

Gesetzentwurf

der Staatsregierung

zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes

A) Problem

1. Der grundlegende Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 (2 BvF 1/92) hat die verfassungsrechtliche Zulässigkeit der personalvertretungsrechtlichen Einigungsstelle nur innerhalb der Grenzen des Demokratieprinzips (Art. 20 Abs. 1 und 2; Art. 28 Abs. 1 GG) bejaht. Entscheidungen, die für die Erfüllung der staatlichen Aufgaben von erheblicher Bedeutung sind, dürfen danach der Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers nicht entzogen und stattdessen einer unabhängigen Einigungsstelle übertragen werden. Die Einigungsstelle kann daher – über Art. 70 Abs. 6 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) in Angelegenheiten von Beamten hinaus – auch in statusrechtlichen Angelegenheiten (z.B. Einstellung, Höhergruppierung) der Arbeitnehmer (Angestellte und Arbeiter) nur eine Empfehlung aussprechen. Entsprechendes gilt für organisatorische Maßnahmen, die für die Wahrnehmung des Amtsauftrags von erheblicher Bedeutung sind.
2. Verschiedene Regelungen im Bayerischen Personalvertretungsgesetz sind gewandelten gesellschaftlichen Anschauungen und neuen Anforderungen anzupassen. Darüber hinaus hat sich aus der Praxis das Bedürfnis für verschiedene Klarstellungen bzw. Änderungen ergeben:
 - Leiter staatlicher Dienststellen der unteren Verwaltungsebene können bislang nur durch ihren ständigen Vertreter gegenüber der Personalvertretung vertreten werden. Eine Möglichkeit zur Delegation auf den jeweiligen Leiter der für die Maßnahme zuständigen Organisationseinheit besteht hingegen nicht.
 - Mitglieder staatlicher Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräte können im Flächenstaat Bayern aufgrund der Entfernung zwischen ihrem Wohnort und dem Sitz der Personalvertretung an einer Übernahme von mit voller bzw. überwiegender Freistellung von dienstlicher Tätigkeit verbundenen Funktionen wie die eines Vorsitzenden im Gremium wegen der bisherigen Aufwandserstattungsregelung unter bloßen Trennungsgeldgesichtspunkten gehindert sein.
 - Bei der – regelmäßig unproblematischen – Anstellung und Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit wird der Personalrat trotz vorhergehender Beteiligung im Rahmen der Einstellung nochmals beteiligt; dies führt zu einer unnötigen Belastung der Personalräte und Dienststellen.
 - Der Mitwirkungstatbestand des Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG „vorzeitige Versetzung in den Ruhestand“ umfasst bisher lediglich Fälle, in denen die Versetzung positiv ausgesprochen wird. Eine Mitwirkung bei der Ablehnung eines Antrags auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand ist hingegen trotz der damit verbundenen Konsequenzen für die Personalverwaltung und die Interessen der Beschäftigten nicht vorgesehen.

- Während dem Personalrat bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ein Mitwirkungsrecht zusteht, wird er bei der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit gemäß Art. 56a BayBG nicht beteiligt, obwohl diese zugleich auch die Feststellung einer Teildienstunfähigkeit beinhaltet (VV zu Art. 56a BayBG).
- In bestimmten Angelegenheiten der Beschäftigten der Bayerischen Bereitschaftspolizei wird die Personalvertretung derzeit nur in eingeschränktem Umfang beteiligt. Der für diese Einschränkung angeführte ständige Personalwechsel im Bereich der Bereitschaftspolizei ist jedoch nicht bei allen Beschäftigungsgruppen gegeben.

B) Lösung

1. Das Verfahren und die Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle werden den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 24. Mai 1995, 2 BvF 1/92) angepasst. Dementsprechend besitzt die Einigungsstelle künftig nur im Bereich sozialer oder innerdienstlicher Angelegenheiten eine abschließende Entscheidungskompetenz.
2. Darüber hinaus erhält das Bayerische Personalvertretungsgesetz im Wesentlichen folgende weitere Änderungen bzw. Ergänzungen:
 - Der Dienststellenleiter kann sich künftig – mit Zustimmung des Personalrats – auch von anderen Beschäftigten vertreten lassen.
 - Hat die Amtszeit der Personalvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu Beginn des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Personalvertretung zur Vermeidung kurz aufeinander folgender Wahlen erst in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalvertretungswahlen neu zu wählen.
 - Mitglieder staatlicher Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräte, die von ihrer dienstlichen Tätigkeit voll oder überwiegend freigestellt sind und bei denen der Freistellungsbeschluss zu einem Wechsel des Dienstortes geführt hat, können Fahrten zwischen dem Dienstort, bei der die Personalvertretung gebildet ist, und ihrem Wohnort, wenn die einfache Entfernung zum Wohnort auf der kürzesten verkehrsüblichen Straßenverbindung mehr als 200 km beträgt, nach Maßgabe bestimmter Regelungen des Reisekostenrechts abrechnen.
 - Das bisherige Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung bei der Lebenszeiternennung bzw. der Anstellung gemäß Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BayPVG wird durch eine entsprechende Beteiligung bei der Ablehnung der Ernennung bzw. Anstellung ersetzt.
 - Durch Änderung wird der Mitwirkungsstatbestand des Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG auch auf Fälle der Versagung der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand und auf die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit erstreckt.
 - Durch eine Ergänzung des Art. 76 Abs. 1 Satz 1 BayPVG um eine Nr. 9 wird der Personalvertretung ein Mitwirkungsrecht bei der Bestellung und Abberufung von Schwerbehindertenbeauftragten nach § 98 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) und Gleichstellungsbeauftragten sowie Ansprechpartnern eingeräumt.

- Ein Mitwirkungsrecht für die Personalvertretung wird künftig ferner gemäß Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 BayPVG bei Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen geschaffen.
- Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit unterliegt aufgrund der Änderung des Art. 77 Abs. 3 Satz 1 BayPVG nicht mehr der Mitwirkung, sondern bedarf der vorherigen Anhörung der Personalvertretung.
- Eine Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch erfordert eine Regelung zur Auswahl und Entsendung eines Mitglieds aus der Personalvertretung des landesunmittelbaren Trägers der Rentenversicherung in die Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung Bund.
- Aufgrund der Änderung des Art. 85 Abs. 1 Nr. 4 BayPVG gelten die dort genannten Einschränkungen der Personalvertretung im Bereich der Bayerischen Bereitschaftspolizei künftig nur noch bei Beamten in Ausbildung sowie bei den nicht zum Stammpersonal gehörenden Beamten der Einsatzstufen.

C) Alternativen

Keine

D) Kosten

1. Die Einräumung neuer Beteiligungsrechte für die Personalvertretung kann zu Verwaltungsmehraufwand führen, der nicht quantifizierbar ist.
2. Dadurch, dass nach außerordentlichen Wahlen der Personalvertretung gegen Ende der regelmäßigen Amtszeit der Personalvertretungen künftig die Abhaltung sich unmittelbar zeitlich anschließender regelmäßiger Personalvertretungswahlen entbehrlich wird, kommt es aufgrund der insoweit eingesparten „zweiten“ Wahl zu Kosteneinsparungen und Verhinderung von Wahlmüdigkeit.
1. Eine tatbestandlich eng gefasste Aufwandsersatzungsregelung nur für voll oder überwiegend freigestellte Mitglieder staatlicher Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräte bezüglich Fahrten zwischen Wohnort und Sitz der Personalvertretung nach Maßgabe ausgewählter Bestimmungen des Reisekostenrechts anstelle – wie bislang – des Trennungsgeldrechts führt abhängig von der Verteilung von Freistellungskontingenten und den persönlichen Lebensverhältnissen der Anspruchsberechtigten zu im Einzelnen nicht näher bezifferbaren Mehrkosten, die jedoch durch die reisekostenrechtlichen Erstattungsregelungen und den beschränkten Kreis von Anspruchsberechtigten begrenzt sind.

Die Aussagen zu den Kosten unter Ziff. 1 und 2 gelten für die Kommunen entsprechend. Insgesamt werden damit durch diesen Gesetzentwurf keine wesentlichen Mehrkosten entstehen.

Für die Wirtschaft und die Bürger hat die Gesetzesänderung keine finanzielle Auswirkung.

Gesetzentwurf

zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes

§ 1

Das Bayerische Personalvertretungsgesetz (BayPVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1986 (GVBl S. 349, BayRS 2035-1-F), zuletzt geändert durch § 2 des Gesetzes vom 23. Mai 2006 (GVBl S. 303), wird wie folgt geändert:

1. Dem Art. 7 Abs. 1 wird folgender Satz 4 angefügt:
„⁴Mit Zustimmung der Personalvertretung kann sich der Leiter der Dienststelle auch durch einen anderen Beschäftigten vertreten lassen, ohne dass ein Fall der Verhinderung vorliegt.“
2. Art. 13 wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 werden nach dem Wort „Beschäftigte,“ die Worte „die einer Arbeitsgemeinschaft nach § 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch in öffentlich-rechtlicher Rechtsform ohne volle Rechtspersönlichkeit oder“ eingefügt.
 - b) In Abs. 3 Buchst. b wird der Punkt durch ein Komma ersetzt; es wird folgender Buchst. c angefügt:
„c) Beschäftigte mit Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit.“
3. Art. 14 Abs. 3 erhält folgende Fassung:
„(3) Nicht wählbar sind für die Personalvertretung ihrer Dienststelle die in Art. 7 Abs. 1 Sätze 1 bis 3, Abs. 2 und 3 genannten Personen sowie Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.“
4. Dem Art. 20 Abs. 1 wird folgender Satz 5 angefügt:
„⁵Beschäftigte im Sinn des Art. 13 Abs. 1 Satz 2 mit Ausnahme der nach Art. 31 Abs. 2 und Art. 33 Abs. 2 des Bayerischen Schulfinanzierungsgesetzes privaten Volks- und Förderschulen zugeordneten staatlichen Lehrkräfte können nicht als Mitglieder des Wahlvorstands bestellt werden.“
5. In Art. 21 Satz 1 wird „Art. 12“ durch „Art. 12 Abs. 1“ ersetzt.
6. Art. 26 Abs. 4 wird wie folgt geändert:
 - a) Der bisherige Wortlaut wird Satz 1.

- b) Es wird folgender Satz 2 angefügt:
„²Art. 27 Abs. 5 bleibt unberührt.“
7. Art. 27 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Buchst. a werden die Worte „zwei Jahren“ durch die Worte „30 Monaten“ ersetzt.
 - bb) Buchst. b wird aufgehoben.
 - cc) Die bisherigen Buchst. c, d und e werden Buchst. b, c und d.
 - b) Es wird folgender Abs. 5 angefügt:
„(5) Hat die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des in Art. 26 Abs. 3 für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.“
 8. In Art. 29 Abs. 1 Buchst. e werden die Worte „mit Ausnahme der Fälle des Art. 14 Abs. 2 Satz 1“ gestrichen.
 9. Art. 36 wird wie folgt geändert:
 - a) Der bisherige Wortlaut wird Abs. 1; nach dem Wort „Gewerkschaften“ werden die Worte „sowie ein Mitglied entweder einer zugeordneten Stufenvertretung oder eines zugeordneten Gesamtpersonalrates“ eingefügt.
 - b) Es wird folgender Abs. 2 angefügt:
„(2) ¹Der Personalrat kann in der Personalangelegenheit eines einzelnen Beschäftigten dessen Anhörung in einer Personalratssitzung beschließen. ²Bei Beratung und Beschlussfassung darf dieser Beschäftigte nicht anwesend sein. ³Art. 43 Abs. 3 gilt entsprechend.“
 10. Art. 39 Abs. 1 Satz 3 erhält folgende Fassung:
„³Bei Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 verlängern sich außer in einem Fall des Art. 70 Abs. 2 Satz 4 Fristen nach diesem Gesetz um die Dauer der Aussetzung, wenn dem Leiter der Dienststelle eine Mitteilung über den Aussetzungsbeschluss innerhalb offener Frist zugeht.“
 11. In Art. 44 Abs. 3 wird der Punkt gestrichen und folgender Halbsatz angefügt:
„und er kann sie in einem von der Dienststelle bereits eingerichteten Intranet veröffentlichen lassen.“

