

Stand: 25.06.2026 09:17:28

Vorgangsmappe für die Drucksache 17/21480

"Gesetzentwurf zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes"

Vorgangsverlauf:

1. Initiativdrucksache 17/21480 vom 27.03.2018
2. Plenarprotokoll Nr. 130 vom 18.04.2018
3. Beschlussempfehlung mit Bericht 17/23127 des OD vom 05.07.2018
4. Beschluss des Plenums 17/23441 vom 11.07.2018
5. Plenarprotokoll Nr. 137 vom 11.07.2018



Gesetzentwurf

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

zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes

A) Problem

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

B) Lösung

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

Die Allzuständigkeit des Personalrats ist der Kernpunkt der Reform.

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

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

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

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

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

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

Der Anwendungsbereich für Dienstvereinbarungen wird ausgeweitet.

Das Eingliederungs- und Gesundheitsmanagement findet Berücksichtigung.

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

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

C) Alternativen

Keine

D) Kosten

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

Gesetzentwurf

zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes

§ 1

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

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

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

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

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

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

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

- c) Es wird folgender Abs. 6 angefügt:

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

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

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

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

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

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

11. Art. 70a wird wie folgt gefasst:

„Art. 70a

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

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

12. Art. 71 wird wie folgt gefasst:

„Art. 71

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Art. 72 wird aufgehoben.

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

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

15. Art. 75 wird wie folgt gefasst:

„Art. 75

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

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

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

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

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

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

16. Art. 75a wird wie folgt gefasst:

„Art. 75a

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

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

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

können durch die Staatsregierung jederzeit ganz oder teilweise aufgehoben werden.

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

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

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

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

17. Art. 76 wird wie folgt gefasst:

„Art. 76

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

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

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

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

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

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

„Art. 76a

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

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

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

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

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

19. Art. 77 wird wie folgt gefasst:

„Art. 77

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

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

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

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

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

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

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

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

20. Art. 77a wird wie folgt gefasst:

„Art. 77a

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

21. Art. 78 wird wie folgt gefasst:

„Art. 78

(1) ¹Für

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

gilt:

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

be von dienstlichen Beurteilungen sowie der darin enthaltenen Bewertungen verlangen.

²Der Personalrat hat nicht mitzubestimmen bei

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

³Art. 70a, 76a, 77a finden keine Anwendung.

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

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

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

a) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte ist anzuhören bei Entscheidungen

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

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

b) Der bisherige Satz 2 wird aufgehoben.

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

24. Art. 83 wird wie folgt geändert:

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

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

25. Art. 85 wird wie folgt geändert:

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

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

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

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

§ 2

Dieses Gesetz tritt am in Kraft.

Begründung:**A) Allgemeines**

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

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

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

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

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

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

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

Zu Nr. 2 (Art. 35):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zu Nr. 7 (Art. 56):

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

Zu Nr. 8 (Art. 58):

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

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

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

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

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

werden die Verweisungen der bisherigen Regelung ausgeführt.

Zu Nr. 11 (Art. 70a):

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

Zu Nr. 12 (Art. 71):

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

Zu Nr. 13 (Art. 72):

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

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

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

Zu Nr. 15 (Art. 75):

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

Zu Nr. 16 (Art. 75a):

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

Zu Nr. 17 (Art. 76):

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

Zu Nr. 18 (Art. 76a)

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

Zu Nr. 19 (Art. 77):

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

Zu Nr. 20 (Art. 77a):

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

Zu Nr. 21 (Art. 78):

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

Zu Nr. 22 (Art. 80a):

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

Zu Nr. 23 (Art. 81):

Folgeänderung durch die Neuformulierung des Art. 71.

Zu Nr. 24 (Art. 83):

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

Zu Nr. 25 (Art. 85):

Folgeänderung durch die Neuformulierung der Art. 75 und 76.

Zu Nr. 26 (Art. 93):

Folgeänderung durch die Neuformulierung des Art. 75.

Zu § 2:

Die Bestimmung regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Redner zu nachfolgendem Tagesordnungspunkt

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures

Abg. Stefan Schuster

Abg. Wolfgang Fackler

Vierte Vizepräsidentin Ulrike Gote

Abg. Bernhard Pohl

Abg. Markus Ganserer

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures: Nun rufe ich den **Tagesordnungspunkt 4 a** auf:

Gesetzentwurf der Abgeordneten Markus Rinderspacher, Stefan Schuster, Horst Arnold u. a. und Fraktion (SPD)

zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (Drs. 17/21480)

- Erste Lesung -

Begründung und Aussprache werden miteinander verbunden. Damit ergibt sich eine Redezeit von 11 Minuten für die SPD-Fraktion. Ich eröffne die Aussprache und bitte Herrn Kollegen Schuster zum Rednerpult.

Stefan Schuster (SPD): Sehr geehrte Frau Präsidentin, Kolleginnen und Kollegen! Das Recht der Personalvertretung ist im Gegensatz

(Unruhe – Glocke der Präsidentin)

zum Betriebsverfassungsgesetz nicht bundesweit geregelt, sondern kann vom Bund und von den Ländern eigenständig geregelt werden. Bei einem Vergleich des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes mit den entsprechenden gesetzlichen Regelungen in anderen Ländern wird deutlich, dass das Bayerische Personalvertretungsgesetz nicht mehr zeitgemäß ist und es in anderen Ländern bereits viel fortschrittlichere Regelungen gibt. Die Personalvertretungen in Bayern haben deutlich weniger Rechte und schlechtere Arbeitsbedingungen.

