geboten. Während die Einräumung des passiven Wahlrechts einer Minderheit von Ausländern keine Gewähr böte, daß einer der Ihren in den Personalrat gewählt würde, kann eine Minderheit von wenigstens fünf ausländischen Bediensteten in jedem Falle einen Vertrauensmann wählen. Im übrigen wählen die ausländischen Bediensteten gemeinsam mit ihren deutschen Kollegen den Personalrat.

Der Vertrauensmann kann, muß aber nicht Ausländer sein. Den ausländischen Verwaltungsangehörigen steht es nach dem Entwurf frei, weil etwa keiner von ihnen ausreichende deutsche Sprach- oder Rechtskenntnisse besitzt, einen deutschen Kollegen ihres Vertrauens zu wählen. Um die Wahl auch für die mit den deutschen Verhältnissen wenig vertrauten Ausländer zu erleichtern, sieht der Entwurf ein möglichst unkompliziertes Verfahren (Wahl durch Handaufheben) vor. Die Amtszeit des Vertrauensmannes und seiner Stellvertreter soll wegen der stärkeren Fluktuation bei den ausländischen Bediensteten kürzer als die des Personalrats sein. Die für den Personalrat vorgesehenen Vorschriften über Sprechstunden, Reisekostenvergütung, Geschäftsbedarf, Dienstbefreiung bei Arbeitszeitüberschreitung, Verbot parteipolitischer Betätigung u. a. sollen auch für den Vertrauensmann gelten.

Zu § 66

Die Vorschrift über die Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleiter und Personalrat entspricht § 55 Abs. 2 bis 4 des geltenden Gesetzes.

Zu § 67

Die Absätze 1 und 3 entsprechen dem bisherigen § 56. Der neue Absatz 2 stellt klar, daß Personalratsmitglieder und die übrigen Bediensteten, die Aufgaben nach dem Personalvertretungsgesetz wahrnehmen (z. B. Jugendvertreter, Ausländervertrauensleute, Vertrauensleute im BGS), grundsätzlich daneben gewerkschaftliche Funktionen ausüben dürfen. Satz 2 hebt den vom Bundesverfassungsgericht [Beschluß vom 26. Mai 1970 — 2 BvR 664/65 — (BVerfGE 28, 295)] bestätigten Grundsatz hervor, daß der Personalrat alles vermeiden muß, was geeignet ist, seine Stellung als Repräsentant der Gesamtheit der Bediensteten und als neutraler Sachwalter ihrer Interessen zweifelhaft erscheinen zu lassen.

Zu § 68

Die Vorschrift entspricht im wesentlichen dem bisherigen § 57 Abs. 1 und 2. Die Pflicht des Personalrats, sich für die Belange der älteren Bediensteten einzusetzen, wird besonders hervorgehoben.

Mit der ausdrücklich normierten Aufgabe des Personalrats, die Eingliederung ausländischer Bediensteter zu fördern, soll — ebenso wie durch § 39 Abs. 3 und § 65 — der Schutz für diese Minderheit unter den Verwaltungsangehörigen verstärkt werden.

Während über Anträge des Personalrats nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 der Dienststellenleiter ab-

schließend entscheidet, sieht Satz 2 für Anträge des Personalrats in Mitbestimmungsangelegenheiten nach § 74 ein besonderes Verfahren vor, das es ermöglicht, die Entscheidung der obersten Dienstbehörde herbeizuführen. Damit werden die Rechte der Personalvertretung wesentlich erweitert. Das in § 69 Abs. 3 bis 5 geregelte Initiativrecht des Personalrats in bestimmten sozialen Angelegenheiten (mit der Möglichkeit, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeizuführen) wird dadurch nicht berührt.