12. Dem Art. 48 Abs. 1 wird folgender Satz 4 angefügt:
„⁴Die für Beschäftigte im Sinn des Art. 13 Abs. 1 Satz 2 geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen bleiben unberührt.“
13. Art. 52 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 werden nach dem Wort „Arbeitgebervereinigung“ die Worte „sowie ein Mitglied entweder einer zugeordneten Stufenvertretung oder eines zugeordneten Gesamtpersonalrates“ eingefügt.
- b) Satz 2 erhält folgende Fassung:
„²Der Personalrat hat gegebenenfalls die Einberufung der Personalversammlung den in Satz 1 genannten Gewerkschaften, der Arbeitgebervereinigung bzw. der Stufenvertretung oder dem Gesamtpersonalrat mitzuteilen.“
14. In Art. 53 Abs. 6 Halbsatz 1 werden die Worte „sowie Sonderschulen“ durch die Worte „, Förderschulen samt Schulen für Kranke“ ersetzt und nach den Worten „Staatsministerium des Innern“ das Wort „je“ sowie nach dem Wort „Landespolizei“ das folgende Komma sowie die Worte „der Grenzpolizei“ gestrichen.
15. Dem Art. 54 Abs. 1 wird folgender Satz 3 angefügt:
„³Bei Fahrten von Mitgliedern einer staatlichen Stufenvertretung, die von ihrer dienstlichen Tätigkeit voll oder überwiegend freigestellt sind und bei denen der Freistellungsbeschluss zu einem Wechsel des Dienstortes geführt hat, zwischen dem Dienstort, bei dem die Stufenvertretung gebildet ist, und ihrem Wohnort finden, wenn die einfache Entfernung zum Wohnort auf der kürzesten verkehrsmäßigen Straßenverbindung mehr als 200 km beträgt, die Bestimmungen des Art. 3 Abs. 5, Art. 5 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 bis 3, 5 und 6, Art. 8 Abs. 1 des Bayerischen Reisekostengesetzes Anwendung.“
16. Art. 56 wird wie folgt geändert:
- a) Der bisherige Wortlaut wird Satz 1.
- b) Es wird folgender Satz 2 angefügt:
„²Bei entsprechender Anwendung von Art. 54 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Art. 27a Abs. 1 gehören auch die Mitglieder der bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder der Neubildung bestehenden Gesamtpersonalräte, die der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle angehören, dem Übergangspersonalrat an.“
17. Art. 58 Abs. 2 Satz 2 erhält folgende Fassung:
„²Art. 14 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, Sätze 2 und 3, Abs. 2 und 3 gelten entsprechend.“
18. Art. 60 Abs. 2 Satz 2 erhält folgende Fassung:
„²Art. 26, 27 Abs. 1 Buchst. b bis d, Abs. 2, Abs. 5 und Art. 27a bis 31 gelten sinngemäß.“
19. Art. 64 Abs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:
„²Für die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen gelten Art. 53 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 4, Art. 53a, Art. 54 Abs. 1 Satz 2, Art. 57 bis 62 entsprechend.“
20. Art. 69 wird wie folgt geändert:
- a) Dem Abs. 2 wird folgender Satz 5 angefügt:
„⁵Bei einer Einstellung kann der Personalrat die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderliche Vorlage von Bewerbungsunterlagen verlangen; dies gilt nicht bei einem Ausschluss des Mitbestimmungsrechts des Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 gemäß Art. 78 Abs. 1 oder im Fall des Art. 78 Abs. 2, wenn der von der Dienststelle für die Einstellung ausgewählte Bewerber keinen Mitbestimmungsantrag gestellt hat.“
- b) Abs. 4 Satz 2 erhält folgende Fassung:
„²Dies gilt nicht für Prüfungen an Hochschulen sowie für die Teilnahme an der Beratung des Prüfungsergebnisses.“
21. Art. 70 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 5 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Worte „; in den Fällen des Art. 75 Abs. 2 stellt sie fest, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt“ gestrichen.
- bb) Es werden folgende Sätze 3 und 4 angefügt:
„³Die oberste Dienstbehörde kann einen Beschluss der Einigungsstelle gemäß Satz 1, der wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist, innerhalb von vier Wochen nach dessen Zugang aufheben und endgültig entscheiden. ⁴Die Aufhebung ist den Beteiligten bekannt zu geben und schriftlich zu begründen.“
- b) Abs. 6 Satz 1 erhält folgende Fassung:
„¹In den Fällen des Art. 75 Abs. 1 und 4 Satz 1 Nrn. 7, 10, 11 und 13 sowie Art. 75a Abs. 1 beschließt die Einigungsstelle abweichend von Abs. 5 Satz 1 eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde, wenn sie sich deren Auffassung nicht anschließt.“
22. In Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 werden vor den Worten „Anstellung“ und „Ernennung“ jeweils die Worte „Ablehnung der“ eingefügt.
23. Art. 76 Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
- a) Nrn. 5 und 6 erhalten folgende Fassung:
„⁵Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf oder bei Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, wenn die Entlassung nicht vom Beschäftigten selbst beantragt wurde;

6. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, Versagung der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand und bei Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit;“
- b) In Nr. 8 wird nach den Worten „an Fortbildungsveranstaltungen“ der Punkt durch ein Semikolon ersetzt; es werden folgende Nrn. 9 und 10 angefügt:
- „9. Bestellung und Abberufung von Beauftragten nach § 98 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und von Gleichstellungsbeauftragten sowie Ansprechpartnern;
10. Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen.“
24. Art. 77 Abs. 3 wird wie folgt geändert:
- a) Satz 1 erhält folgende Fassung:
- „¹Vor fristlosen Entlassungen, außerordentlichen Kündigungen und vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit ist der Personalrat anzuhören.“
- b) Satz 3 erhält folgende Fassung:
- „³Hat 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.“
25. In Art. 78 Abs. 1 Buchst. f erhält die Klammer folgende Fassung:
- „(Art. 2 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 3 und 4 und Abs. 2 Nr. 4 BayHSchPG)“
26. Art. 79 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 3 werden die Worte „§ 719 Abs. 4 der Reichsversicherungsordnung“ durch die Worte „§ 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII)“ ersetzt.
- b) In Abs. 5 werden die Worte „§ 1552 der Reichsversicherungsordnung“ durch die Worte „§ 193 Abs. 5 SGB VII“ ersetzt.
27. Art. 80 Abs. 4 wird wie folgt geändert:
- a) Es wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:
- „²Dies gilt entsprechend, wenn innerhalb des Geschäftsbereichs einer obersten Dienstbehörde die Dienststelle des Beschäftigten zwar nicht zur Entscheidung befugt ist, die zur Entscheidung berufene Dienststelle der Beschäftigungsbehörde aber nicht übergeordnet ist.“
- b) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.
28. Es wird folgender Art. 83c eingefügt:
- „Art 83c
- ¹Der Gesamtpersonalrat, falls ein solcher nicht gebildet, der Personalrat jedes landesunmittelbaren Trägers der Rentenversicherung wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit in geheimer Wahl das gemäß § 140 Abs. 2 Nr. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch in die Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung Bund zu entsendende Mitglied sowie ein stellvertretendes Mitglied. ²Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.“
29. Art. 85 Abs. 1 Nr. 4 erhält folgende Fassung:
- „4. Bei der Einstellung und Anstellung von Beamten in Ausbildung oder von nicht zum Stammpersonal gehörenden Beamten der Einsatzstufe ist der Personalrat nicht zu beteiligen; Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ist in diesen Fällen nicht anwendbar. In den Fällen des Art. 76 Abs. 2 Nr. 4 wird der Personalrat nicht beteiligt. Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 gilt nicht bei Beamten. In den Fällen des Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 tritt bei Beamten in Ausbildung sowie bei den nicht zum Stammpersonal gehörenden Beamten der Einsatzstufen an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung des Personalrats. Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 6 und 7 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.“
30. Art. 86 Nr. 2 erhält folgende Fassung:
- „2. Die Vorschriften über eine Beteiligung von Vertretern oder Beauftragten der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen sowie Stufenvertretungs- oder Gesamtpersonalratsmitgliedern (Art. 34 Abs. 4 Satz 2, Art. 36 Abs. 1, 39 Abs. 1, Art. 52) sind nicht anzuwenden.“
31. Art. 88 Abs. 4 Satz 1 erhält folgende Fassung:
- „¹Die Art. 39, 40, 80 Abs. 2 Sätze 2 und 3 und die Vorschriften über die Beteiligung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen sowie der Stufenvertretungs- oder Gesamtpersonalratsmitglieder in den Art. 34 Abs. 4 Satz 2 und Art. 36 Abs. 1 sind nicht anzuwenden.“

§ 2

¹Dieses Gesetz tritt am in Kraft.
²Abweichend von Satz 1 tritt § 1 Nr. 2 Buchst. a mit Wirkung vom 1. Januar 2006 in Kraft.

Begründung:**A. Allgemeines**

Ausgangspunkt der Gesetzesänderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes ist die grundlegende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 (2 BvF 1/92, BVerfGE 93, 37). Im Vordergrund steht dabei die Neuregelung des Verfahrens und der Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle, deren Letztentscheidungsrecht nach Maßgabe des Bundesverfassungsgerichtsurteils beschränkt wird. In anderen Bereichen werden die Beteiligungsrechte der Personalvertretung erweitert. Ferner enthält der Gesetzentwurf redaktionelle Änderungen.

Nach genereller Auffassung des DGB ist der Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes anstatt die abschließende Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle zu beschränken dadurch umzusetzen, dass die demokratische Legitimation der von der Personalvertretung benannten Beisitzer in der Einigungsstelle gestärkt wird, wofür deren Bestellung durch den Landespersonalausschuss auf Vorschlag der Personalvertretung der geeignete Weg sei. Der Landespersonalausschuss ist jedoch mangels parlamentarischer Verantwortlichkeit und Weisungsgebundenheit gegenüber einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger nicht zur Vermittlung demokratischer Legitimation geeignet. Vielmehr ist – wie nach bisheriger Rechtslage – eine „ad-hoc“-Besetzung der Einigungsstelle, die je nach dem zu verhandelnden Thema der Personalvertretungsseite (Gewerkschaften) eine flexible Besetzung mit den jeweiligen Spezialisten ermöglicht, insgesamt vorzugswürdig.

B. Zwingende Notwendigkeit einer normativen Regelung

Die Modifizierung des Verfahrens und der Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle, die Einräumung von Beteiligungsrechten sowie alle sonstigen Änderungen des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes können nur durch Gesetz erfolgen.

C. Erläuterungen zu den einzelnen Vorschriften**zu § 1 Nr. 1 (Änderung des Art. 7 BayPVG)**

Bislang hat der Dienststellenleiter bei staatlichen Behörden (Art. 7 Abs. 1 BayPVG) lediglich die Möglichkeit, sich bei Verhinderung durch seinen ständigen Vertreter gegenüber der Personalvertretung vertreten zu lassen (weitere Ausnahmen bei obersten Dienstbehörden und Mittelbehörden). Im Rahmen der allgemeinen Aufgabenverlagerung nach unten ist es erforderlich, dass eine Vertretungsmöglichkeit für andere als die ständigen Vertreter und im Gesetz genannten Vertreter geschaffen wird. Eine Vertretung ist nunmehr auch möglich, wenn der Dienststellenleiter nicht verhindert ist. So werden insbesondere projektbezogene Bestellungen möglich. Um sicherzustellen, dass nur Beschäftigte mit dieser Aufgabe betraut werden, die auch nach Auffassung der Personalvertretung die Kompetenz hierzu besitzen, ist für die Vertretung die Zustimmung des Personalrats Voraussetzung.

Sowohl BBB als auch DGB lehnen es ab, dass sich der Leiter der Dienststelle durch Vertreten lassen durch einen sonstigen Beschäftigten seiner Verantwortung gegenüber der Personalvertretung entziehen kann, ohne dass ein Verhinderungsfall vorliegt. Da es die Personalvertretung jedoch aufgrund des Zustimmungserfordernisses selbst in der Hand hat, einen solchen Vertreter zu akzeptieren oder nicht, greifen diese Bedenken nicht durch. Angesichts des Selbstverständnisses der Personalvertretung ist es auch unwahrscheinlich, dass einer Personalvertretung eine solche Zustimmung seitens der Dienststellenleitung abgenötigt werden könnte.

zu § 1 Nr. 2 (Änderung des Art. 13 BayPVG)

zu Buchst. a)

Die Einräumung eines aktiven Wahlrechts für an einer Arbeitsgemeinschaft nach § 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch in öffentlich-rechtlicher Rechtsform ohne volle Rechtspersönlichkeit überlassene Beschäftigte bei dem an der überlassenen Dienststelle gebildeten Personalrat und den zugeordneten Stufenvertretungen (vgl. Art. 53 Abs. 3 Satz 1 BayPVG) bzw. dem Gesamtpersonalrat (vgl. Art. 56 in Verbindung mit Art. 53 Abs. 3 Satz 1 BayPVG), wie sie für an eine Arbeitsgemeinschaft in privater Rechtsform überlassene Beschäftigte nach der bisherigen Regelung des Art. 13 Abs. 1 Satz 2 BayPVG bereits ausdrücklich besteht, dient der Klarstellung. Gem. Art. 14 Abs. 1 Satz 2 BayPVG, der zur Frage nach dem passiven Wahlrecht an die Wahlberechtigung gem. Art. 13 Abs. 1 Satz 2 anknüpft, sind solche Beschäftigte auch jeweils wählbar.