Die SPD-Landtagsfraktion hat sich deshalb entschlossen, einen Gesetzentwurf zu grundlegender Reform vorzulegen. Wir wollen ein modernes Bayerisches Personalvertretungsgesetz. Wir wollen, dass Bayern bei der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst Spitze wird.

(Beifall bei der SPD)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, in Bayern sind wesentliche Änderungen für eine umfassende und nachhaltige Ausweitung der Rechte der Personalvertretungen erforder-

lich. Das beginnt mit einem Zuwachs an Mitbestimmungsrechten und einer Stärkung der Personalräte und reicht bis hin zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Informationsmöglichkeiten für die Personalräte. Die Praxistauglichkeit dieses für Bayern innovativen Ansatzes ist seit geraumer Zeit bekannt. Dafür zwei Beispiele.

Erstens. Im Gegensatz zum Bayerischen Personalvertretungsgesetz haben die Personalvertretungen in Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Bremen durch die sogenannte Allzuständigkeit das Recht auf eine umfassende Mitbestimmung.

Zweitens. In Nordrhein-Westfalen gelten analog dem Betriebsverfassungsgesetz bei den Freistellungen der Personalräte die im Vergleich zum Bayerischen Personalvertretungsgesetz weitaus besseren Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, der öffentliche Dienst als größter Arbeitgeber im Freistaat ist mit seinen circa 650.000 Beschäftigten in der heutigen Zeit des Fachkräftemangels einem starken Wettbewerb mit der freien Wirtschaft um das Personal ausgesetzt. Gute Arbeitsbedingungen und eine moderne Mitbestimmung können durchaus ein Kriterium bei der Berufswahl junger Menschen sein. Von attraktiven Arbeitsbedingungen profitieren somit nicht nur die Bediensteten, nein: Gute Arbeitsbedingungen stärken den öffentlichen Dienst und damit das Gemeinwesen und den Freistaat insgesamt.

(Beifall bei der SPD)

Ohne den hoffentlich intensiven und insbesondere konstruktiven Beratungen im Haushalts- und Verfassungsausschuss und vor allem natürlich im federführenden Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes vorzugreifen, möchte ich dennoch einige wesentliche Reformvorschläge unseres Gesetzentwurfs darstellen.

Erstens. Mit der Allzuständigkeit des Personalrats wollen wir eine grundsätzlich gleichberechtigte Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Dienststellenleitung erreichen. Die Allzuständigkeit des Personalrats ist deshalb der Kern einer umfassenden

und damit auch zeitgemäßen Mitbestimmung. Der Personalrat bestimmt bei der Allzuständigkeit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen mit. Die Allzuständigkeit ist eine Generalklausel. Sie ersetzt die lange Liste von Mitbestimmungsrechten und schwächeren Mitwirkungsrechten. Wie die Erfahrungen mit der Allzuständigkeit zeigen, fördert sie den partnerschaftlichen Umgang zwischen der Dienststellenleitung und der Personalvertretung. Sie dient der Rechtssicherheit und vermeidet Rechtsstreitigkeiten zwischen Personalrat und Dienststelle. Die Allzuständigkeit gilt bereits in Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Bremen. Mit ihr kann auch schnell und ohne permanente Änderung des Personalvertretungsgesetzes auf die dynamischen Entwicklungen im öffentlichen Dienst reagiert und können Mitbestimmungslücken verhindert werden.

Zweitens. Wir wollen auch in Bayern eine deutlich verbesserte Freistellungsstaffel für den örtlichen Personalrat analog der Regelung im Betriebsverfassungsgesetz und analog dem Landespersonalvertretungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen. In Bayern wird beispielsweise das erste Personalratsmitglied in Dienststellen ab 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern freigestellt, in Nordrhein-Westfalen schon ab 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Fortschritte werden deutlich, wenn wir nur kurz den unteren Bereich der Freistellungsstaffel betrachten. In Nordrhein-Westfalen gibt es eine erste Freistellung schon ab 200 Beschäftigten, in Bayern erst ab 400 Beschäftigten. In Nordrhein-Westfalen gibt es zwei Freistellungen ab 500 Beschäftigten, in Bayern erst ab 800 Beschäftigten. In Nordrhein-Westfalen gibt es drei Freistellungen schon ab 900 Beschäftigten, in Bayern erst ab 1.600 Beschäftigten. In Nordrhein-Westfalen gibt es 4 Freistellungen schon ab 1.500 Beschäftigten, in Bayern ab 2.400 Beschäftigten usw. usf. – Wir halten diese verbesserte Freistellungsstaffel für dringend erforderlich, um den Personalräten angesichts der wachsenden Herausforderungen mehr Zeit für die Erledigung ihrer Arbeit zu geben. Diesen Bedarf sehen wir auch bei den Gesamtpersonalräten.

Drittens. Wir wollen eine verbesserte Arbeitsmöglichkeit für die Personalräte. In Verbindung mit der Freistellungsstaffel soll es ein Personaltableau geben, in dem das Büropersonal für den Personalrat ausgewiesen ist. Das heißt: Für jeden freizustellenden Personalrat ist eine halbe Stelle für Büropersonal vorzusehen. Zur Stärkung der Arbeitsplätze der freigestellten Personalräte wird damit die Personalausstattung des Personals nicht mehr vom unbestimmten Rechtsbegriff der Erforderlichkeit, sondern von der Größe des Gremiums abhängig gemacht.