Absatz 2 stärkt die Stellung des Personalrats bei der Erfüllung seiner Aufgaben erheblich und konkretisiert die aus dem Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit (§ 2) abgeleiteten Pflichten des Dienststellenleiters. Während dem Personalrat nach geltendem Recht beispielsweise notwendige Unterlagen nur auf sein Verlangen vorzulegen sind, hat die Dienststelle das künftig unaufgefordert zu tun. Durch die Verpflichtung der Dienststelle zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung des Personalrats soll dieser in den Stand gesetzt werden, seine Aufgaben ohne Einschränkung zu erfüllen. Zur umfassenden Unterrichtung gehört es auch, daß vor personellen Maßnahmen, die eine Wahl zwischen mehreren Personen gestatten, dem Personalrat Unterlagen über alle in Betracht kommenden Personen vorzulegen sind. Satz 4 des Absatzes 2 soll es dem Bediensteten ermöglichen, sich der Unterstützung des Personalrats bei Gegenvorstellungen gegen seine dienstliche Beurteilung zu versichern. Die Vorschrift bezieht sich nicht auf Beurteilungsentwürfe.

Zu § 69

Die Vorschrift über das Mitbestimmungsverfahren entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht (§ 62).

Der neue Satz 2 des Absatzes 2 und Satz 5 des Absatzes 4 (Begründungspflicht) sollen die Entschließung des Personalrats erleichtern und die Entscheidung des Dienststellenleiters transparent machen. Die Erklärungsfrist (Absatz 2 Satz 3, 4) soll verlängert werden, um dem Personalrat ein ausgewogenes Urteil zu ermöglichen.

Der neue Satz 6 des Absatzes 2 dient dem Schutz des einzelnen Bediensteten, die Vorschrift entspricht dem § 90 Satz 2 des Bundesbeamtengesetzes.

Die neue Vorschrift in Absatz 5 Satz 2 und 3 ist notwendig, weil § 74 über das geltende Recht hinaus die meisten personellen Angelegenheiten auch der Beamten der Mitbestimmung des Personalrats unterwirft. Da nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Urteil vom 27. April 1959 — BVerfGE 9, 268 —) die letzte Entscheidung in derartigen Angelegenheiten mit Rücksicht auf das Demokratiegebot des Grundgesetzes nicht auf Stellen übertragen werden darf, die von Regierung und Parlament unabhängig sind, behält die Neuregelung die endgültige Entscheidung der verantwortlichen obersten Dienstbehörde — nach Einschaltung der Einigungsstelle — vor.

Zu § 70

Die Vorschrift über die Einigungsstelle entspricht mit geringen Änderungen dem geltenden Recht (§ 63).

Der neue Satz 3 des Absatzes 1 stellt an die Qualifikation des Vorsitzenden erhöhte Anforderungen, weil sein Votum als das des „neutralen Mannes" für die Entscheidung der Einigungstelle besonderes Gewicht hat. Im übrigen übt die unabhängige Einigungsstelle eine quasi-richterliche Funktion aus.

Absatz 2 Satz 2 räumt den Beteiligten in jedem Falle das Recht zur mündlichen Äußerung ein.

Absatz 3 Satz 4 stellt klar, daß sich die Einigungsstelle nicht über geltende Rechtsvorschriften hinwegsetzen darf.

Die Einschränkung der Verbindlichkeit von Beschlüssen der Einigungsstelle in Absatz 4 ist eine Folge der Regelung in § 69 Abs. 5 Satz 2, 3 und der Klarstellung in § 70 Abs. 3 Satz 4.

Zu § 71

Die Vorschrift über das Mitwirkungsverfahren entspricht dem bisherigen § 61.

Die Äußerungsfrist für den Personalrat (Absatz 2 Satz 1) ist aus denselben Gründen wie die Frist im Mitbestimmungsverfahren (§ 69 Abs. 2) verlängert worden. Die Sätze 2 und 3 des Absatzes 2 dienen der Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststellenleiter und dem Schutz der einzelnen Bediensteten (vgl. die Begründung zu § 69).