Das Bestehen eines aktiven und passiven Wahlrechts dürfte die Personalführung an Arbeitsgemeinschaften erleichtern und die Akzeptanz der davon betroffenen Beschäftigten erhöhen.

zu Buchst. b)

Mit der Änderung werden die Auswirkungen auf Wahlrecht, Wählbarkeit und Personalratsmitgliedschaft von in die Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) eintretenden Beschäftigten entsprechend dem Beschluss des BayVGH vom 14. November 2001 – Nr. 17 P 01.638 (PersV 2002, 372) – gesetzlich geregelt. Danach entfällt mit Beginn der Freistellungsphase mangels engerer Bindung zur Dienststelle deren aktives und somit auch passives Wahlrecht (Art. 14 Abs. 1 Satz 1 BayPVG) sowie die Mitgliedschaft im Personalrat (Art. 29 Abs. 1 Buchst. e BayPVG).

zu § 1 Nr. 3 (Änderung des Art. 14 BayPVG)

Da die Beschäftigten im Sinne des neuen Art. 7 Abs. 1 Satz 4 BayPVG vom Leiter der Dienststelle in der Regel nur projektbezogen oder für einzelne Aufgabenbereiche als Vertreter bestellt werden, ist deren genereller Ausschluss von der Wählbarkeit nicht sachgerecht. Diese Beschäftigten bleiben mangels Arbeitgeberfunktion weiterhin für die Personalvertretung ihrer Dienststelle wählbar.

zu § 1 Nr. 4 (Änderung des Art. 20 BayPVG)

Beschäftigte, die ihre Dienst- bzw. Arbeitsleistung in einer Arbeitsgemeinschaft nach § 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch in öffentlich-rechtlicher Rechtsform ohne volle Rechtspersönlichkeit oder bei einem privaten Arbeitgeber erbringen, werden von der Bestellung in den Wahlvorstand an der überlassenden Dienststelle ausgeschlossen. Diese Beschäftigten verrichten ihre Arbeits- und Dienstleistung regelmäßig nicht in der Dienststelle. Eine Bestellung in den Wahlvorstand für die Wahl des Personalrats in der Dienststelle kann nach der Natur der Sache nur Beschäftigten obliegen, die auch tatsächlich in der Dienststelle anwesend sind. Die Ausnahme für nach Art. 31 Abs. 2 und Art. 33 Abs. 2 BaySchFG privaten Volks- und Förderschulen zugeordnete staatliche Lehrkräfte ergibt sich in Hinblick auf die für diese Schulen gem. Art. 6 Abs. 4 BayPVG bestehende besondere personalvertretungsrechtliche Dienststellenstruktur.

zu § 1 Nr. 5 (Änderung des Art. 21 BayPVG)

Die Voraussetzungen, unter denen in einer Dienststelle ein Personalrat zu bilden ist, sind nur in Art. 12 Abs. 1 BayPVG, nicht aber in Art. 12 Abs. 2 BayPVG geregelt. Der Verweis auf Art. 12 BayPVG wird daher präzisiert.

zu § 1 Nr. 6 (Änderung des Art. 26 BayPVG)

zu Buchst. a) und b)

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung und Folgeänderung in Hinblick auf den neuen Art. 27 Abs. 5 BayPVG (siehe unten Erläuterung zu § 1 Nr. 7 Buchst. b)).

zu § 1 Nr. 7 (Änderung des Art. 27 BayPVG)

zu Buchst. a) aa)

Aufgrund der Verlängerung der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats von vier auf fünf Jahre durch § 10 Nr. 7 des Gesetzes zur Neuordnung des Disziplinarrechts und zur Änderung weiterer Vorschriften (Bayerisches Disziplinarrechtsgesetz – BayDG) vom 24. Dezember 2005 (GVBl S. 665) liegt der maßgebliche Stichtag nicht mehr bei 24, sondern bei 30 Monaten nach dem Tag der Wahl.

zu Buchst. a) bb) und a) cc)

Art. 27 Abs. 1 Buchst. b BayPVG ist durch das Änderungsgesetz 1994 eingeführt worden, um sicherzustellen, dass eine Neuwahl der Personalvertretung durchgeführt werden muss, wenn im Hinblick auf zu erwartende Umorganisationsmaßnahmen Dienststellen aufgelöst oder zusammengelegt werden. Diese Regelung ist aufgrund des durch Art. 12 Nr. 2 des Zweiten Gesetzes zur Modernisierung der Verwaltung (2. VerwModG) vom 26. Juli 2005 (GVBl S. 287) mit Wirkung zum 1. August 2005 in das Bayerische Personalvertretungsgesetz eingefügten – insoweit spezialgesetzlichen – Art. 27a BayPVG obsolet.

zu Buchst. b)

Der Personalrat ist grundsätzlich im nächsten regelmäßigen Wahlzeitraum zu wählen. Außerordentliche Wahlen zum Personalrat gegen Ende der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats führten bisher dazu, dass nach kurzer Zeit, nämlich zum regelmäßigen Wahltermin (Art. 26 Abs. 3 BayPVG), eine zweite Wahl stattfinden musste. Durch die Einfügung des Art. 27 Abs. 5 BayPVG werden mehrere kurz aufeinander folgende Wahlen vermieden. Die Amtszeit eines Personalrats kann sich nunmehr ggf. auf nahezu sechs Jahre erstrecken.

Der neu eingefügte Art. 27 Abs. 5 gilt dabei wegen Art. 27a Abs. 1 Satz 5 BayPVG nicht für einen Übergangspersonalrat.

zu § 1 Nr. 8 (Änderung des Art. 29 BayPVG):

Die Änderung erfolgt aufgrund der Aufhebung des Art. 14 Abs. 2 Satz 1 BayPVG durch Art. 12 Nr. 1 Buchst. a 2. VerwModG.

zu § 1 Nr. 9 (Änderung des Art. 36 BayPVG)

zu Buchst. a)

Ergänzend zu dem bisherigen fallweisen beratenden Teilnahme-recht an einer Personalratssitzung für je einen Beauftragten der unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaften nach einem diesbezüglichen Personalratsbeschluss wird bei Vorliegen eines entsprechenden Beschlusses einem Mitglied einer zugeordneten, d.h. nicht ressortfremden, Stufenvertretung oder eines zugeordneten Gesamtpersonalrates ein beratendes Teilnahmerecht an einer Personalratssitzung einräumt.

Die dadurch insbesondere eröffnete Möglichkeit einer Vorabfassung eines Vertreters der Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats in einer Angelegenheit, in der der Personalrat die Stufenvertretung im Rahmen seiner Befugnisse ansonsten angerufen hätte, soll den Geschäftsgang des Personalrats erleichtern und der Vermeidung von aufwändigen Stufenverfahren dienen.

zu Buchst. b)

Die Einräumung eines Rechts auf Anhörung eines Beschäftigten in dessen Personalangelegenheit während der Personalratssitzung dient dem Zweck der Meinungsbildung des Personalrats in dieser bestimmten Frage. Ein eigenmächtiges Entfernen des Beschäftigten vom Arbeitsplatz ist auch nach einem entsprechenden Anhörungsbeschluss des Personalrats nicht von Art. 36 Abs. 2 BayPVG gedeckt. Es bedarf zumindest – wie beim Aufsuchen von Sprechstunden (vgl. Art. 43 BayPVG) – eines Abmeldens beim unmittelbaren Dienstvorgesetzten und dessen Zustimmung zur Dienst- oder Arbeitsbefreiung. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit wegen Anhörung durch den Personalrat hat entsprechend der Regelung gem. Art. 43 Abs. 3 BayPVG für den Besuch der Sprechstunden oder sonstiger Inanspruchnahme des Personalrats keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge.

zu § 1 Nr. 10 (Änderung des Art. 39 BayPVG)

Die Änderung erleichtert die Willensbildung der Personalvertretung und trägt dazu bei, dass das Aussetzungsrecht von Beschlüssen u.a. der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung bei den Zustimmungsfiktionsfristen (Art. 70 Abs. 2 Satz 5, Art. 72 Abs. 2 Satz 1 und Art. 80 Abs. 2 Satz 3 BayPVG) nicht leer läuft. Das Interesse der Dienststelle, möglichst bald Klarheit darüber zu haben, ob sie die in Aussicht genommene Maßnahme endgültig durchführen kann oder nicht, wird dadurch gewahrt, dass eine Fristverlängerung um eine Woche nur dann eintritt, wenn sie noch innerhalb offener Frist Kenntnis von dem Aussetzungsbeschluss erlangt und im Übrigen auch kein Eilfall gem. Art. 70 Abs. 2 Satz 4 BayPVG gegeben ist.

zu § 1 Nr. 11 (Änderung des Art. 44 BayPVG)

Die Regelung soll der Personalvertretung den Zugang zu einem bereits vorhandenen Intranet als neuen Informationsweg in der Verwaltung durch das Einstellenlassen von Mitteilungen eröffnen. Ein Anspruch auf eine entsprechende technische Ausstattung für die Personalvertretung geht damit nicht einher ebenso wenig wie vor Personalvertretungswahlen für Wahlwerbung eine Nutzungsberechtigung für Wahlbewerber, Wahlvorschlagslisten und Gewerkschaften gegeben ist.

zu § 1 Nr. 12 (Änderung des Art. 48 BayPVG)

Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. Zu den Beschäftigten gehören auch die Beschäftigten, die bei einem privaten Arbeitgeber ihre Dienst- bzw. Arbeitsleistung erbringen. Auch ihnen steht grundsätzlich ein Recht zur Teilnahme zu. Ob sie an der Personalversammlung der Dienststelle während der Arbeitszeit teilnehmen können, bestimmt sich nach den jeweiligen arbeitsrechtlichen Regelungen.

zu § 1 Nr. 13 (Änderung des Art. 52 BayPVG)

zu Buchst. a) und b)

Die nach allgemeiner Meinung bereits für den Personalrat bestehende Berechtigung, zu seiner Unterstützung bei der Unterrichtung der Beschäftigten über Themen, die gem. Art. 49 Abs. 2, Art. 51 Satz 2 BayPVG Gegenstand der Beratung der Personalversammlung sind, für die Dauer der Erörterung des Themas eine dienststellenfremde Auskunftsperson zur Personalversammlung hinzuzuziehen, die sich sachkundig zu dem Thema äußert und ergänzende Fragen beantwortet, wobei es sich bei der Auskunftsperson

person auch um ein Mitglied der Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats handeln darf, wird auf eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage gestellt. Die Aufwertung des Anwesenheitsrechts zu einem Beratungsrecht erfolgt im Gleichlauf zu dem bereits gem. Art. 52 Abs. 1 Satz 1 BayPVG je einem Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und einem Beauftragten der zuständigen Arbeitgebervereinigung insoweit eingeräumten beratenden Teilnahmerecht.

zu § 1 Nr. 14 (Änderung des Art. 53 BayPVG)

Durch Gesetz vom 26. Juli 1997 (GVBl S. 342; in Kraft getreten am 1. September 1997) ist die Grenzpolizei in die Landespolizei eingegliedert worden. Die mit dem Gesetz verbundenen Organisationsänderungen wurden durch Rechtsverordnung mit Wirkung vom 1. April 1998 (§ 4 Abs. 1 DVPOG) umgesetzt. Die Gruppe der Grenzpolizei im Hauptpersonalrat beim Staatsministerium des Innern entfällt daher bereits seit dem 1. April 1998. Durch die Änderung wird Art. 53 Abs. 6 BayPVG zugleich an die Terminologie des Gesetzes zur Änderung des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen und weiterer Gesetze vom 24. März 2003 (GVBl S. 262) angepasst.

zu § 1 Nr. 15 (Änderung des Art. 54 BayPVG)

Bezirks-, Haupt- und Gesamtpersonalräte, die voll oder überwiegend freigestellt sind, haben keinen Anspruch auf Reisekostenvergütung für die täglichen Fahrten zwischen ihrem Wohnort und dem Sitz der Personalvertretung. Führt der Freistellungsbeschluss allerdings zu einem Wechsel des Beschäftigungsortes, hat dies für ein solches Personalvertretungsmitglied hinsichtlich seiner Aufwendungen für Fahrten zum Ort seiner Personalratstätigkeit vergleichbare Auswirkungen wie die Abordnung eines Beamten oder Richters und begründet deshalb in entsprechender Anwendung des Art. 23 Abs. 1 des Bayerischen Reisekostengesetzes (BayRKG) einen Anspruch auf Trennungsgeld (vgl. hierzu Ziffer A.III. des Rundschreibens des Staatsministeriums der Finanzen vom 17. November 1998 – Az.: 25 - P 1050 - 12/230 - 64 406, zuletzt geändert mit FMS vom 29. November 2001 – Az.: 25 - P 1050 - 12/250 - 44 830). Die neue Aufwandserstattungsregelung nach Maßgabe bestimmter Erstattungsregelungen des Bayerischen Reisekostengesetzes, auf die im Wege einer Rechtsfolgenverweisung verwiesen wird, dient im Flächenstaat Bayern der Abhilfe des Umstandes, dass Mitglieder von staatlichen Stufenvertretungen mit weit vom Dienstsitz der Stufenvertretung entfernten Wohnsitz dadurch an einer Übernahme von mit voller bzw. überwiegender Freistellung von dienstlicher Tätigkeit verbundener Funktionen wie die eines Vorsitzenden im Gremium gehindert sein könnten, dass sie wegen den mit einem solchen Freistellungsbeschluss einhergehenden Wechsel des Dienstortes entstehenden Aufwendungen bei Abrechnung unter Trennungsgeldgesichtspunkten finanzielle Einbußen erleiden würden. Aufgrund der Verweisung des Art. 56 BayPVG auf Art. 54 Abs. 1 BayPVG gilt diese Neuregelung auch für Mitglieder staatlicher Gesamtpersonalräte.

zu § 1 Nr. 16 (Änderung des Art. 56 BayPVG)

zu Buchst. a) und b)