(Beifall bei der SPD)

Manche Dienststellen haben sich bisher leider geweigert, dem Personalrat eine Bürokräft zur Verfügung zu stellen. Die Personalräte mussten beispielsweise in den Personalratssitzungen die Protokolle selber führen. Dafür wäre mit unserem Gesetz jetzt eine Bürokräft zuständig. Bis zur Untergrenze der Freistellung, also 199 Beschäftigte, verbleibt es wie bereits jetzt bei der Erforderlichkeit der Personalausstattung von Fall zu Fall. Diese Regelungen verbessern die Arbeitsbedingungen der Personalräte deutlich, da sie von administrativen Aufgaben entlastet werden und sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können.

Viertens. Mit unserem Gesetzentwurf wollen wir Verbesserungen für die Personalvertretung bei Schulungen und Unterrichtsanspruch. Ein klassischer Streitpunkt an den Dienststellen ist, ob Personalratsmitglieder und jeweils das erste Ersatzmitglied unter Fortzahlung der Bezüge Gewerkschaftsveranstaltungen, die keine reinen Schulungen sind, besuchen dürfen. Künftig wäre dies zulässig, sofern Kenntnisse vermittelt werden, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Da die bestehende Regelung zur Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen den Mitgliedern des Personalrats keinen Anspruch auf Teilnahme an Veranstaltungen mit dienstlichem Bezug und/oder Bedeutung für die Arbeit als Personalrat gibt, welche über die enge Formulierung der Schulung oder Fortbildung hinausgehen, wird der Gesetzeswortlaut um diese Veranstaltungen ergänzt. Das ist eine langjährige Forderung der Gewerkschaften, des DGB und von Ver.di. Der Unterrichtsanspruch erhält im Gesetzent-

wurf einen eigenen Artikel, um seine Bedeutung zu unterstreichen. Der Unterrichtsanspruch wird an die aktuellen Bedürfnisse der Unterrichtung, der Anhörung und der Information der Personalräte angepasst.

Fünftens. Wir, die SPD, wollen die Möglichkeit der Gründung eines sogenannten Wirtschaftsausschusses. Diese Regelung ist dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Landespersonalvertretungsgesetz in Nordrhein-Westfalen nachgebildet und stellt ein erweitertes Informationsrecht für die Personalvertretungen dar. In Nordrhein-Westfalen steht der Wirtschaftsausschuss den Personalvertretungen seit 2011 zur Verfügung.

In Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 ständig Beschäftigten wird auf Antrag des Personalrats ein Wirtschaftsausschuss gebildet. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle zu beraten und den Personalrat zu unterrichten. Er ist rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten zu unterrichten. Das sind zum Beispiel die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle, beabsichtigte Investitionen, Rationalisierungsvorhaben, Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden und Fragen des betrieblichen Umweltschutzes.

Kolleginnen und Kollegen, ich komme nun zum Schluss. Ein effizienter öffentlicher Dienst ist von einem intakten Vertrauensverhältnis zwischen Beschäftigten und Dienstherrn und der Möglichkeit zur demokratischen Mitgestaltung des öffentlichen Dienstes gekennzeichnet. Deshalb ist eine grundlegende Novellierung unumgänglich.

(Beifall bei der SPD)

Ziel der Novellierung sind die Verbesserung und Stärkung der Personalratsarbeit durch die Einführung einer lückenlosen Mitbestimmung im öffentlichen Dienst sowie verbesserte Informations- und Arbeitsbedingungen der Personalräte. Wir wollen ein partnerschaftliches Zusammenwirken auf Augenhöhe. Wir freuen uns auf die weiteren Beratungen und hoffen, dass es gemeinsam gelingen wird, diese grundlegende Reform des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes noch in dieser Legislaturperiode

zu realisieren. Wir wollen dabei immer das Ziel im Blick behalten: Wir wollen, dass Bayern bei der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst Spitze wird.

(Beifall bei der SPD)

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures: Danke schön. – Bevor ich dem Kollegen Fackler das Wort erteile, möchte ich Ihnen mitteilen, dass die Fraktionen übereingekommen sind, den Tagesordnungspunkt 4 b, das ist der Gesetzentwurf zur Änderung des Bayerischen Blindengeldgesetzes, auf eine der nächsten Sitzungen zu verschieben. Nach diesem Tagesordnungspunkt wird dann der Gesetzentwurf der Staatsregierung für ein Bayerisches Psychisch-Kranken-Hilfe-Gesetz aufgerufen. Dieser Tagesordnungspunkt wird heute auf jeden Fall noch behandelt. Ob wir anschließend noch zum Gesetzentwurf zur Änderung des Kommunalabgabengesetzes kommen, wird die Zeit zeigen. Die Zeit ist aber schon so weit fortgeschritten, dass wir nicht alles schaffen werden. Ich sage dies, damit Sie dann Ihre Redner parat haben. – Herr Fackler, jetzt bitte.