Zu § 72

Die Vorschrift entspricht dem geltenden Recht (§ 64). Konkreter Bestimmungen über die Wirkung, Kündigung und Nachwirkung von Dienstvereinbarungen bedarf es nicht. Die Dienstvereinbarung hat für den öffentlichen Dienst erheblich geringere Bedeutung als die Betriebsvereinbarung für die Privatwirtschaft. Über die Wirkung der Dienstvereinbarung bestehen keine Zweifel. Besondere Vorschriften über die Kündigung und eine eventuelle Nachwirkung für Fälle, in denen Dienstvereinbarungen selbst keine Bestimmungen darüber treffen, sind entbehrlich, weil nach Aufhebung einer Dienstvereinbarung ohnehin die Mitbestimmung im Einzelfall wieder auflebt. Im übrigen besteht im öffentlichen Dienst im Gegensatz zur Privatwirtschaft die Möglichkeit, bei einer Verletzung von Dienstvereinbarungen durch die Verwaltung die vorgesetzten Dienststellen anzurufen.

Zu § 73

Die Vorschrift entspricht dem geltenden Recht (§ 65).

Zu § 74

Die Vorschrift faßt alle Mitbestimmungsfälle zusammen und bedeutet eine erhebliche Ausweitung der

bisher in den §§ 66, 67, 70, 71, 72 geregelten Beteiligungsbefugnisse des Personalrats. Die meisten personellen und sozialen Angelegenheiten, darunter viele, in denen der Personalrat nach geltendem Recht nur mitwirken kann, werden seiner Mitbestimmung unterworfen. In den wichtigen Personalangelegenheiten des Absatzes 1 Satz 1 kann der Personalrat seine Zustimmung allerdings nur aus bestimmten in Absatz 1 Satz 4 aufgezählten Gründen versagen. Dieser sogenannte Versagungskatalog, der dem des neuen Betriebsverfassungsgesetzes (§ 99 Abs. 2) entspricht, räumt jedoch dem Personalrat einen erheblich weiteren Spielraum ein als § 71 Abs. 2 des geltenden Gesetzes.

Setzt die Beteiligung des Personalrats ein Eindringen in die persönliche Sphäre eines einzelnen Bediensteten voraus, so darf das nicht gegen dessen Willen geschehen (vgl. Absatz 2 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 und 5).

Zu § 75

Die Vorschrift faßt alle Mitwirkungstatbestände zusammen, deren Zahl gegenüber dem geltenden Recht (§§ 66, 70, 73) zugunsten der Mitbestimmungstatbestände verringert wird. Die Mitwirkung des Personalrats soll auf solche Angelegenheiten beschränkt bleiben, in denen die Verantwortung dem Dienststellenleiter auch nicht teilweise abgenommen werden kann. Ein Eindringen des Personalrats in die persönliche Sphäre des einzelnen Bediensteten soll auch hier nicht gegen dessen Willen zugelassen werden (Absatz 1 Satz 3). Es entspricht der Fürsorgepflicht des Dienstvorgesetzten, den betroffenen Bediensteten bei der Unterrichtung über die beabsichtigte Maßnahme darauf hinzuweisen, daß er nach Absatz 1 Satz 3 eine Beteiligung des Personalrats beantragen kann. Die Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Angehörigen ihres Geschäftsbereichs soll künftig der Mitwirkung des Personalrats unterliegen, während nach geltendem Recht (§ 58) die Entwürfe solcher Verwaltungsanordnungen mit dem Personalrat nur zu beraten sind. Im Interesse des Verfahrens soll jedoch die Mitwirkung bei der Vorbereitung innerdienstlicher Verwaltungsanordnungen ausgeschlossen werden, wenn schon die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften zu beteiligen sind.

Die Beteiligung des Personalrats bei der ordentlichen Kündigung von Arbeitnehmern wird weitgehend an die Regelung des neuen Betriebsverfassungsgesetzes (§ 102) angepaßt. Wie dort kann der Personalrat gegen die Kündigung nur bestimmte, im Gesetz aufgeführte Einwendungen erheben.

Anders als nach geltendem Recht (§ 70 Abs. 3) ist der Personalrat vor den in Absatz 3 genannten Maßnahmen anzuhören. Nach Absatz 4 ist eine (ordentliche oder außerordentliche) Kündigung unwirksam, wenn der Personalrat nicht beteiligt worden ist, obwohl der Betroffene es beantragt hat.

Zu § 76

Die Vorschrift entspricht dem geltenden Recht (§ 57 Abs. 3).