Werden Dienststellen oder Teile von ihnen in andere Dienststellen eingegliedert oder Dienststellen oder Teile von ihnen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen, bilden gem. Art. 27a Abs. 1 Sätze 1 bis 3 BayPVG die Mitglieder der bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung bestehenden Personalräte, die der aufnehmenden Dienststelle angehören, gemeinsam

den Übergangspersonalrat. Die Regelung des Art. 27a BayPVG gilt entsprechend gem. Art. 56 in Verbindung mit Art. 54 Abs. 1 BayPVG auch für Gesamtpersonalräte. Der neue Art. 56 Satz 2 BayPVG stellt ausdrücklich und entsprechend der bisherigen Verwaltungspraxis gesetzlich klar, dass auch die Mitglieder der bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder der Neubildung bestehenden Gesamtpersonalräte, die der aufnehmenden, eingegliederten oder neu gebildeten Dienststelle angehören, diesem Übergangspersonalrat angehören. Dies folgt auch aus dem Sinn und Zweck der Regelung des Art. 27a BayPVG, der in Behördenumbildungsfällen der Sicherstellung der Personalvertretung dient. Gingen etwa bei einem Zusammenschluss zweier Dienststellen, bei der die eine einen Gesamtpersonalrat und einen örtlichen Personalrat und die andere nur einen örtlichen Personalrat besitzt, die Mitglieder des Gesamtpersonalrats nicht in den Übergangspersonalrat auf und bliebe deshalb dieser Gesamtpersonalrat für übergeordnete Angelegenheiten der erweiterten Gesamtdienststelle zuständig, würde sonst übergangen, dass die Personalvertretungsmitglieder der Dienststelle mit dem nur örtlichen Personalrat von ihren Beschäftigten gerade zur Vertretung in allen und damit auch übergeordneten Angelegenheiten gewählt worden sind.

zu § 1 Nr. 17 (Änderung des Art. 58 BayPVG)

Die redaktionellen Anpassungen erfolgen aufgrund der Änderung des Art. 14 Abs. 1 BayPVG durch § 10 Nr. 4 des Gesetzes zur Neuordnung des Disziplinarrechts und zur Änderung weiterer Vorschriften (Bayerisches Disziplinarrechtsgesetz – BayDG) vom 24. Dezember 2005 (GVBl S. 665) und der Änderung des Art. 14 Abs. 2 BayPVG durch Art. 12 Nr. 1 2. VerwModG.

zu § 1 Nr. 18 (Änderung des Art. 60 BayPVG)

Die Regelung des neuen Art. 27 Abs. 5 BayPVG wird auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung für entsprechend anwendbar erklärt. Außerordentliche Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung gegen Ende deren regelmäßiger Amtszeit führten bisher dazu, dass nach kurzer Zeit, nämlich zum regelmäßigen Wahltermin (Art. 60 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit Art. 26 Abs. 3 BayPVG), eine zweite Wahl stattfinden musste. Durch die Änderung werden mehrere kurz aufeinander folgende Wahlen vermieden. Die Amtszeit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung kann sich nunmehr ggf. auf nahezu drei Jahre und sechs Monate erstrecken.

Weiter erfolgt eine redaktionelle Folgeanpassung an den geänderten Art. 27 Abs. 1 BayPVG (siehe oben Erläuterung zu § 1 Nr. 7 Buchst. a) bb) und a) cc)).

zu § 1 Nr. 19 (Änderung des Art. 64 Abs. 1 Satz 2 BayPVG)

Die Frist zur Einberufung der konstituierenden Sitzung von neu gewählten Stufen-/Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen gem. Art. 34 Abs. 1 Satz 1, Art. 61 Abs. 2 Satz 1, Art. 64 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2 BayPVG wird von spätestens zwei Wochen nach dem Wahltag auf spätestens drei Wochen nach dem Wahltag verlängert. Damit findet für diese – gegenüber einer Wahl zu einer örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretung deutlich aufwendigeren – Wahlen eine zeitliche Angleichung an die Frist zur Einberufung der konstituierenden Sitzung von neu gewählten Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräten statt, die gem. Art. 34 Abs. 1 Satz 1, Art. 54 Abs. 1 Satz 2, Art. 56 BayPVG spätestens drei Wochen nach dem Wahltag zu erfolgen hat.

zu § 1 Nr. 20 (Änderung des Art. 69 Abs. 4 Satz 2 BayPVG)

zu Buchst. a)

Aus dem Grundsatz des umfassenden Informationsrechts des Personalrats hat bereits das Bundesverwaltungsgericht in einem Beschluss vom 11. Februar 1981 – Az: 6 P 44.79 (PersV 1982, 106) – gefolgert, dass dem Personalrat bei der Einstellung von Bewerbern in den öffentlichen Dienst die Bewerbungsunterlagen vorzulegen sind ohne Rücksicht darauf, ob die zu besetzende Stelle ausgeschrieben wurde oder nicht. Das Staatsministerium der Finanzen hat mit Rundschreiben vom 21. August 1981 – Az: 25-P 1053-51/9-37453 – darauf hingewiesen, dass diese Rechtsprechung des BVerwG auch bei der Auslegung des BayPVG mit der Einschränkung, dass nur auf Verlangen der Personalvertretung die Bewerbungsunterlagen zur Verfügung zu stellen sind, maßgebend ist. Der neue Satz 5 des Absatzes 2 stellt diese Vorlegungsverpflichtung entsprechend der Rechtsprechung und der gängigen Verwaltungspraxis auf eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage. Ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats an der Auswahl von Bewerbern wird durch diese Vorlegungsverpflichtung nicht begründet, die Auswahlentscheidung verbleibt vielmehr allein Sache der für die Personalmaßnahme entscheidungsbefugten Dienststelle.

Ausgeschlossen ist die Vorlegungsverpflichtung von Bewerbungsunterlagen bei einem Ausschluss des Mitbestimmungsrechts des Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BayPVG sowohl gemäß Art. 78 Abs. 1 BayPVG, da es insoweit für eine Unterrichtsverpflichtung bereits an einer konkreten Aufgabe des Personalrates fehlt, als auch im Fall des Art. 78 Abs. 2 BayPVG, wenn der für die Einstellung ausgewählte Bewerber keinen Mitbestimmungsantrag gestellt hat, da andernfalls das gegenüber dem Informationsverlangen des Personalrats vorrangige Recht des ausgewählten Bewerbers auf Schutz vor Beeinträchtigungen seiner Unabhängigkeit [so auch BVerwG, Beschluss vom 20. März 2002 – Az: 6 P 6/01 (PersV 2002, 405) –] zunichte gemacht würde.

zu Buchst. b)

Die Änderung stellt klar, dass das Recht auf beratende Teilnahme nur die Prüfung betrifft, nicht aber die daran anschließende Beratung und Entscheidung der Prüfungskommission.

BBB und DGB befürworten im Gegenteil ein Anwesenheitsrecht eines Personalvertretungsmitglieds auch bei der Prüfungsberatung, da dies Wirkung auf die subjektive Haltung der Prüfer besitze und für die Prüflinge ein korrektes (Beurteilungs-)Verfahren garantiere. Abgesehen vom äußeren Prüfungsablauf sollte jedoch eine weiter gehende Einbeziehung der Personalvertretung bei der Beratung des Prüfungsergebnisses nicht erfolgen, um – auch zum Schutz für die Personalvertretung – den Anschein zu vermeiden, dass die Personalvertretung auf das Prüfungsergebnis eingewirkt haben könnte.

zu § 1 Nr. 21 (Änderung des Art. 70 BayPVG)

zu Buchst. a) und b)

Die Änderung der Absätze 5 und 6 folgt den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 (2 BvF 1/92). Das Gericht hat aus dem Demokratieprinzip abgeleitete Grenzen der Mitbestimmung im Bereich des öffentlichen Dienstes aufgezeigt. Diese Grenzen erfordern künftig eine Beschränkung der Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle auf die in Abs. 6 Satz 1 nicht genannten Fälle.

Die gesetzgeberische Umsetzung, wonach in Arbeitnehmer betreffenden mitbestimmungspflichtigen Personalangelegenheiten gem.

Art. 75 Abs. 1 BayPVG die Einigungsstelle nur mehr eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde aussprechen kann, geht nach Auffassung des DGB über die Forderungen des Bundesverfassungsgerichts hinaus. Das Bundesverfassungsgericht habe nämlich nicht ausgeschlossen, dass bei einzelnen, die Arbeitnehmer betreffenden weniger „bedeutungsschwereren“ Mitbestimmungstatbeständen in Personalangelegenheiten ein Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle durchaus bestehen bleiben kann. Im Übrigen sei eine gesetzgeberische Unterscheidung, ob ein Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle oder nur eine Empfehlungsmöglichkeit besteht, auch danach vorzunehmen, ob der betreffende Arbeitnehmer hoheitliche oder nicht hoheitliche Funktionen ausübt. Die vom DGB aufgezeigten Differenzierungskriterien haben für das Bundesverfassungsgericht in der maßgeblichen und ausführlich – anhand von im Einzelnen differenziert gebildeten Fallgruppen – begründeten Entscheidung vom 24. Mai 1995 allerdings gerade keine Rolle gespielt.

Nach den vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Grundsätzen kann die Einigungsstelle allenfalls im Bereich sozialer oder innerdienstlicher Angelegenheiten eine abschließende Entscheidung treffen. Diese Entscheidungen müssen jedoch einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben, sofern sie wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind. Dies wird durch das in Abs. 5 Sätze 3 und 4 festgelegte Evokationsrecht sichergestellt. Die Begründungs- und Unterrichtungspflicht gewährleistet die Transparenz der Entscheidung der obersten Dienstbehörde.

Der BBB möchte den Vollzug dieser Entscheidung für 2 Wochen ausgesetzt wissen, um der Personalvertretung die Möglichkeit einzuräumen, diese Entscheidung verwaltungsgerichtlich überprüfen zu lassen. Die endgültige Entscheidung aufgrund des Letztentscheidungsrechts in den Einzelfällen, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind und deswegen nach der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben müssen, unterliegt allerdings gerade – wie eine (abweichende) endgültige Entscheidung einer obersten Dienstbehörde nach einer Empfehlung durch die Einigungsstelle gem. Art. 70 Abs. 6 Satz 2 BayPVG – keiner gerichtlichen Kontrolle mehr.

Der DGB weist darauf hin, dass aufgrund der allgemein gehaltenen Umschreibung der Gründe für eine Aufhebung „mit den Auswirkungen auf das Gemeinwesen“ sich quasi jeder Einigungsstellenbeschluss aufheben lassen würde. Diese verkürzte Darstellung berücksichtigt allerdings nicht, dass es sich – gemäß der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts – um einen Beschluss der Einigungsstelle handeln muss, der „wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt“ ist.

zu § 1 Nr. 22 (Änderung des Art. 75 BayPVG)

Das bisherige Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung bei der regelmäßigen Lebenszeitemennung bzw. der Anstellung wird durch eine entsprechende Beteiligung bei der Ablehnung der Ernennung bzw. Anstellung ersetzt. Da die maßgebenden Personalentscheidungen in der Praxis bereits bei der Einstellung getroffen werden, sind Anstellung und Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit in der Regel unproblematisch. Die Beteiligung der Personalvertretung wird in diesen Fällen häufig zur Routineangelegenheit. Die Neufassung soll zu einer Entlastung der Personalverwaltungen und Personalräte führen.

Der DGB lehnt diese Änderung mit der Begründung ab, dass die Entlastung minimal sei, wenn der Verwaltungsakt bei Anstellung

und Lebenszeiterennung bestehen bleibt. Es besteht allerdings in Hinblick auf den Verwaltungsaufwand gleichwohl durchaus ein Unterschied, ob nur ein Verwaltungsakt erlassen wird oder ein Mitbestimmungsverfahren (vgl. Art. 70 BayPVG) eingeleitet wird.

zu § 1 Nr. 23 (Änderung des Art. 76 BayPVG)

zu Buchst. a)

Die Änderung in Nr. 5 bewirkt die Mitwirkung bei Entlassungen von Referendarinnen und Referendaren, die sich in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis befinden. Wie Beamte sind sie Beschäftigte im Sinne des BayPVG (vgl. Art. 2 Abs. 2 Satz 4 des Gesetzes zur Sicherung des juristischen Vorbereitungsdienstes, GVBl 1999, S. 529) und werden daher wie Beamte auf Widerruf behandelt.

Der Mitwirkung nach Nr. 6 unterliegen künftig nicht nur Fälle, in denen die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand positiv ausgesprochen wird, sondern auch die Ablehnung eines Antrags auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand. Auch wenn ein Beamter gegen seinen Willen weiter im aktiven Dienst zu verbleiben hat, muss eine Überprüfung der Auswirkungen auf die Personalverwaltung der Dienststellen und die Interessen der Beschäftigten durch die Personalvertretung möglich sein.

Durch das 15. Gesetz zur Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften vom 22. Juli 1999 (GVBl S. 300 ff.) wurde das Institut der begrenzten Dienstfähigkeit im BayBG eingeführt (Art. 56a BayBG), welche gegenüber der Versetzung in den Ruhestand ein Minus darstellt. Der Personalrat, der bislang nur bei der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand mitgewirkt hat, wirkt nunmehr auch bei der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit mit.

zu Buchst. b)

Das neue Mitwirkungsrecht nach Nr. 9 gewährleistet das in § 99 Abs. 1 SGB IX statuierte Gebot der engen Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenbeauftragten des Arbeitgebers und der Personalvertretung und soll dazu beitragen, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben möglichst weitgehend zu verwirklichen. Durch die Ergänzung wird zugleich ein Mitwirkungsrecht der Personalvertretung bei der Bestellung und Abberufung der Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartner geschaffen.