Wolfgang Fackler (CSU): Sehr geehrte Frau Präsidentin, werte Kolleginnen und Kollegen, lieber Herr Kollege Schuster! Sie wollen uns mit Ihrem Gesetzentwurf wohl ein schlechtes Gewissen machen. Vielleicht wollen Sie uns auch Sand in die Augen streuen. Mit unserem bisherigen Bayerischen Personalvertretungsgesetz sind wir bereits Spitze. In Bayern und in Deutschland herrschen in vielen Bereichen bereits die besten Bedingungen vor. Dies gilt natürlich auch für die Personalvertretung.

(Volkmar Halbleib (SPD): Das ist die Universallage!)

– Lieber Herr Kollege, das ist der Generalzustand. Das ist der allgemeine Zustand in Bayern. Werte Kollegen, Ihr Gesetzentwurf funktioniert nicht, weil wir in Bayern ein modernes und zeitgemäßes Personalvertretungsgesetz haben, ein Personalvertretungsgesetz, das die unverzichtbare und besondere Bedeutung der Personalvertretungen für die Dienststellen und den öffentlichen Dienst in Bayern insgesamt berücksichtigt. Wir, die CSU-Fraktion, wissen um die wichtigen Funktionen der Personalvertretungen. Sie sind Mittler von Interessen und Positionen. Sie bündeln In-

teressen zwischen den Dienststellen, Rathäusern sowie Behörden und den Beschäftigten. Das ist gelebte Demokratie, die an vielen Stellen existiert.

(Beifall bei der CSU)

Deshalb ist es auch ein vorrangiges Ziel des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes, dass Dienststelle und Personalrat vertrauensvoll und gemeinsam zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der Aufgaben vor Ort tätig werden. Wir sind hier partnerschaftlich unterwegs. Dieses Ziel wird mit dem vorhandenen Recht bestens erfüllt.

Sie hingegen wollen eine Allzuständigkeit. Dies wird jedoch zu einer Flut von Mitbestimmungsfällen führen. Ich weiß nicht, ob Sie das wirklich wollen, oder ob das die Gewerkschaft will. Ich weiß nicht, ob das wirklich effizient und zielführend ist. In der schriftlichen Begründung ist von Entbürokratisierung die Rede. Sie machen aber mit dem Gesetzentwurf eigentlich das Gegenteil. Sie wollen mehr Büropersonal anfordern. Die Personalvertretung ist schon immer eine unmittelbare Tätigkeit des gewählten Personalrats. Sie bauen Bürokratie auf. Sie formalisieren und Sie erschweren damit die Arbeit an den Dienststellen. Das kann nicht unser Auftrag sein.

Die Einführung eines Wirtschaftsausschusses ist unnötig und ohne Mehrwert; ich kann zumindest keinen erkennen. Zumindest haben Sie mich heute nicht davon überzeugt. Haushaltspläne sind nämlich zugänglich und Jahresabschlüsse sind erhältlich. Viele Entscheidungen, vor allem strategischer Art, werden oft nicht auf örtlicher Ebene, sondern auf Ebene des zuständigen Ministeriums getroffen. Auch dies muss beachtet werden. Ein Wirtschaftsausschuss vor Ort bringt keinen Mehrwert. Wir werden im federführenden Ausschuss die Gelegenheit zur Beratung haben.

Außerdem haben sich die bestehenden Freistellungen von Personalratsmitgliedern bewährt. Sie gewährleisten eine konstruktive Zusammenarbeit. Das Bayerische Personalvertretungsgesetz enthält zudem nur Mindestfreistellungen. Dies bedeutet, dass die Freistellungen vor Ort flexibel nach oben angepasst werden können. Sie wissen das. Nach meinen Informationen wird davon auch Gebrauch gemacht, wenn Bedarf be-

steht, sei es bei Polizei oder im Kultusbereich. Jede zusätzliche Freistellung führt an den Dienststellen zu Kapazitätsverlusten. Am Ende des Tages muss ja irgendjemand die eigentliche Arbeit machen. Vermutlich wollen Sie versteckt mehr Personal anfordern. Diese Auswirkungen müssen mit den kommunalen Dienstherrn, Behörden und Verwaltungen abgestimmt sein. Im Übrigen wird das Bayerische Personalvertretungsgesetz, wo es sinnvoll ist, an die tatsächlichen, rechtlichen und technologischen Entwicklungen angepasst. Ich denke, das wissen Sie. Auch Fortbildungsmaßnahmen werden immer wieder berücksichtigt und sind möglich. Ich nenne nur ein paar Beispiele. Im Jahr 2013 wurden die Rechte, insbesondere die Informationsrechte, bei Auswahlentscheidungen und die Mitbestimmungsrechte des Personalrats bei Eingruppierungen erweitert. Dort ist eine hohe Mitwirkungsmöglichkeit gegeben. Im Rahmen unseres vorliegenden Gesetzentwurfs – das wissen Sie auch – wird das Schriftformerfordernis im Rahmen der Mitbestimmung und Mitwirkung abgeschafft, um Raum für neue Technologien und elektronische Arbeitsprozesse zu schaffen. Die Aufhebung der Altersgrenze bei den Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen – das haben Sie heute nicht angesprochen – erfolgt bereits.

Zusammenfassend komme ich zu dem Ergebnis: Sie würden damit gravierend mehr Bürokratie aufbauen. Die Regelungen wären eine Abkehr von der bisherigen Praxis, die von der Zusammenarbeit und dem Miteinander geprägt ist. Für die Beamten sehe ich keine entscheidenden Verbesserungen. Folglich würde es zu mehr Personalbedarf kommen. Für die Beamten sind vor allem folgende Themen wichtig: modernes Dienstrecht, Bezahlung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In diesen Bereichen steht der Freistaat Bayern bundesweit an der Spitze, weil das unsere Prioritäten sind. Ich freue mich auf die Beratungen im federführenden Ausschuss.