Zu § 77

Die Vorschrift über die Beteiligung des Personalrats im Rahmen des Arbeitsschutzes (§ 68 des geltenden Gesetzes) wird in Anlehnung an § 89 des Betriebsverfassungsgesetzes ausführlicher gefaßt.

Zu § 78

Die Absätze 1 bis 4 entsprechen dem § 74 des geltenden Gesetzes. Der neue Absatz 5 bestimmt eine besondere Beteiligungsform für Fälle, in denen eine Dienststelle Entscheidungen mit Wirkung für Angehörige von anderen Dienststellen trifft, die ihr nicht nachgeordnet sind.

Zu §§ 79, 80

Die Vorschriften entsprechen dem geltenden Recht (§§ 76, 77). Die Einbeziehung der Fälle des § 46 Abs. 2 in § 79 Abs. 1 ist eine redaktionelle Folge der Erweiterung des Schutzes vor außerordentlicher Kündigung von Personalratsmitgliedern.

Zu § 81

Die Sondervorschrift ersetzt die bisherige Regelung in dem Gesetz über Personalvertretungen im Bundesgrenzschutz (BGSPersVG). Sie gilt nur für die Polizeivollzugsbeamten, die Verbänden, Einheiten oder Schulen des Bundesgrenzschutzes (BGS) angehören. Die übrigen Polizeivollzugsbeamten im BGS sollen — wie schon nach geltendem Recht — wie alle übrigen Beamten unter die allgemeinen Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes fallen.

Mit dem Entwurf soll das Personalvertretungsrecht im BGS weitgehend dem allgemeinen Personalvertretungsrecht angepaßt werden. § 81 enthält nur solche Abweichungen, die sich aus dem besonderen organisatorischen Aufbau und den besonderen Aufgaben von Polizeiverbänden als notwendig erweisen. Danach sollen die Polizeivollzugsbeamten in den Verbänden des BGS weiterhin eigene Personalvertretungen wählen, während die Verwaltungsbeamten zusammen mit den Angestellten und Arbeitern ebenfalls eigene Personalvertretungen haben. Wegen der für den Dienst in Polizeiverbänden unverzichtbaren Disziplin sollen die Grenzschutzpersonalräte — wie nach geltendem Recht — in drei Gruppen (Grenzjäger, Unterführer, Grenzschutzoffiziere) gegliedert werden. Die Polizeivollzugsbeamten, die sich in der Grundausbildung befinden, sollen gemeinsam mit den Dienstleistenden (§ 42 a des Wehrpflichtgesetzes) wie nach geltendem Recht einen Vertrauensmann wählen. Es wäre wenig sinnvoll, Grenzschutzangehörige, die dem BGS nur kurze Zeit angehören werden, den Personalrat mitwählen zu lassen. Jugendvertretungen sollen in den Verbänden des BGS nicht gewählt werden, weil unter

18 Jahre alte Beamte noch in der Grundausbildung stehen und daher ohnehin Vertrauensmänner zur Wahrnehmung ihrer besonderen Interessen wählen.

Zu § 82

Gegenüber § 81 a des geltenden Gesetzes, nach dem im Bundesnachrichtendienst keine Personalräte, sondern Vertrauensmänner mit verhältnismäßig begrenzten Befugnissen gewählt werden, sieht der Entwurf die Wahl von Personalräten vor. Wegen der besonderen Aufgaben und der Organisationsform der Dienststellen dieses Bereiches können den Personalräten allerdings nicht dieselben Befugnisse eingeräumt werden wie in den übrigen Verwaltungen. Es muß vermieden werden, daß Unbefugte Einblick in personelle und organisatorische Strukturen des Bundesnachrichtendienstes erhalten können. Wenn Entscheidungen außenstehender Stellen — wie im gerichtlichen Verfahren — unvermeidbar sind, muß der Kreis der Beteiligten möglichst eng gehalten werden. Daher ist in Anlehnung an § 50 Abs. 1 Nr. 4 der Verwaltungsgerichtsordnung für gerichtliche Entscheidungen in Personalvertretungsangelegenheiten die alleinige Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts vorgesehen (Nr. 14). Für die Soldaten verweist die Nummer 13 auf die personalvertretungsrechtlichen Vorschriften des Soldatengesetzes.