Der BBB fordert bei Bestellung und Abberufung von Schwerbehindertenbeauftragten und sowohl DGB als auch DGB fordern bei Bestellung und Abberufung von Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnern in Hinblick auf deren besonderen Stellenwert bzw. deren besonderes Vertrauen bei den Beschäftigten anstelle der Einräumung von Mitwirkungsrechten gleich die Schaffung von Mitbestimmungsrechten. Es handelt sich jedoch bei diesen Personen um Beauftragte des Arbeitgebers, weswegen deren Bestellung und Abberufung allein in der Verantwortung des Arbeitgebers stehen sollte.

Das neu aufgenommene Mitwirkungsrecht nach Nr. 10 soll die in Art. 69 Abs. 1 Buchst. h) BayPVG als allgemeine Aufgabe der Personalvertretung vorgesehene Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Einräumung eines förmlichen Beteiligungsrechts konkretisieren.

Der DGB fordert anstelle eines Mitwirkungsrechts gleich die Einräumung eines Mitbestimmungsrechts. Bei Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen sind stets auch dienstliche Belange zu berücksichtigen, so dass ein Mitwirkungsrecht für die Personalvertretung hierfür ausreichend ist.

zu § 1 Nr. 24 (Änderung des Art. 77 BayPVG)

zu Buchst. a) und b)

Wie bereits bei außerordentlichen Kündigungen hat der Personalrat künftig aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung auch bei ordentlichen Kündigungen während der Probezeit (verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende, fehlende Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes) statt eines Mitwirkungsrechts ein Anhörungsrecht. Dieses ist in seiner inhaltlichen Ausgestaltung dem Mitwirkungsverfahren auf der Stufe der örtlichen Personalvertretung angenähert (vgl. Abs. 3 Sätze 2 und 3). Die materiell-rechtliche Folge der fehlerhaften Beteiligung der Personalvertretung, nämlich die Unwirksamkeit der Kündigung, bleibt unverändert (vgl. Art. 77 Abs. 4 BayPVG), so dass dem Schutzbedürfnis des betroffenen Beschäftigten auch weiterhin in ausreichendem Maße Rechnung getragen wird. Die Äußerungsfrist des Personalrats beträgt wie bisher maximal zwei Wochen.

Der DGB lehnt eine solche Verwaltungsvereinfachung – wie sie bereits für Arbeiter (nicht Angestellte) bis zum 31. Dezember 1992 gegolten hat – mit Verzicht auf das Stufenverfahren, d.h. eine Vorlage der Angelegenheit an die übergeordnete Dienststelle und Verhandlung mit der dort bestehenden Stufenvertretung findet nicht mehr statt, ab. Damit wird allerdings nicht dem Umstand Rechnung getragen, dass dies insbesondere den betroffenen Beschäftigten zum Vorteil gereichen kann, da sich deren „Bewährungszeit“, während der sie den Arbeitgeber (nach einer Einarbeitungsphase) von ihren Leistungen überzeugen können, verlängert. Die Probezeit beträgt zwar grundsätzlich 6 Monate; im Falle des bisherigen Mitwirkungsrechts bei einer Kündigung während der Probezeit musste sich der Dienststellenleiter aber bereits bis zu 10 Wochen vor Ablauf der 6 Monate zur Kündigung entschieden haben.

zu § 1 Nr. 25 (Änderung des Art. 78 BayPVG)

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung aufgrund der Ablösung des Bayerischen Hochschullehrergesetzes (BayHSchLG) durch das Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Bayerisches Hochschulpersonalgesetz – BayHSchPG) vom 23. Mai 2006 (GVBl S. 230) mit Wirkung vom 1. Juni 2006.

zu § 1 Nr. 26 (Änderung des Art. 79 BayPVG)

zu Buchst. a) und b)

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen aufgrund der Einordnung der gesetzlichen Unfallversicherung in das Siebte Buch des Sozialgesetzbuches mit Wirkung vom 1. Januar 1997 (Unfallversicherungs-Einordnungsgesetz – UVEG vom 7. August 1996, BGBl I S. 1254).

zu § 1 Nr. 27 (Änderung des Art. 80 BayPVG)

zu Buchst. a) und b)

Der neue Satz 2 des Absatzes 4 gibt in Angelegenheiten, in denen die Dienststelle des betroffenen Beschäftigten nicht zur Entscheidung befugt ist, die zur Entscheidung berufene Dienststelle ihr aber nicht übergeordnet ist (z.B. personelle Maßnahme des Präsidenten eines Oberlandesgerichts gegenüber einem Beamten der Staatsanwaltschaft bei einem Landgericht), dem örtlichen Personalrat der Dienststelle des Beschäftigten ein Beteiligungsrecht. Er stellt damit die Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs, der in diesen Fällen die bisherige Regelung des Absatzes

zes 4 entsprechend angewandt hat (z.B. Beschluss vom 14. März 1980 – Nr. 16 C – 2146/79, PersV 1982, S. 26), auf eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage. Die Regelung stellt die Beteiligung der vom Beschäftigten gewählten und mit den Verhältnissen der Dienststelle regelmäßig am besten vertrauten örtlichen Personalvertretung sicher. Eine Ersatzzuständigkeit der Stufenvertretung in diesen Fällen, die gemäß Absatz 2 Satz 1 mangels Überordnung der Dienststelle ausscheidet, würde hingegen die Stellung des örtlichen Personalrats entwerten. Dieser wäre auf eine Stellungnahme gegenüber der Stufenvertretung beschränkt, obwohl er als gleichwertiges Organ dieselben Prüfungskompetenzen wie die Stufenvertretung besitzt und zur objektiven Amtsführung verpflichtet ist. Eine Ersatzzuständigkeit der Stufenvertretung kommt zudem lediglich dann in Betracht, wenn es an einem beteiligungsfähigen Partner der Dienststelle fehlen würde (vgl. Art. 80 Abs. 2 Satz 1: „an Stelle des Personalrats“). Hier steht jedoch der örtliche Personalrat als Repräsentant des von der Maßnahme betroffenen Beschäftigten zur Verfügung. Überdies sind nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bei der Bestimmung der zuständigen Personalvertretung allein die Entscheidungskompetenz des Dienststellenleiters und die Auswirkungen der beabsichtigten Maßnahme auf die primär betroffenen Beschäftigten entscheidend. Haushaltstechnische Gegebenheiten wie etwa die Beschaffenheit des Stellenplans (z.B. Vorliegen eines gemeinsamen Stellenplans) sind hingegen nicht ausschlaggebend.

zu § 1 Nr. 28 (Einfügung des Art. 83c BayPVG)

Durch das Gesetzes zur Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung (RVOrgG) vom 9. Dezember 2004 (BGBl I S. 3242 ff.) ist § 140 in das Sechste Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) aufgenommen worden. Danach ist bei der Deutschen Rentenversicherung Bund eine Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung einzurichten. In dieser Arbeitsgruppe ist gem. § 140 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI unter anderem auch je ein Mitglied aus der Personalvertretung eines jeden landesunmittelbaren Trägers der Rentenversicherung vertreten; die Regelung zur Auswahl dieser Mitglieder und das Verfahren der Entsendung werden durch Landesrecht bestimmt. Diese Ermächtigung wird mit dem neu in das BayPVG aufgenommenen Art. 83c ausgefüllt.

zu § 1 Nr. 29 (Änderung des Art. 85 BayPVG)

Die derzeitige Regelung sieht für alle Beschäftigten der Bereitschaftspolizei nur eingeschränkte Beteiligungsmöglichkeiten im Bereich der Personalvertretung vor. Ein wesentlicher Grund hierfür ist die starke personelle Fluktuation von Beamten in Ausbildung und Beamten der Einsatzstufe sowie die besondere Aufgabenstellung der Bereitschaftspolizei im Einsatz- und Ausbildungsbereich der Polizei und bei geschlossenen Einsätzen. Die Neufassung des Absatzes 4 soll die Personalvertretungsrechte bestimmter Beschäftigungsgruppen (die Angehörigen des Fortbildungsinstituts der Bayerischen Polizei; die Angehörigen der Polizeihubschrauberstaffel Bayern; das Stammpersonal des Präsidiums, aller Einsatzeinheiten und Ausbildungsseminare der Bayerischen Bereitschaftspolizei; Stammbeamte, die unmittelbar der Abteilung zugeordnet sind und nicht zu den einzelnen Ausbildungsseminaren und Einsatzeinheiten gehören, wie z.B. Abteilungsarzte, Polizeibeamte im Stabsbereich der Abteilung, Musikkorps der Bereitschaftspolizei) innerhalb der Bayerischen Bereitschaftspolizei (Art. 6 POG) stärken. Hinsichtlich der Beamten in Ausbildung sowie bei den nicht zum Stammpersonal gehörenden Beamten der Einsatzstufen bleiben die bisherigen Einschränkungen hingegen erhalten.

Für den DGB sind vor dem Hintergrund des Wandels der Bayerischen Bereitschaftspolizei von einem Truppenverband hin zu einem der modernsten Polizeiverbände gleichwohl die verbliebenen einschränkenden Regelungen für diese Beschäftigtengruppen der Bayerischen Bereitschaftspolizei (= keine Beteiligung der Personalvertretung bei Auflösung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen davon und bei Arbeitszeitregelungen; bloßes Mitwirkungsrecht anstelle eines Mitbestimmungsrechts für die Personalvertretung bei Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken) nicht nachvollziehbar. Die besondere Aufgabenstellung der Bereitschaftspolizei im Einsatz- und Ausbildungsbereich der Polizei und bei geschlossenen Einsätzen erfordert jedoch weiterhin die bezeichneten Einschränkungen in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht.

zu § 1 Nr. 30 (Änderung des Art. 86 BayPVG)

Einschränkende Folgeänderung aufgrund des geänderten Art. 36 Abs. 1 BayPVG mit fallweisem neuem beratenden Teilnahmerecht für ein Mitglied einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats an Personalratssitzungen nach entsprechendem Beschluss (siehe oben Erläuterung zu § 1 Nr. 9 Buchst. a)).

Die aufgrund eines Redaktionsversehens bei der Novellierung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes 1974 überflüssige Einbeziehung des Art. 20 Abs. 1 BayPVG in Art. 86 Nr. 2 BayPVG wird gestrichen.

zu § 1 Nr. 31 (Änderung des Art. 88 BayPVG)

Einschränkende Folgeänderung aufgrund des geänderten Art. 36 Abs. 1 BayPVG mit fallweisem neuem beratenden Teilnahmerecht für ein Mitglied einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats an Personalratssitzungen nach entsprechendem Beschluss (siehe oben Erläuterung zu § 1 Nr. 9 Buchst. a)).

Der bislang aufgrund eines Redaktionsversehens bei der Behandlung von Verschlussachen im Sinne des Art. 88 Abs. 1 BayPVG nicht in Abs. 4 Satz 1 ausdrücklich ausgeschlossene Art. 39 BayPVG über die Aussetzung eines Personalratsbeschlusses wegen erheblicher Beeinträchtigung wichtiger Interessen einer Gruppe oder Jugendvertretung, wird entsprechend der bundesrechtlichen Vorschrift des § 93 Abs. 4 Satz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG), der Art. 88 BayPVG nachgebildet ist, in die Bestimmung ergänzend klarstellend aufgenommen.

zu § 2 (Inkrafttreten)

§ 2 Satz 1 bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes am 2006.

Die im Rahmen der regelmäßigen Personalvertretungswahlen 2006 Wahlvorständen, Dienststellen, Beschäftigten und Personalvertretungen bereits angekündigte klarstellende gesetzliche Regelung für die Einräumung des aktiven Wahlrechts durch Änderung des Art. 13 Abs. 1 Satz 2 BayPVG sowie des passiven Wahlrechts (über die Verweisung des Art. 14 Abs. 1 Satz 2 auf Art. 13 Abs. 1 Satz 2 BayPVG) für an einer Arbeitsgemeinschaft nach § 44b SGB II in öffentlich-rechtlicher Rechtsform ohne volle Rechtspersönlichkeit überlassene Beschäftigte bei ihrer überlassenden Dienststelle und ggf. zugeordneten Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat erfolgt nach § 2 Satz 2 mit Rückwirkung vom 1. Januar 2006.

Weitere Änderungsvorschläge von BBB und DGB, die im Rahmen des Gesetzentwurfs zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes nicht berücksichtigt worden sind:

1. Zu Art. 6 Abs. 6 BayPVG **[„Körperschaftsübergreifende Personalvertretung bei der Landwirtschaftlichen Sozialversicherung“]**

Bei der Landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSV) bestehen mehrere Körperschaften (z.B. Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft, Landwirtschaftliche Alterskasse), die gem. Art. 6 Abs. 5 Satz 1 BayPVG als jeweils eine Dienststelle gelten und die deshalb jeweils auch eine eigenständige Personalvertretung besitzen. Aufgrund der regionalen Aufgabenstellung bestehen jeweils Nebenstellen, die nach Verselbständigungsbeschlüssen eigene örtliche Personalräte gebildet und zu einer Vielzahl von Personalvertretungsgremien geführt haben. Angesichts von körperschaftsübergreifenden personellen Verflechtungen von Mitarbeitern, Geschäftsführern und Vorstandsebene schlägt der BBB eine gesetzliche Regelung vor, die die Bildung einer körperschaftsübergreifenden Personalvertretung bei der LSV ermöglichen soll.