(Beifall bei der CSU)

Vierte Vizepräsidentin Ulrike Gote: Danke schön, Herr Kollege Fackler. – Der nächste Redner ist Herr Kollege Pohl. Bitte schön, Herr Pohl.

Bernhard Pohl (FREIE WÄHLER): (Vom Redner nicht autorisiert) Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen! Die SPD legt den Entwurf zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes vor. Zunächst muss ich sagen, dass das Gesetz aus dem Jahre 1986 stammt. Deswegen ist es durchaus berechtigt und richtig, sich darüber Gedanken zu machen, wo man nach 30 Jahren nachsteuern und Verbesserungen anbringen kann. Man muss jedoch sehr sorgfältig prüfen, wo Korrekturbedarf besteht. Ich glaube, es ist unstrittig, dass das Zusammenspiel zwischen Dienstherren und Beamten in vielen Bereichen gut läuft. Wir können stolz darauf sein, dass wir gute Beamte in Bayern haben. Wir tun für unsere Beamten aber auch eine Menge. Beispielhaft nenne ich die Besoldung für die bayerischen Beamten, die in vielen Bereichen höher als in anderen Bundesländern ausfällt. Deshalb ist Bayern auch ein attraktiver Arbeitgeber.

Man muss jedoch immer prüfen, wo man Verbesserungen vornehmen kann. Ich möchte drei Bereiche herausgreifen. Herr Kollege Fackler hat das Thema Bürokratie angesprochen. Ich würde das Thema noch etwas weiter fassen und von Effizienz sprechen. Wir müssen darauf achten, dass das Personalvertretungsrecht der Effizienzsteigerung oder der Aufrechterhaltung einer hohen Effizienz unserer Verwaltung dient. Herr Kollege Schuster, Sie haben darauf hingewiesen, dass Personalvertretungen Streitigkeiten im Vorfeld vermeiden können. Da die Reibungsverluste abnehmen, steigt die Effizienz. Das ist fraglos richtig. Auf der anderen Seite hat Herr Kollege Fackler auch recht, wenn er sagt: Je mehr Personal wir in Personalvertretungen binden, desto weniger Personal steht für die eigentlichen Aufgaben zur Verfügung. Das ist gegeneinander abzuwägen. Wenn wir im Gegenzug mehr Personal einstellen wollen, müssen wir beachten, dass wir nicht überall Personal bekommen. Deshalb habe ich bei der Regierungserklärung schmunzeln müssen, als der Ministerpräsident sagte, er würde hier 100 Stellen und dort 100 Stellen schaffen. Für die Staatlichen Bauämter haben wir zwar die Stellen im Haushalt geschaffen, wir konnten sie jedoch nicht besetzen, weil wir die Leute nicht bekommen haben. Das sollte man im Hinterkopf haben. Deshalb hat Herr Kollege Schuster völlig recht, wenn er sagt: Wir müssen den öffentlichen

Dienst als attraktiven Arbeitgeber erhalten. Dazu gehört auch eine zeitgemäße Personalvertretung.

Ich bin nicht davon überzeugt, dass Einigungsstellen das richtige Mittel sind. Diese Instanz würde ich unter zusätzlicher Bürokratie und Ineffizienz abspeichern. Ich bin aber sehr wohl der Meinung, dass wir den Bereich der Fortbildung verbessern müssen. Dort gibt es sicherlich Nachholbedarf. Ich glaube durchaus, dass eine gesetzliche Regelung sinnvoll ist. Man muss nicht auf die einzelne Behörde abstellen und im Einzelgespräch versuchen, etwas zu verbessern. Der strukturelle Ansatz gefällt mir an dem Gesetzentwurf durchaus gut.

Wir müssen uns sehr genau die Freistellungen ansehen. Vielleicht besteht in dem einen oder anderen Fall eine Schräglage. Möglicherweise ist eine etwas großzügigere Handhabung erforderlich. Die Arbeit von Personalräten wird manchmal ein wenig abschätzig beurteilt – ich meine, völlig zu Unrecht. Personalräte haben eine ganz wichtige Funktion für den Betriebsfrieden und den Zusammenhalt innerhalb einer Behörde. Das ist die Basis für eine gute und effiziente Arbeit.

Jetzt komme ich wieder zur Effizienz und damit zum Anfang zurück. Auch wenn ich zusätzliche Organe wie Einigungsstellen kritisch sehe, ist ein gutes Miteinander zwischen Beschäftigten und Dienstherren wichtig. Dazu gehört ein guter Personalrat, der das Ganze zusammenhält. Deshalb ist es grundsätzlich richtig, eine Reform nach 30 Jahren anzustoßen. Dies müssen wir im Detail in den Ausschüssen diskutieren.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN)

Vierte Vizepräsidentin Ulrike Gote: Danke schön, Herr Kollege Pohl. – Der nächste Redner ist Herr Kollege Ganserer. Bitte schön, Herr Ganserer.