Zu § 83

Gegenüber § 81 b des geltenden Gesetzes enthält die Vorschrift weniger einschränkende Bestimmungen für die Personalvertretung im Bundesamt für Verfassungsschutz. Auf einen Teil der bisherigen Einschränkungen kann verzichtet werden, weil § 86 des Entwurfs Schutzbestimmungen für die personalvertretungsrechtliche Behandlung von Verschlußsachen vorsieht. Ziel der Sondervorschrift bleibt es zu verhindern, daß Außenstehende Kenntnis von personellen Angelegenheiten dieser Behörde erlangen. Zur Vereinfachung des Verfahrens sieht Nummer 3 vor, daß Angelegenheiten, die lediglich Bedienstete des Bundesamtes betreffen, bei der Beteiligung der Stufenvertretung und der Einigungsstelle grundsätzlich wie Verschlußsachen zu behandeln sind, d. h., daß in solchen Angelegenheiten nur der nach § 86 zu bildende Ausschuß zu beteiligen ist. Abweichend vom geltenden Recht (§ 81 b Nr. 5) wird die Stufenvertretung nicht mehr von einer Beteiligung in Angelegenheiten des Bundesamtes ausgeschlossen. Die Bediensteten dieses Amtes haben daher künftig auch das aktive und passive Wahlrecht zur Wahl der Stufenvertretung.

Zu § 84

Gegenüber § 97 des geltenden Gesetzes, nach dem die Bediensteten deutscher Dienststellen im Ausland keine Personalräte, sondern nur Obmänner mit geringen Befugnissen wählen, sollen nach dem Entwurf (Absatz 1) in den nicht zum auswärtigen Dienst gehörenden Dienststellen ebenso wie in Dienststellen im Inland Personalvertretungen gewählt werden. § 84 Abs. 1 enthält nur wenige Sonderbestimmungen, die sich aus der besonderen Lage der Auslandsdienststellen ergeben. Die Einschränkung des passiven Wahlrechts durch Nummer 1 entspricht einem praktischen Bedürfnis. Die Wahl von Auslandsbediensteten in eine Stufenvertretung im Inland würde die Versetzung der Gewählten in das Inland erfordern und damit die Personalwirtschaft empfindlich stören können.

Die besonderen Aufgaben und die besondere Organisation des auswärtigen Dienstes erfordern eine Spezialregelung für die diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen (Absatz 2). Da die Leiter dieser Vertretungen nur geringfügige dienstrechtliche Befugnisse haben — fast alle dienstrechtlichen Entscheidungen werden in der Zentrale des Auswärtigen Amtes getroffen — sollen die Angehörigen der Vertretungen den Personalrat der Zentrale mitwählen. Für die Wahrnehmung ihrer Belange gegenüber dem Leiter der Vertretung sollen sie daneben einen Vertrauensrat wählen, der im Gegensatz zum Personalrat jedoch keine Mitbestimmungs- und Mitwirkungsbefugnisse hat.

Zu § 85

Die in § 78 Abs. 5 vorgesehene Regelung der Beteiligung der Personalvertretung in Fällen, in denen eine Dienststelle Entscheidungen mit Wirkung für Angehörige anderer, ihr nicht nachgeordneter Dienststellen trifft, eignet sich nicht für den Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung; denn hier wäre wegen der Organisation dieses Bereichs die nächsthöhere, sowohl der entscheidenden als auch den betroffenen Dienststellen übergeordnete Dienststelle in den meisten Fällen das Ministerium. Zu beteiligen wäre also fast immer der Hauptpersonalrat, der durch eine derartige Aufgabenhäufung überfordert würde. Daher sieht § 85 für diesen Geschäftsbereich besondere Beteiligungsformen vor. Das in Nummer 1 vorgesehene Verfahren hat sich schon in langjähriger Praxis bewährt. Das Verfahren bei der Wohnungsvergabe und bei Entscheidungen über Wohlfahrtseinrichtungen (Nummer 2) soll eine praktikable Beteiligung der Personalvertretung in vorbereitenden Ausschüssen ermöglichen.