Unabhängig von einer inhaltlichen Bewertung dieses Vorschlages ist jedenfalls gegenwärtig keine günstige Gelegenheit für eine solche Änderung gegeben, da gerade im Rahmen der regelmäßigen Personalvertretungswahlen 2006 auf der Grundlage der derzeitigen personalvertretungsrechtlichen Dienststellenstruktur zeit- und kostenaufwändig neue Personalvertretungen gewählt wurden. Personalvertretungsrecht ist Organisationsfolgerecht. Die Vornahme etwaiger Änderungen von personalvertretungsrechtlichen Dienststellenstrukturen bietet sich nur dann an, wenn es zu Änderungen in der Organisationsstruktur kommt, wie es z.B. zuletzt am 1. Januar 2003 durch Fusion der LSV Niederbayern/Oberpfalz mit der LSV Schwaben der Fall gewesen ist.

2. Zu Art. 9 BayPVG **[„Weiterbeschäftigungsanspruch nach Ausbildungsende von Beamtenanwärtern, die Mitglieder von Personal- und Jugendvertretungen sind“]**

Auszubildende, die Mitglieder einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung sind, besitzen bereits aufgrund der unmittelbar für die Länder geltenden rahmenrechtlichen Bestimmung des § 107 Satz 2 in Verbindung mit § 9 des Bundespersonalvertretungsgesetzes nach erfolgreichem Ausbildungsende einen Weiterbeschäftigungsanspruch. DGB und BBB fordern aus Gleichbehandlungs- und entsprechenden Schutzgedankens Gesichtspunkten einen Anspruch von Beamtenanwärtern, die Mitglieder einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung sind, auf Begründung eines Beamtenverhältnisses nach erfolgreichem Ausbildungsende.

Das für den Zugang zu jedem öffentlichen Amt geltende Leistungsprinzip entfaltet für das Beamtenverhältnis besondere Bedeutung, da aufgrund des Lebenszeitprinzips bei Beamten besondere Leistungsanforderungen zu stellen sind. Eine Einschränkung des grundgesetzlich verankerten Leistungsprinzips kann daher nur unter sehr engen Voraussetzungen erfolgen. Eine Verpflichtung zur Übernahme von Beamtenanwärtern entsprechend der für Arbeitnehmer in Art. 9 BayPVG getroffenen Regelung scheidet insoweit bereits an der Erforderlichkeit. Art. 9 BayPVG will den Auszubildenden vor personalrechtlichen Maßnahmen schützen, die ihn in seiner im personalvertretungsrechtlichen Amt bestehenden Unabhän-

gigkeit beeinträchtigen könnten. Vor diesen Maßnahmen wird der Beamtenanwärter schon durch das am Wettbewerb ausgerichtete Prüfungsverfahren geschützt, nach dessen Ergebnis die Einstellung vorgenommen wird (Art. 94 der Bayerischen Verfassung). Hierdurch werden nicht am Leistungsprinzip ausgerichtete Maßnahmen, die die Unabhängigkeit des Beamtenanwärters in seiner personalvertretungsrechtlichen Tätigkeit beeinträchtigen könnten, ausgeschlossen.

3. Zu Art. 10 BayPVG **[„Schweigeverpflichtung der Personalvertretung“]**

Der DGB fordert, dass bezüglich der Organisation von Abläufen und in der Stufenvertretung keine Schweigeverpflichtung mehr gem. Art. 10 Abs. 1 Satz 1 BayPVG bestehen sollte.

Die Beachtung der Schweigepflicht ist jedoch unerlässliche Voraussetzung für die nach Art. 2 Abs. 1 BayPVG zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung geforderte vertrauensvolle Zusammenarbeit und dient der Versachlichung des Geschäftsgangs der Personalvertretungen. Es bestehen bereits ausreichende Ausnahmebestimmungen von der Schweigeverpflichtung für die Stufenvertretung, wenn nämlich die Stufenvertretung dem örtlichen Personalrat im Rahmen von Beteiligungsverfahren Gelegenheit zur Äußerung gibt und wenn der örtliche Personalrat die Stufenvertretung im Rahmen seiner Befugnisse anruft (vgl. 10 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 3 und 4 BayPVG).

4. Zu Art. 13 Abs. 1 Satz 3 BayPVG **[„Wahlberechtigung von Beschäftigten in Elternzeit“]**

Nach Auffassung des DGB würde die bestehende Regelung in Art. 13 Abs. 1 Satz 3 BayPVG, wonach Beschäftigte, die länger als sechs Monate beurlaubt sind, keine Wahlberechtigung mehr für die Personalvertretungen besitzen, willkürlich Beschäftigte in Elternzeit ausgrenzen, obwohl eigentlich alles getan werden müsste, damit diese die Verbindung zu ihrer Dienststelle halten.

Diese Bestimmung berücksichtigt jedoch, dass es bei längerer Beurlaubung ohne Bezüge an der für ein aktives Wahlrecht notwendigen tatsächlichen Eingliederung in die Dienststelle schlicht fehlt. Damit korrespondiert, dass bei Elternzeit das Dienst- oder Arbeitsverhältnis zwar fortbesteht, die Rechte und Pflichten daraus allerdings ruhen.

5. Zu Art. 14 Abs. 3 BayPVG **[„Wählbarkeit von Schulleitern an Volks- und Förderschulen, die dienstliche Beurteilungen erstellen“]**

Die Gesamtheit der Volksschulen innerhalb des Bereichs eines Staatlichen Schulamts und die Gesamtheit der der Aufsicht einer Regierung unterstehenden Förderschulen und Schulen für Kranke bilden gem. Art. 6 Abs. 4 BayPVG je eine Dienststelle im Sinn des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes. Die Schulleiter solcher Schulen sind nach derzeitiger Rechtslage nicht von der Wählbarkeit gem. Art. 14 Abs. 3 BayPVG in den Personalrat ausgeschlossen, da sie weder im personalvertretungsrechtlichen Sinne der Leiter (vgl. Art. 7 Abs. 1 Satz 1 BayPVG) dieser Dienststelle noch zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten dieser Dienststelle befugt sind. Darin, dass Schulleiter der bezeichneten Schulen allerdings dienstliche Beurteilungen erstellen, sieht der DGB eine nicht zu rechtfertigende Vermischung von

personalpolitischer Verantwortung und – bei Mitgliedschaft im Personalrat – von Personalratstätigkeit und fordert deshalb einen Ausschluss der Wählbarkeit von Schulleitern an Volks- und Förderschulen für Personalratswahlen.

Eine Interessenkollision ist jedoch nicht gegeben, da, wenn im Einzelfall über eine Beurteilung im Personalrat beraten würde, die ein Mitglied dieses Personalrats eigenverantwortlich erstellt hat, Art. 37 Abs. 4 Satz 2 BayPVG als Regulativ eingreift. Danach darf der Beurteiler, der in dieser Angelegenheit aufseiten der Dienststelle mitgewirkt hat, bei der Beratung und Abstimmung nicht anwesend sein. Im Übrigen entspricht der geforderte Ausschluss von der Wählbarkeit auch nicht dem Interesse der Beschäftigten an einer wirksamen Vertretung ihrer Belange in der Personalvertretung. Dies setzt nämlich die Möglichkeit einer Auswahl unter einer großen Zahl für diese Aufgabe besonders qualifizierter Bewerber auch aus dem Kreis der Beschäftigten mit Führungsfunktionen voraus.

6. Zu Art. 38 Abs. 2 BayPVG [„**Zuständigkeit innerhalb der Personalvertretung für Beratung und Beschlussfassung im Falle eines sog. Gruppenwechsels**“]

In beteiligungspflichtigen Personalangelegenheiten, die nur einen einzelnen Beschäftigten betreffen, sind gem. Art. 38 Abs. 2 Satz 1 1. Halbsatz BayPVG grundsätzlich allein die Vertreter seiner Gruppe (Beamte oder Arbeitnehmer) in der Personalvertretung zur Beratung und Beschlussfassung berufen. Für den Fall, dass eine Personalmaßnahme einen sog. Gruppenwechsel auslöst (z.B. ein Arbeitnehmer wird „verbeamtet“), ist die aufnehmende Gruppe zur Beratung und Beschlussfassung zuständig, da nur diese unmittelbar von der Maßnahme betroffen ist. Der BBB regt für einen solchen Wechsel in der Gruppenzugehörigkeit an, dass abgebende und aufnehmende Gruppe gemeinsam beraten und beschließen sollen, da für eine sachgerechte Entscheidung auch die Kenntnisse der abgebenden Gruppe erforderlich seien.

Diese Kenntnisse der abgebenden Gruppe kann sich die aufnehmende Gruppe jedoch bereits nach derzeitiger Rechtslage gem. Art. 38 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz BayPVG dadurch verschaffen, dass sie gemeinsame Beratung dieser Personalangelegenheit im Personalrat beschließt. Eine Gesetzesänderung ist deswegen nicht veranlasst.

7. Zu Art. 44 Abs. 2 BayPVG [„**Qualifiziertes Büropersonal anstelle von Schreibkräften für die Personalvertretungen**“]

Das Zugeständnis einer „Schreibkraft“ für die Personalvertretungen halten BBB und DGB vor dem Hintergrund der veränderten Anforderungen und heutigen Gegebenheiten nicht mehr passend. Der BBB möchte „Schreibkräfte“ durch „qualifiziertes Büropersonal“ ersetzen.

Die Personalvertretung hat in besonderem Maß das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zu beachten, da auch Personalvertretungen Bestandteil der öffentlichen Verwaltung sind. Dies hat der bayerische Landesgesetzgeber in der Vergangenheit dadurch nachdrücklich betont, dass in Art. 44 Abs. 2 BayPVG neben der Formulierung „in erforderlichem Umfang“, ausdrücklich vor der Erwähnung der Schreibkräfte nochmals die Worte „soweit erforderlich“ verwendet und die „Schreibkräfte“ nicht als Sachbearbeiter bezeichnet werden. Eine Änderung ist nicht angezeigt.

8. Zu Art. 44 Abs. 3 BayPVG [„**Veröffentlichung von Mitteilungen der Personalvertretung in amtlichen Organen**“]

Die Dienststellen sollen nach Auffassung des BBB den Personalvertretungen die Veröffentlichung von Mitteilungen in ihren amtlichen Organen ermöglichen. Dies verbillige die Arbeitsweise der Personalvertretung und ermögliche eine zuverlässige Information der Bediensteten.

Amtliche Veröffentlichungsorgane sind jedoch keine geeigneten Plattformen für – weniger bedeutungsschwere – regelmäßige Mitteilungen von Personalvertretungen, die zudem die Druckkosten für die amtlichen Organe wegen zunehmenden Seitenumfangs steigern würden. Eine zuverlässige Information der Beschäftigten wird über „Schwarze Bretter“ erreicht, die sich – nach Zahl und Standort – dort befinden müssen, wo sie für die Beschäftigten leicht zugänglich und leicht wahrnehmbar sind. Dem Anliegen des BBB nach einer Förderung der Verbreitung und der Kenntnisnahmemöglichkeiten von Mitteilungen der Personalvertretung wird zudem dadurch Rechnung getragen, dass im Gesetzentwurf eine Neuregelung dergestalt vorgesehen ist, dass die Personalvertretung Mitteilungen in einem von der Dienststelle bereits eingerichteten Intranet veröffentlichen lassen können soll.

9. Zu Art. 46 Abs. 4 BayPVG [„**Verbesserung der Freistellungsregelung**“]

Der DGB hält die Freistellungsregelung vor dem Hintergrund immer komplexer werdender Sachverhalte und gestiegener Aufgaben für nicht mehr ausreichend und fordert Verbesserungen.

Die Freistellung vor Ort durch die Dienststelle kann an den tatsächlich benötigten Bedarf flexibel angepasst werden, falls sich die gesetzlichen Mindestfreistellungen nach Art. 46 Abs. 4 BayPVG in Einzelfällen als unzureichend erweisen würden. Dies ist vorzugswürdig gegenüber der Gewährung generell höherer gesetzlicher Mindestfreistellungsquoten, die zu Kapazitätsverlusten bei den Dienststellen führen würden.

10. Zu Art. 53 Abs. 1 Satz 2 BayPVG [„**Eigener Hauptpersonalrat Polizei im Geschäftsbereich des Staatsministerium des Innern**“]

Bei den obersten Dienstbehörden werden gem. Art. 53 Abs. 1 Satz 1 BayPVG als Stufenvertretungen Hauptpersonalräte gebildet. Gleiches gilt nach Satz 2 für die Oberste Baubehörde im Staatsministerium des Innern. Entsprechend der Regelung für die Oberste Baubehörde fordert der DGB auch die Einrichtung eines eigenen Hauptpersonalrats Polizei bestehend aus Angehörigen der Gruppen Landespolizei, Bereitschaftspolizei und Tarifbeschäftigte bei den Polizeidienststellen.

Es gebieten jedoch bereits Kostengesichtspunkte, dass ein Hauptpersonalrat für den gesamten Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde gebildet wird, auch wenn er verschiedene Fachrichtungen umfasst.