Markus Ganserer (GRÜNE): Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen! Es ist doch unstrittig, dass betriebliche Mitbestimmung in Form von Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretungen eindeutig positive Effekte auf die Produktivität von Unter-

nehmen, auf die Mitarbeiterzufriedenheit, auf die Personalfluktuationskraft, auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und sogar auf die Profitabilität von Unternehmen hat. Das wurde in zahlreichen Studien nachgewiesen.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Selbstverständlich ist es nicht die Aufgabe öffentlicher Verwaltungen, Profite zu erwirtschaften. Aber alle anderen positiven Effekte von echter Mitbestimmung gelten auch für den öffentlichen Dienst. –

Liebe Kolleginnen und Kollegen, beim vorhergehenden Tagesordnungspunkt, bei der Aussprache zur Regierungserklärung, haben wir unsere unterschiedlichen und teilweise konträren Positionen und Auffassungen deutlich herausgearbeitet. In der Grundeinschätzung des öffentlichen Dienstes sind wir jedoch parteiübergreifend einig: Für einen funktionierenden Staat, den wir alle wollen und für den wir alle in das Parlament gewählt worden sind, brauchen wir eine effektive und gut aufgestellte Verwaltung. Bei den Vorrednern herrscht auch Einigkeit darüber, dass wir angesichts der Herausforderungen der Zukunft aufpassen müssen, dass der öffentliche Dienst weiterhin als attraktiver Arbeitgeber geschätzt wird. Es ist eine große Herausforderung, für den öffentlichen Dienst gut ausgebildete und qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Im Hinblick auf die Besoldung der bayerischen Beamtinnen und Beamten und die Übernahme der Tarifabschlüsse gab es in den letzten Jahren in Bayern wirklich nichts zu bemängeln. Das neue Dienstrecht wurde 2016 von der Deutschen Gesellschaft für Gesetzgebung mit dem Preis für gute Gesetzgebung geehrt. Aber wie schaut es mit der Mitbestimmung aus? – Da teile ich vollumfänglich die Einschätzung des Kollegen Schuster: Hier herrscht eindeutig Verbesserungsbedarf.

Das Bayerische Personalvertretungsgesetz ist in seinem Kern mittlerweile 59 Jahre alt. Seit dem Inkrafttreten 1959 gab es zwar zahlreiche, aber meistens nur kleine und

unbedeutende Veränderungen. Erst gestern ging es – es ist vom Kollegen Fackler erwähnt worden – im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes in der Aussprache über den Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung personalrechtlicher und weiterer dienstlicher Vorschriften auch um eine Anpassung des Personalvertretungsrechts. Ich will keinen Hehl daraus machen: Auch meine Fraktion, auch wir GRÜNE, haben diese Änderung mitgetragen, weil es im Wesentlichen nur redaktionelle Änderungen waren. Es gab zwar bei dem einen Punkt die Anpassung – Kollege Fackler hat es erwähnt –, dass das Höchstalter bei der Wahl von Jugend- und Auszubildendenvertretungen abgeschafft worden ist, aber bei der Stärkung der Mitbestimmung, also der Mitwirkungsmöglichkeiten der Personalvertretung, gibt es absolute Fehlanzeige. Vonseiten der CSU-Regierung sind hier keinerlei Verbesserungen bei dem Thema Schulungen der Personalräte und bei den Freistellungsregelungen vorgenommen worden.

Was Mitbestimmungsrechte angeht, hinkt der öffentliche Dienst in Bayern der freien Wirtschaft eindeutig hinterher. Da kann sich der Freistaat Bayern echt eine Scheibe vom Betriebsverfassungsgesetz abschneiden. Insofern zeigt der Gesetzentwurf der SPD den notwendigen Reformbedarf auf. Ich freue mich von daher schon auf die weitere Aussprache im federführenden Ausschuss.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Vierte Vizepräsidentin Ulrike Gote: Danke schön, Herr Kollege Ganserer. – Die Aussprache ist geschlossen. Ich schlage vor, den Gesetzentwurf dem Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes als federführendem Ausschuss zu überweisen. Besteht damit Einverständnis? – Das ist offensichtlich der Fall. Dann ist das so beschlossen.



Beschlussempfehlung und Bericht

**des Ausschusses für Fragen des öffentlichen
Dienstes**

**Gesetzentwurf der Abgeordneten
Markus Rinderspacher, Stefan Schuster,
Horst Arnold u.a. und Fraktion (SPD)**
Drs. 17/21480

**zur Änderung des Bayerischen Personalvertre-
tungsgesetzes**

I. Beschlussempfehlung:

Ablehnung

Berichterstatter: **Stefan Schuster**
Mitberichterstatterin: **Christine Haderthauer**

II. Bericht:

1. Der Gesetzentwurf wurde dem Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes federführend zugewiesen. Der Ausschuss für Staatshaushalt und Finanzfragen hat den Gesetzentwurf mitberaten.
Der Ausschuss für Verfassung, Recht und Parlamentsfragen hat den Gesetzentwurf endberaten.
2. Der federführende Ausschuss hat den Gesetzentwurf in seiner 74. Sitzung am 5. Juni 2018 beraten und mit folgendem Stimmresultat:
CSU: Ablehnung
SPD: Zustimmung
FREIE WÄHLER: Ablehnung
B90/GRÜ: Zustimmung
Ablehnung empfohlen.
3. Der Ausschuss für Staatshaushalt und Finanzfragen hat den Gesetzentwurf in seiner 202. Sitzung am 27. Juni 2018 mitberaten und mit folgendem Stimmresultat:
CSU: Ablehnung
SPD: Zustimmung
FREIE WÄHLER: Ablehnung
B90/GRÜ: Zustimmung
Ablehnung empfohlen.