Zu § 86

Die Vorschrift, die im geltenden Recht kein Vorbild hat, soll die Beteiligung von Personalvertretungen in Angelegenheiten, die der Geheimhaltung unterliegen und als Verschlußsachen eingestuft sind, ermöglichen. Ziel der Bestimmung ist, in solche Angelegenheiten nur einem kleinen Gremium, dessen Mitglieder zum Zugang zu Verschlußsachen ermächtigt sind, Einblick zu gewähren. Absatz 5, der in besonderen Fällen der obersten Dienstbehörde die Möglichkeit einräumt anzuordnen, daß Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, ist dem § 99 der Verwaltungsgerichtsordnung nachgebildet.

Zu §§ 87 bis 99

Die Rahmenvorschriften für die Landesgesetzgebung werden gegenüber dem geltenden Recht (§§ 82 bis 94) erweitert, um ein möglichst einheitliches Personalvertretungsrecht in Bund und Ländern zu erzielen. Dabei muß allerdings dem Landesgesetzgeber genügend Spielraum zur Berücksichtigung von Besonderheiten im organisatorischen Aufbau der Landesverwaltung (z. B. in den Stadtstaaten) bleiben. Folgende Erweiterungen der Rahmenvorschriften sind hervorzuheben:

§ 88 Abs. 2 schreibt gegenüber dem bisherigen § 83 Abs. 2 eine Erweiterung der Befugnisse der Jugendvertretung vor. Absatz 3 verpflichtet die Länder, dem Vertrauensmann der Schwerbeschädigten im Verhältnis zum Personalrat dieselbe Stellung einzuräumen, die er im öffentlichen Dienst des Bundes haben soll (vgl. die Begründung zu § 39).

§ 92 Abs. 1 dehnt gegenüber dem bisherigen § 85 Abs. 1 das Behinderungsverbot ausdrücklich auf die Jugendvertretung aus und erstreckt das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot auf alle Personen, die personalvertretungsrechtliche Aufgaben oder Befugnisse wahrnehmen (vgl. § 8).

§ 94 Abs. 2 (bisher § 87 Abs. 2) erstreckt das Schweigegebot auf alle Personen, die personalvertretungsrechtliche Aufgaben oder Befugnisse wahrnehmen oder wahrgenommen haben (vgl. die Begründung zu § 9).

§ 97 Satz 2 schreibt über das geltende Recht (§ 90) hinausgehend den Ländern die Einrichtung unabhängiger Einigungsstellen vor. Bisher gibt es nicht in allen Ländern derartige Stellen. Satz 3 weist ausdrücklich auf den vom Bundesverfassungsgericht (Urteil vom 27. April 1959 — BVerfGE 9, 268 —) hervorgehobenen Grundsatz hin, daß Entscheidungen, die wesentliche Bedeutung für die Allgemeinheit haben, nicht Stellen übertragen werden dürfen, die außerhalb der Regierungsverantwortung stehen (vgl. Abschnitt A Absatz 7 der Begründung und die Begründung zu § 69). Satz 3 führt beispielhaft drei besonders wichtige Fallgruppen an, in denen die letzte Entscheidung den verantwortlichen Stellen nicht entzogen werden darf.

§ 98 Satz 3 erweitert die geltende Rahmenvorschrift (§ 91) um das auch in den Verwaltungen des Bundes geltende (§ 67 Abs. 1 Satz 2) Verbot parteipolitischer Betätigung in der Dienststelle für deren Leiter und die Personalvertretung. Dieses Verbot soll nicht nur den Arbeitsfrieden in der Dienststelle und die innere Unabhängigkeit der Verwaltungsangehörigen sichern, sondern auch das Vertrauen der Allgemeinheit in die Neutralität der Amtsführung der öffentlichen Verwaltung bewahren.

Zu § 100

Absatz 1 entspricht dem geltenden Recht (§ 95).

Der neue Absatz 2 erweitert den Kündigungsschutz in gleicher Weise wie § 75 Abs. 3 Satz 4 für den Bundesbereich. § 100 stellt sicher, daß im gesamten öffentlichen Dienst die gleichen Kündigungsschutzbestimmungen gelten.