11. Zu Art. 58 Abs. 2 Satz 1 BayPVG [„**Anhebung der Altersgrenze für das aktive und passive Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung von 25 auf 27 Jahre**“]

Eine Anhebung der Altersgrenze für das aktive und passive Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung von 25 auf 27 Jahre würde nach Auffassung des BBB der Kontinuität der Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung insgesamt zu gute kommen.

Die Altersgrenzen sind 1986 für die Wählbarkeit von Dienstanfängern, Beamten im Vorbereitungsdienst und Auszubildenden vom 24. Lebensjahr auf das vollendete 25. Lebensjahr und für die Wahlberechtigung dieser Personen 1989 vom 21. Lebensjahr auf das vollendete 25. Lebensjahr angehoben worden. Für eine weitere Anhebung der Altersgrenzen ist kein sachlicher Grund erkennbar.

12. Zu Art. 69 Abs. 2 BayPVG **[„Neuer Unterrichtsanspruch für die Personalvertretung bei Gewährung von Leistungsbezahlung“]**

Der BBB fordert unter dem Hinweis, dass Leistungselemente in der Bezahlung eine immer größere Rolle spielen würden, die gesetzliche Verankerung eines Informationsanspruches für die Personalvertretung bei Gewährung von Leistungsbezahlung insbesondere hinsichtlich aussagekräftiger Zahlen über eingesparte und ausgeschüttete Beträge und deren Verteilung.

Eine gesetzliche Regelung ist jedoch für einen solchen speziellen Unterrichtsanspruch für die Personalvertretung nicht erforderlich:

Nach dem neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) soll das Leistungsentgelt im staatlichen Bereich künftig durch einen landesbezirklichen Tarifvertrag vereinbart werden. Gem. Art. 68 Abs. 1 Satz 1, Art. 69 Abs. 1 Buchst. b BayPVG haben die Personalvertretungen die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass zugunsten der Beschäftigten geltende Tarifverträge auch durchgeführt werden. Zur Durchführung dieser Aufgabe steht ihnen allerdings bereits gem. Art. 69 Abs. 2 Satz 1 BayPVG ein Unterrichtsanspruch zu, der zur rechtzeitigen und umfassenden Information der Personalvertretungen verpflichtet.

Soweit bereits seit 1. Oktober 2005 der TVöD (VKA) für die Arbeitnehmer der bayerischen Kommunen zur Anwendung kommt und darin gem. § 18 Abs. 2 bestimmt ist, dass ein Leistungsentgelt ab dem 1. Januar 2007 eingeführt wird, sind gemäß Protokollerklärung zu § 18 Abs. 4 TVöD (VKA) die Betriebsparteien, d.h. die jeweiligen Arbeitgeber und die Personalvertretung aufgefordert, bis zum 1. Januar 2007 betriebliche Systeme bezüglich des Leistungsentgelts zu vereinbaren. Die Personalvertretungen werden in diesem Rahmen aufgefordert sein, auf entsprechende Unterrichtsansprüche zu achten.

Im Beamtenbereich steht eine Neustrukturierung des Beamtenrechts mit Möglichkeiten für eine leistungsbezogene Bezahlung ebenfalls noch aus. Soweit es um die Durchführung der Bayerischen Leistungsprämien- und Leistungszulagenverordnung geht, werden die Personalvertretungen hierüber bereits heute im Interesse der vertrauensvollen Zusammenarbeit regelmäßig frühzeitig und umfassend informiert.

13. Zu Art. 69 Abs. 2 Satz 2 BayPVG **[„Erfüllung des Unterrichtsanspruchs der Personalvertretung durch Vorlage zur Verfügung stehender Unterlagen“]**

Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben gem. Art. 80 Abs. 5 BayPVG in Verbindung mit Art. 69 Abs. 2 Satz 1 BayPVG rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Anstelle der Regelung in Art. 69 Abs. 2 Satz 2 BayPVG, wonach der Personalvertretung die hierfür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen sind, schlägt der BBB für eine uneingeschränkte Aufgabenerfüllung vor, dass der Personalvertretung alle Unterlagen vorzulegen sind, die

der Dienststelle bei ihrer Meinungsbildung zur Verfügung gestanden haben.

Da jedoch bereits nach der geltenden Gesetzesfassung sichergestellt ist, dass der Personalvertretung die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen sind, damit sie ihren Aufgaben ordnungsgemäß nachkommen kann, ist eine Gesetzesänderung nicht veranlasst. Auch würde bei einer Umsetzung des Vorschlages des BBB die bisherige Grenze des Unterrichtsanspruchs, die sich aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (hoher Verwaltungsaufwand) rechtfertigt, beseitigt.

14. Zu Art. 70 Abs. 2 BayPVG **[„Verfahren bei der Mitbestimmung des Personalrats“]**

Bei Angelegenheiten, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen, unterrichtet der Leiter der Dienststelle gem. Art. 70 Abs. 2 Satz 1 BayPVG den Personalrat schriftlich von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Anstelle der bisherigen Regelung in Art. 70 Abs. 2 Satz 2 BayPVG, wonach die Gründe für die beabsichtigte Maßnahme angegeben werden sollen, regt der BBB eine Gesetzesänderung dahin an, dass diese Gründe angegeben werden müssen.

Die Gründe, warum sich der Gesetzgeber für die schwächere Formulierung „sollen“ anstelle eines „Müssens“ entschieden hat, gelten jedoch unverändert fort. Damit kann nämlich die Begründung ausnahmsweise unterbleiben, wenn der Personalrat bereits im Vorfeld umfassend unterrichtet worden ist oder der Informationsanspruch etwa bei dienstlicher Beurteilung (Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG), bei Personalakten (Art. 69 Abs. 2 Satz 4 BayPVG) oder bei Verschlussachen (Art. 88, 86 BayPVG) gesetzlich begrenzt ist.

15. Zu Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG **[„Mitbestimmung des Personalrats bei Versetzungen und Umsetzungen auch im Falle des Einverständnisses des Beschäftigten mit dieser Maßnahme“]**

Der Personalrat hat gem. Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BayPVG mitzubestimmen in Personalangelegenheiten bei Versetzung und Umsetzung, es sei denn, der Beschäftigte ist mit der Versetzung oder Umsetzung einverstanden. Mit der Begründung, dass die Personalvertretung keinerlei Möglichkeit besitze, bei der Auswahl der zu Versetzenden aus vielen Versetzungsanträgen mitzubestimmen, setzt sich der BBB dafür ein, dass Versetzungen und Umsetzungen auch dann mitbestimmungspflichtig sein sollen, wenn Beschäftigte mit dieser Maßnahme einverstanden sind.

Eine gesetzgeberische Umsetzung dieses Vorschlages würde eine deutliche Erweiterung dieses Mitbestimmungstatbestandes und erhebliche Erschwerung des Verwaltungshandels bedeuten, da trotz Einverständnisses des betroffenen Beschäftigten jede Versetzung und Umsetzung gleichwohl mitbestimmungspflichtig wäre. Der betroffene Beschäftigte, dessen individueller Schutz durch ein Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung im Vordergrund steht, bedarf dieses Schutzes jedoch nicht, wenn er mit der Versetzung oder Umsetzung ohnehin einverstanden ist. Zudem ist die Auswahlentscheidung alleine Sache der für die Personalmaßnahme entscheidungsbefugten Dienststelle, so dass selbst wenn dem Vorschlag des BBB gefolgt werden würde, damit noch nicht das geforderte Mitbestimmungsrecht bezüglich der Auswahl von zu Versetzenden aus vielen Versetzungsanträgen verbunden ist.

16. Zu Art. 75 Abs. 1 BayPVG [„**Neues Mitbestimmungsrecht für die Personalvertretung bezüglich der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen**“]

Nach Auffassung des BBB sollte im Rahmen des Art. 75 Abs. 1 BayPVG ein neues, im Bundespersonalvertretungsgesetz bereits so enthaltenes Mitbestimmungsrecht für die Personalvertretung bei der „Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen“ geschaffen werden.

Bei der Einräumung eines diesbezüglichen neuen Mitbestimmungsrechts könnte allerdings weder die zeitgerechte Durchführung von Fortbildungsbildungsveranstaltungen sichergestellt werden noch würde mehr gewährleistet sein, dass die Entscheidung über den Zeitpunkt, zu dem der einzelne Beschäftigte für die jeweilige Fortbildung eingeteilt wird, ausschließlich nach den Bedürfnissen der Dienststelle eingeteilt wird. Die Personalvertretung ist nach dem bayerischen Personalvertretungsrecht bezüglich Fortbildungsveranstaltungen bereits dadurch ausreichend eingebunden, dass Mitwirkungsrechte gem. Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 7 und 8 BayPVG bei allgemeinen Fragen der Fortbildung der Beschäftigten und bei der Aufstellung von Grundsätzen für die Teilnehmerauswahl z.B. anhand sachbezogener Kriterien wie Fortbildungsbedarf oder Alter, bestehen.

17. Zu Art. 75 Abs. 2 BayPVG [„**Erweiterung des Katalogs der zugelassenen Gründe für eine beachtliche Zustimmungsverweigerung durch die Personalvertretung in mitbestimmungspflichtigen Personalangelegenheiten**“]

Art. 75 Abs. 2 BayPVG bestimmt erschöpfend die Gründe („nur“), aus denen der Personalrat seine Zustimmung zu mitbestimmungspflichtigen Personalangelegenheiten gem. Art. 75 Abs. 1 BayPVG verweigern darf. Der BBB möchte diesen Versagungskatalog mit der Begründung, dass es der Personalvertretung möglich sein müsse, in besonderen Fällen auch andere gewichtige Ablehnungsgründe geltend zu machen, dadurch erweitern, dass es sich bei den in Absatz 2 angeführten Zustimmungsverweigerungsgründen um keine abschließende Aufzählung handeln soll („insbesondere“).

Der Versagungskatalog ist bereits so weit gefasst, dass der Personalrat seiner Aufgabe, die Interessen des einzelnen Beschäftigten und der Dienstgemeinschaft zu wahren, voll gerecht werden kann. Der Personalrat kann nämlich alle Einwendungen vorbringen, die aus rechtsstaatlicher Sicht zulässig sind. Die Abhängigkeit des Bediensteten vom Personalrat aufgrund dessen Mitbestimmungsrechts erhält nach dem Bundesverfassungsgericht (Urteil vom 27. April 1959) erst durch einen abschließenden Katalog von Versagungsgründen eine rechtsstaatliche Grundlage. Im Übrigen ist die Personalvertretung nicht gehindert, auch andere als die in Art. 75 Abs. 2 BayPVG genannten Gründe im Mitbestimmungsverfahren vorzutragen. Derartige Gründe berechtigten zwar den Personalrat nicht, die beantragte Zustimmung zu verweigern, im Hinblick auf eine dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Art. 2 Abs. 1 BayPVG) gerecht werdende Ausgestaltung des Mitbestimmungsrechts muss sich allerdings der Dienststellenleiter auch mit derartigen anderen Gründen auseinandersetzen.

18. Zu Art. 75 Abs. 4 Satz 1 BayPVG [„**Neues Mitbestimmungsrecht für die Personalvertretung bei Ablehnung eines Antrags auf Genehmigung von Telearbeit**“]

Nach Auffassung des BBB sollte im Rahmen des Art. 75 Abs. 4 Satz 1 BayPVG ein neues Mitbestimmungsrecht für die Personalvertretung „bei Ablehnung eines Antrags auf Genehmigung von Telearbeit“ geschaffen werden, weil insbesondere im Bereich der Betriebsprüfung die sog. Telearbeit eine immer größere Rolle spiele.

Dadurch, dass der Gesetzesentwurf zur Änderung des BayPVG bereits ein neues Mitwirkungsrecht für die Personalvertretung bezüglich Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen (vgl. Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 BayPVG-E) vorsieht, welches die Ablehnung eines Antrags auf Genehmigung von Telearbeit mitumfassen würde, wird diesem Anliegen des BBB bereits ausreichend Rechnung getragen.

19. Zu Art. 75 Abs. 4 Satz 1 BayPVG [„**Neue Mitbestimmungsrechte für die Personalvertretung bei der Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen, bei der Ausschreibung von Stellen und für die Aufstellung von Personalentwicklungsplänen**“]

Der DGB fordert mit dem pauschalen Hinweis, dass die Personalvertretungen die Möglichkeit erhalten sollen, unter veränderten Rahmenbedingungen weiterhin ihre Aufgaben zu erfüllen, die Schaffung neuer Mitbestimmungsrechte bei der Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen, bei der Ausschreibung von Stellen und für die Aufstellung von Personalentwicklungsplänen.

Die Einräumung solcher neuen Mitbestimmungsrechte ist weder erforderlich noch zweckdienlich. Bei der generellen Aufstellung von Dienstplänen kann der Personalrat gem. Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 BayPVG bereits mitbestimmen, soweit hierin Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen festgelegt oder geändert werden. Ein Mitbestimmungsrecht bereits bei der Stellenausschreibung als vorbereitende Maßnahme würde zu erheblichen Verzögerungen bei der Ausschreibung und Stellenwiederbesetzung führen. Vor Erlass von Personalentwicklungsplänen werden Hauptpersonalräte im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. Art. 2 Abs 1 BayPVG bereits regelmäßig beteiligt.