4. Der Ausschuss für Verfassung, Recht und Parlamentsfragen hat den Gesetzentwurf in seiner 96. Sitzung am 5. Juli 2018 endberaten und mit folgendem Stimmresultat:

CSU: Ablehnung
SPD: Zustimmung
FREIE WÄHLER: Ablehnung
B90/GRÜ: Zustimmung
Ablehnung empfohlen.

Wolfgang Fackler
Vorsitzender



Beschluss

des Bayerischen Landtags

Der Landtag hat in seiner heutigen öffentlichen Sitzung beraten und beschlossen:

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

Drs. 17/21480, 17/23127

zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes

Ablehnung

Die Präsidentin

I.V.

Inge Aures

II. Vizepräsidentin

Redner zu nachfolgendem Tagesordnungspunkt

Präsidentin Barbara Stamm

Präsidentin Barbara Stamm: Ich rufe **Tagesordnungspunkt 31** auf:

Gesetzentwurf der Abgeordneten Markus Rinderspacher, Stefan Schuster, Horst Arnold u. a. und Fraktion (SPD)

zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (Drs. 17/21480)

- Zweite Lesung -

Auch hier wurde im Einvernehmen auf eine Aussprache verzichtet. Die Abstimmung soll aber auf Wunsch der SPD-Fraktion in namentlicher Form erfolgen.

Wir kommen zur Abstimmung. Der Abstimmung liegt der Initiativgesetzentwurf der SPD-Fraktion auf Drucksache 17/21480 zugrunde. Der federführende Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes empfiehlt die Ablehnung des Gesetzentwurfs. Für die Stimmabgabe stehen die Urnen wieder bereit. Mit der Stimmabgabe kann nun begonnen werden. Dafür stehen drei Minuten zur Verfügung.

(Namentliche Abstimmung von 19.57 bis 20.00 Uhr)

Die Zeit ist um. Ich schließe die Abstimmung. Die Stimmkarten werden draußen ausgezählt.

Kolleginnen und Kollegen, ich darf jetzt das Ergebnis der namentlichen Schlussabstimmung zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Errichtung des Bayerischen Landesamts für Asyl und Rückführungen auf Drucksache 17/21999 bekannt geben. Mit Ja haben 92, mit Nein 61 Kolleginnen und Kollegen gestimmt. Es gab keine Stimmenthaltungen. Das Gesetz ist damit so angenommen. Es hat den Titel: "Gesetz zur Errichtung des Bayerischen Landesamts für Asyl und Rückführungen".

(Abstimmungsliste siehe Anlage 6)

Mit der Annahme des Gesetzentwurfs in der soeben beschlossenen Fassung hat der Änderungsantrag der CSU-Fraktion auf Drucksache 17/23045 seine Erledigung gefunden. Das war eine Frage vonseiten der SPD-Fraktion. Das Hohe Haus nimmt davon

Kenntnis. Der Tagesordnungspunkt 15 ist damit erledigt. Ich gebe jetzt das Ergebnis der namentlichen Schlussabstimmung zum Tagesordnungspunkt 14 bekannt: Zweite Lesung zu dem Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Errichtung der Bayerischen Grenzpolizei auf der Drucksache 17/21859. Mit Ja haben 90 Abgeordnete gestimmt, mit Nein haben 62 Abgeordnete gestimmt. Das Gesetz ist damit angenommen. Es hat den Titel: "Gesetz zur Errichtung der Bayerischen Grenzpolizei".

(Abstimmungsliste siehe Anlage 5)

(...)

Zweite Vizepräsidentin Inge Aures: Ich gebe jetzt das Ergebnis der namentlichen Abstimmung zum Gesetzentwurf der Abgeordneten Markus Rinderspacher, Stefan Schuster, Horst Arnold und anderer und Fraktion (SPD) betreffend "Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes", Drucksache 17/21480, bekannt. Mit Ja haben 44 gestimmt, mit Nein haben 105 gestimmt, und es gab keine Stimmenthaltung. Damit ist der Gesetzentwurf abgelehnt.

(Abstimmungsliste siehe Anlage 7)

Abstimmungsliste

zur namentlichen Abstimmung am 11.07.2018 zu Tagesordnungspunkt 31: Gesetzentwurf der Abgeordneten Markus Rinderspacher, Stefan Schuster, Horst Arnold u. a. und Fraktion SPD zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (Drucksache 17/21480)

Name	Ja	Nein	Enthalte mich
Adelt Klaus	X		
Aigner Ilse		X	
Aiwanger Hubert		X	
Arnold Horst	X		
Aures Inge	X		
Bachhuber Martin		X	
Prof. (Univ. Lima) Dr. Bauer Peter		X	
Bauer Volker		X	
Baumgärtner Jürgen		X	
Prof. Dr. Bausback Winfried		X	
Beißwenger Eric		X	
Dr. Bernhard Otmar		X	
Biedefeld Susann			
Blume Markus		X	
Bocklet Reinhold		X	
Brannekämper Robert		X	
Brendel-Fischer Gudrun		X	
von Brunn Florian	X		
Brunner Helmut		X	
Celina Kerstin	X		
Deckwerth Ilona	X		
Dettenhöfer Petra		X	
Dorow Alex		X	
Dünkel Norbert		X	
Dr. Dürr Sepp	X		
Eck Gerhard		X	
Dr. Eiling-Hütig Ute		X	
Eisenreich Georg		X	
Fackler Wolfgang		X	
Dr. Fahn Hans Jürgen		X	
Fehlner Martina	X		
Felbinger Günther		X	
Flierl Alexander		X	
Freller Karl		X	
Fröschl Markus		X	
Füracker Albert			
Ganserer Markus	X		
Prof. Dr. Gantzer Peter Paul	X		
Gehring Thomas	X		