Zu § 101

Die Vorschrift entspricht dem § 95 a des geltenden Gesetzes. Die entsprechende Vorschrift für den öffentlichen Dienst des Bundes ist § 10 des Entwurfs.

Zum Dritten Teil (§§ 102, 103)

Die im geltenden Recht an die Verletzung der Schweigepflicht anknüpfende Strafandrohung (§ 75) ist nicht in die Neufassung übernommen worden. In Artikel 18 Nr. 80, 182 des Entwurfs eines Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch (Drucksache VI/3250) sind entsprechende Strafvorschriften vorgesehen. Damit wird zweierlei erstrebt: Erstens sollen die bisherigen Spannungen beseitigt werden, die zwischen den Strafvorschriften über die Verletzung der Schweigepflicht durch Amtsträger und für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichtete einerseits und durch Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnehmen, andererseits bestehen. Zweitens soll der Sanktionsschutz für die Verletzung von Geheimnissen durch Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnehmen, künftig im Bundes- und Landesrecht einheitlich gestaltet werden.

Da jedoch das Einführungsgesetz zum Strafgesetzbuch insoweit erst zum 1. Januar 1974, also später als das Bundespersonalvertretungsgesetz, in Kraft treten soll, müssen für die Zwischenzeit eigene Strafvorschriften in dieses Gesetz eingefügt werden. Dabei liegt es nahe, die im Einführungsgesetz zum Strafgesetzbuch vorgesehenen Strafvorschriften über die Verletzung von Privat- und Dienstgeheimnissen im Bereich des Personalvertretungsrechts zu übernehmen. Diese Vorschriften sollen mit dem Inkrafttreten des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch wieder außer Kraft gesetzt werden. Im einzelnen wird auf die Begründung zu Artikel 18 Nr. 80, 182 des Entwurfs eines Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch Bezug genommen.

Der Dritte Teil des Bundespersonalvertretungsgesetzes gilt unmittelbar für Bund und Länder. Er beruht als strafrechtliche Bestimmung auf Artikel 74 Nr. 1 des Grundgesetzes.

Zu § 104

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 96.

Zu § 105

Die Änderung des Deutschen Richtergesetzes ist notwendig, da wegen der Vielzahl der Verweisungen auf einzelne Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes die allgemeine Vorschrift zur Anpassung

der Verweisungen (§ 109) zu Unklarheiten bei der Anwendung des Deutschen Richtergesetzes führen könnte.

Zu § 106

§ 1 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes ist durch § 124 Nr. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes geändert worden. Die geänderte Vorschrift eignet sich nicht ohne weiteres für eine Anwendung im öffentlichen Dienst. Sie trägt weder dem hierarchischen Aufbau der öffentlichen Verwaltung und der dadurch bedingten Einschaltung von Stufenpersonalvertretungen noch der Gliederung der Verwaltung nach Geschäftsbereichen oberster Dienstbehörden Rechnung. Daher muß eine Spezialvorschrift für den öffentlichen Dienst in § 1 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes eingefügt werden.

Zu § 107

Die Vorschrift ermächtigt wie § 80 des geltenden Gesetzes die Bundesregierung zum Erlaß einer Rechtsverordnung über Wahlvorbereitung und -verfahren.

Zu § 108

Da die Vorbereitung von Neuwahlen der Personalvertretungen nach dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes und der Wahlordnung einige Zeit beanspruchen wird, sieht der Entwurf die Verlängerung der Amtszeit der vorhandenen Personalvertretungen für eine begrenzte Übergangszeit vor. Wenn jedoch Neuwahlen nach neuem Recht noch innerhalb der durch das Gesetz vom 5. August 1971 (BGBl. I S. 1233) verlängerten Amtszeit (bis 30. April 1973) durchgeführt werden können, kann von der Einräumung einer Viermonatsfrist in Satz 2 abgesehen werden.

Zu § 109

Die Vorschrift stellt klar, daß an die Stelle von Verweisungen in anderen Vorschriften auf aufgehobene personalvertretungsrechtliche Vorschriften und Bezeichnungen die entsprechenden Vorschriften und Bezeichnungen des neuen Rechts treten.