20. Zu Art. 75 Abs. 4 Satz 1 BayPVG [„**Neues Mitbestimmungsrecht für die Personalvertretung bei der Bestellung und Abberufung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten**“]

BBB und DGB setzen sich für die Einräumung von Mitbestimmungsrechten bei der Bestellung und Abberufung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten ein. Für die Beschäftigten haben Fragen der Arbeitssicherheit einen hohen Stellenwert und dieser Personenkreis genießt das besondere Vertrauen der Beschäftigten.

Die Personalvertretung hat gem. Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 8 BayPVG bereits mitzubestimmen bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen und ihr sind gem. Art. 79 BayPVG ergänzend weitere Befugnisse im Rahmen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zugewiesen. Damit sind ausreichende Beteiligungsrechte für die Personalvertretung gegeben.

21. Zu Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 7 BayPVG [„**Neues Mitbestimmungsrecht für die Personalvertretung bei der Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten**“]

Der DGB fordert neben dem bereits bestehenden Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten auch ein Mitbestimmungsrecht bei deren Abberufung. Bei Beschäftigten würden Vertrauens- und Betriebsärzte aufgrund ihres Einflusses auf die Arbeitsbedingungen großes Vertrauen genießen, das jedoch eingeschränkt sein würde, wenn diese alleine vom Arbeitgeber abberufen werden könnten.

Die Einwirkungsmöglichkeiten der Personalvertretung sind vom Sinn und Zweck der Beteiligung bestimmt. Bei dem Mitbestimmungsrecht für die Personalvertretung bezüglich Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten geht es darum, eine Person auszuwählen, die im Hinblick auf die Aufgaben nicht nur das „Vertrauen“ der Verwaltung, sondern auch der Beschäftigten besitzt. Wenn jedoch auf Seiten der Verwaltung kein „Vertrauen“ mehr in eine solche Person bestehen sollte, lässt es sich auch nicht durch ein förmliches Beteiligungsverfahren mit der Personalvertretung im Rahmen einer Abberufung des Vertrauens- oder Betriebsarztes wiederherstellen. Die Interessen der Beschäftigten sind dabei ausreichend dadurch gewahrt, dass sie bei jeder Neubestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten mitbestimmen können.

22. Zu Art. 76 Abs. 1 BayPVG [„**Neues Mitwirkungsrecht für die Personalvertretung bei Höherbewertung und Abwertung von Dienstposten**“]

Ohne weitere Begründung fordert der BBB die Einräumung eines neuen Mitwirkungsrechts für die Personalvertretungen bei „Höherbewertung und Abwertung von Dienstposten“.

Da die Bewertung von Dienstposten regelmäßig eine bloße vorbereitende Tätigkeit, die eine künftige beteiligungspflichtige Entscheidung ermöglichen soll, darstellt, ist ein Mitwirkungsrecht hierfür nicht angezeigt.

23. Zu Art. 76 Abs. 1 Satz 3 BayPVG [„**Mitwirkungsrecht des Personalrats bei Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand nicht nur auf Antrag des Beschäftigten**“]

Der BBB regt an, der Personalvertretung bei einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand nicht nur auf Antrag des Beschäftigten ein Mitwirkungsrecht zuzubilligen, sondern die Personalvertretung regelmäßig daran zu beteiligen.

Ist der Beschäftigte mit einer solchen Maßnahme einverstanden, verbieten verwaltungsökonomische Gründe weiterhin eine Beteiligung der Personalvertretung im Rahmen eines aufwändigen Mitwirkungsverfahrens.

24. Zu Art. 76 Abs. 2 BayPVG [„**Neue Mitwirkungsrechte bzw. sogar Mitbestimmungsrechte für die Personalvertretung bei Organisationsuntersuchungen, Umwandlungen, Planung und Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen, Privatisierungen, Aufgabenverlagerungen, Arbeitnehmerüberlassungen und Gestellungsverträgen**“]

Der BBB befürchtet, dass es in Zukunft vermehrt zu Organisationsuntersuchungen und daraus folgend zu Privatisierungsmaßnahmen und/oder so genanntem „Outsourcing“ kommen wird. Um die Interessen von Betroffenen schützen zu können, werden deshalb neue Mitwirkungsrechte für die

Personalvertretung bei Organisationsuntersuchungen, Änderungen der Rechtsform, Planung und Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen, Privatisierungen und Fremdvergabe von Arbeiten und Aufgaben, die bisher durch die Beschäftigten einer Dienststelle wahrgenommen werden, gefordert.

Nach Ansicht des DGB muss die Personalvertretung bei Privatisierungen, Ausgründungen, Umwandlungen, Aufgabenverlagerungen und dem Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungen und Gestellungsverträgen aufgrund der gravierenden Auswirkungen solcher Maßnahmen auf die Beschäftigten im Wege der Mitbestimmung beteiligt und das bestehende Mitwirkungsrecht bei Auflösung von Dienststellen durch ein Mitbestimmungsrecht ersetzt werden.

Das Bayerische Personalvertretungsgesetz enthält jedoch mit Art. 75a Abs. 2 BayPVG für Personalvertretungen bereits ein besonderes Unterrichtsrecht bezüglich Organisationsuntersuchungen im EDV-Bereich und verleiht den Personalvertretungen mit Art. 76 Abs. 2 BayPVG auch in einem ausreichenden Maß Mitwirkungsrechte bei Organisationsmaßnahmen (bei Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, Gestaltung der Arbeitsplätze, Auflösung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen), welche die Beschäftigten besonders betreffen. Bei den genannten Maßnahmen, bei denen BBB und DGB darüber hinaus ein Mitwirkungsrecht bzw. sogar ein Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung erreichen möchten, handelt es sich um originäre Verwaltungsentscheidungen, welche die unmittelbare Erfüllung der Amtsaufgaben gegenüber dem Bürger betreffen. Diese Maßnahmen sollten deshalb ohne zeitliche Verzögerungen getroffen und umgesetzt werden können, die ein Mitwirkungsverfahren mit sich bringen würde. Eine Privatisierungsmaßnahme kann auch unter den Mitwirkungstatbestand des Art. 76 Abs. 2 Nr. 4 BayPVG (Auflösung von Dienststellen) fallen. Ferner ist der Personalrat bei personellen, sozialen und organisatorischen Folgemaßnahmen der Privatisierung gemäß Art. 75 bis 77 BayPVG zu beteiligen. Im Übrigen wird eine frühzeitige und ausreichende formlose Beteiligung des Personalrats an den genannten Maßnahmen durch den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit in Art. 2 Abs. 1 BayPVG gewährleistet.

25. Zu Art. 76 Abs. 2 BayPVG [„**Neues Mitwirkungsrecht für den örtlichen Personalrat bezüglich der Verteilung innerhalb einer Budgetierung**“]

Dem örtlichen Personalrat sollte nach Auffassung des BBB ein Mitwirkungsrecht bezüglich der Verteilung innerhalb einer Budgetierung eingeräumt werden, wodurch eine deutlich größere Akzeptanz bei den Beschäftigten, deren Arbeitsbedingungen hiervon betroffen seien, und auch Transparenz erreicht werden würden.

Da jedoch im Rahmen einer Budgetierung der Leiter einer dezentralen Organisationseinheit die Fach- und Sachverantwortung für die zur Verfügung stehenden Mittel übernimmt und korrespondierend dazu ihm auch die Entscheidungsverantwortung über die Mittelverwendung obliegen sollte, genügt es, wenn die Personalvertretungen regelmäßig im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit eingebunden werden.

26. Zu Art. 80 BayPVG [„**Neue Beteiligungsmöglichkeiten für Hauptpersonalräte bei ressortübergreifenden Angelegenheiten**“]

Entscheidungen der Staatsregierung, die an sich beteiligungspflichtige Maßnahmen zum Gegenstand haben und für die Geschäftsbereiche der obersten Dienstbehörden unmittelbar verbindliche Regelungen enthalten, unterliegen nach der gegenwärtigen Gesetzeslage nicht der Beteiligung einer Personalvertretung. Gleiches gilt für ressortübergreifende Maßnahmen einer obersten Dienstbehörde für die Geschäftsbereiche anderer oberster Dienstbehörden. Der DGB fordert ein Beteiligungsverfahren für die betroffenen Hauptpersonalräte bei ressortübergreifenden Angelegenheiten, da immer öfter an sich beteiligungspflichtige Maßnahmen, für alle oder mehrere Ressorts ressortübergreifend oder durch Ministerratsbeschlüsse entschieden würden. Eine bloße Zeitverzögerung wird darin im Hinblick auf positive Effekte von Beteiligung und Mitbestimmung nicht gesehen. Der BBB schlägt zur Ausübung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten bei ressortübergreifenden Angelegenheiten die gesetzliche Bildung eines besonderen Gremiums bestehend aus Hauptpersonalratsmitgliedern der einzelnen Ressorts (Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte) vor.

Die Vorschläge von DGB und BBB sind abzulehnen. Ein Mitbestimmungsrecht für Hauptpersonalräte bei Entscheidungen der Staatsregierung kann nicht in Betracht kommen. Bei ressortübergreifenden Maßnahmen müssten sonst künftig die Arbeitsgemeinschaft oder sämtliche Hauptpersonalräte beteiligt werden, was eine weit reichende Erschwerung des Verwaltungshandelns zur Folge hätte. Für die Aufnahme solcher Regelungen besteht auch deshalb kein Anlass, weil die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen in ausreichendem Maße sichergestellt sind, da die Personalvertretungen bei den nötigen Folgemaßnahmen der Dienststellen bei der Ausführung bzw. Umsetzung der ressortübergreifenden Maßnahmen zu beteiligen sind. Zudem werden durch den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. Art. 2 Abs. 1 BayPVG die Belange der Personalvertretungen gewährleistet und die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände zumindest bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen beamtenrechtlicher Verhältnisse gemäß Art. 104 BayBG etwa durch die Verbandsanhörung beteiligt.

27. Zu Art. 80 Abs. 2 BayPVG [„**Verlängerung der Zustimmungsfiktionsfristen im Polizeibereich**“]

In Angelegenheiten, die einzelne Angehörige einer nachgeordneten Dienststelle betreffen, beteiligt die zur Entscheidung befugte (übergeordnete) Dienststelle gem. Art. 80 Abs. 2 Satz 1 BayPVG die an ihrer Dienststelle gebildete Stufenver-

tretung. Die Stufenvertretung wiederum gibt hierzu gem. Art. 80 Abs. 2 Satz 2 BayPVG dem örtlichen Personalrat an der nachgeordneten Dienststelle Gelegenheit zur Äußerung. Die Stufenvertretung muss sich gegenüber der Dienststelle in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten gem. Art. 70 Abs. 2 Sätze 3 und 4 BayPVG und in mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten gem. Art. 72 Abs. 2 Satz 1 BayPVG innerhalb von zwei Wochen äußern, da ansonsten aufgrund einer angenommenen Fiktion die Maßnahme als gebilligt gilt (vgl. Art. 70 Abs. 2 Satz 5 und Art. 72 Abs. 2 Satz 1 BayPVG). Art. 80 Abs. 2 Satz 3 BayPVG verlängert diese Zwei-Wochen-Fristen, wenn die Stufenvertretung dem örtlichen Personalrat im Falle des Art. 80 Abs. 2 Satz 2 BayPVG Gelegenheit zur Äußerung gibt, um eine weitere Woche. Der BBB hat die Befürchtung geäußert, dass diese Fristverlängerung um eine Woche im Bereich der Polizei nach der Reform nicht mehr möglich sein wird und hat deshalb eine Ergänzung des Art. 80 Abs. 2 BayPVG um eine Sonderregelung für die Polizei angeregt.

Eine Gesetzesänderung ist jedoch nicht erforderlich, da die Bestimmung des Art. 80 Abs. 2 Satz 3 BayPVG gleichwohl weiterhin Anwendung findet. Die Stufenvertretung bildet der Hauptpersonalrat im Staatsministerium des Innern und die örtlichen Personalräte bestehen künftig bei einem in personalvertretungsrechtlichem Sinne zweistufigen Dienststellenaufbau im Polizeibereich bei den Präsidien.

28. Zu Art. 85 Abs. 1 Nr. 3 BayPVG [„**Abweichungen im Anwendungsbereich des BayPVG für die Bayerische Bereitschaftspolizei**“]

Beauftragten der Gewerkschaften ist gem. Art. 85 Abs. 1 Nr. 3 BayPVG die Teilnahme an Sitzungen des Personalrats und an den Personalversammlungen der Bayerischen Bereitschaftspolizei nicht gestattet. Diese Einschränkung von Informationsmöglichkeiten nur bei der Bayerischen Bereitschaftspolizei ist für den BBB nicht nachvollziehbar.

Diese Sondervorschrift für die Bayerische Bereitschaftspolizei erklärt sich jedoch aus dem besonderen organisatorischen Aufbau und den besonderen Aufgaben dieses Polizeiverbandes. Sie stellt nämlich das wichtigste Instrument dar, um plötzlich auftretende, den Einsatz von geschlossenen Polizeikräften erfordernden Ereignissen wirksam begegnen zu können. Wegen dieser besonderen Bedeutung der Bereitschaftspolizei soll keine Möglichkeit eröffnet werden, die Geschlossenheit des Polizeiverbandes zu beeinträchtigen.