Name	Ja	Nein	Enthalte mich
Gerlach Judith		X	
Gibis Max		X	
Glauber Thorsten		X	
Dr. Goppel Thomas		X	
Gote Ulrike	X		
Gottstein Eva		X	
Güll Martin	X		
Güller Harald	X		
Guttenberger Petra		X	
Haderthauer Christine			
Häusler Johann			
Halbleib Volkmar			
Hanisch Joachim		X	
Hartmann Ludwig			
Heckner Ingrid		X	
Heike Jürgen W.		X	
Herold Hans		X	
Dr. Herrmann Florian		X	
Herrmann Joachim			
Dr. Herz Leopold		X	
Hiersemann Alexandra	X		
Hintersberger Johannes		X	
Hölzl Florian		X	
Hofmann Michael		X	
Holetschek Klaus		X	
Dr. Hopp Gerhard		X	
Huber Erwin		X	
Dr. Huber Marcel		X	
Dr. Huber Martin		X	
Huber Thomas		X	
Dr. Hünnerkopf Otto		X	
Huml Melanie		X	
Imhof Hermann		X	
Jörg Oliver		X	
Kamm Christine	X		
Kaniber Michaela		X	
Karl Annette	X		
Kirchner Sandro		X	
Knoblauch Günther	X		
König Alexander		X	
Kohnen Natascha			

Name	Ja	Nein	Enthalte mich
Kränzle Bernd		X	
Dr. Kränzlein Herbert			
Kraus Nikolaus			
Kreitmair Anton		X	
Kreuzer Thomas		X	
Kühn Harald		X	
Ländner Manfred			
Lederer Otto		X	
Leiner Ulrich	X		
Freiherr von Lerchenfeld Ludwig		X	
Lorenz Andreas		X	
Lotte Andreas	X		
Dr. Magerl Christian	X		
Dr. Merk Beate		X	
Meyer Peter		X	
Mistol Jürgen	X		
Müller Emilia		X	
Müller Ruth	X		
Mütze Thomas			
Muthmann Alexander		X	
Nussel Walter		X	
Osgyan Verena	X		
Petersen Kathi	X		
Pfaffmann Hans-Ulrich			
Prof. Dr. Piazolo Michael		X	
Pohl Bernhard			
Pschierer Franz Josef			
Dr. Rabenstein Christoph			
Radlmeier Helmut		X	
Rauscher Doris			
Dr. Reichhart Hans		X	
Reiß Tobias		X	
Dr. Rieger Franz		X	
Rinderspacher Markus	X		
Ritt Hans		X	
Ritter Florian			
Roos Bernhard	X		
Rosenthal Georg	X		
Rotter Eberhard		X	
Rudrof Heinrich			
Rüth Berthold		X	
Dr. Runge Martin	X		
Sauter Alfred			
Schalk Andreas		X	
Scharf Ulrike		X	
Scheuenstuhl Harry			
Schindler Franz	X		
Schmidt Gabi			
Schmitt-Bussinger Helga	X		
Schöffel Martin		X	

Name	Ja	Nein	Enthalte mich
Schorer Angelika		X	
Schorer-Dremel Tanja		X	
Schreyer Kerstin		X	
Schulze Katharina			
Schuster Stefan	X		
Schwab Thorsten		X	
Dr. Schwartz Harald			
Seidenath Bernhard		X	
Sem Reserl		X	
Sengl Gisela			
Sibler Bernd		X	
Dr. Söder Markus		X	
Sonnenholzner Kathrin	X		
Dr. Spaenle Ludwig		X	
Stachowitz Diana			
Stamm Barbara		X	
Stamm Claudia	X		
Steinberger Rosi	X		
Steiner Klaus			
Stierstorfer Sylvia		X	
Stöttner Klaus		X	
Straub Karl		X	
Streibl Florian		X	
Strobl Reinhold	X		
Ströbel Jürgen		X	
Dr. Strohmayr Simone	X		
Stümpfig Martin	X		
Tasdelen Arif	X		
Taubeneder Walter		X	
Tomaschko Peter		X	
Trautner Carolina		X	
Untertländer Joachim		X	
Dr. Vetter Karl		X	
Vogel Steffen		X	
Waldmann Ruth			
Prof. Dr. Waschler Gerhard		X	
Weidenbusch Ernst			
Weikert Angelika	X		
Dr. Wengert Paul	X		
Werner-Muggendorfer Johanna	X		
Westphal Manuel		X	
Widmann Jutta			
Wild Margit			
Winter Georg		X	
Winter Peter		X	
Wittmann Mechthilde		X	
Woerlein Herbert	X		
Zacharias Isabell	X		
Zellmeier Josef		X	
Zierer Benno		X	
Gesamtsumme	44	105	0