



Gesetzentwurf

der Staatsregierung

zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes und weiterer Rechtsvorschriften

A) Problem

Seit der letzten Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes haben sich verschiedene rechtliche und tatsächliche Veränderungen ergeben, die in den Gesetzestext eingearbeitet werden sollen. Ergebnisse der Expertenanhörung zum Bayerischen Personalvertretungsgesetz im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes im Landtag am 15. Juni 2021 und die Erfahrungen der Dienststellen und Personalvertretungen aus der Coronapandemie fließen in den Entwurf mit ein. Die genannten Veränderungen betreffen teilweise auch das Bayerische Richter- und Staatsanwaltschaftsgesetz.

B) Lösung

Das Bayerische Personalvertretungsgesetz soll im Wesentlichen folgende Änderungen bzw. Ergänzungen erhalten:

- Weiterentwicklung der Digitalisierung der Arbeit der Personalvertretungen,
- Anpassungen beim Wahlrecht,
- Stärkung der Rechtssicherheit von Personalratsbeschlüssen,
- Neuerungen bei Frist- und Formerfordernissen,
- Ergänzungen bei den Beteiligungsrechten,
- Beteiligung der Personalvertretungen bei wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern.

Einige der Änderungen sind im Bayerischen Richter- und Staatsanwaltschaftsgesetz, welches neben Verweisungen auf das Bayerische Personalvertretungsgesetz auch eigene Regelungen zu den Vertretungen der Richter und Staatsanwälte enthält, nachzuvollziehen.

Weitere Änderungen dienen der Bereinigung des Gesetzestextes und der redaktionellen Anpassung an die aktuelle Normensprache.

C) Alternativen

Keine

D) Kosten

1. Staat und Kommunen

Die Möglichkeit zur Durchführung von Sitzungen per Video- oder Telefonkonferenz setzt voraus, dass bereits in den Dienststellen vorhandene Ausstattung genutzt wird. Es entstehen keine Ansprüche auf Beschaffung von Hard- und Software und damit insofern auch keine Mehrkosten. Eventuelle Kosteneinsparungen (z. B. Reisekosten) sind nicht quantifizierbar.

2. *Bürger und Wirtschaft*

Keine

Gesetzentwurf

zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes und weiterer Rechtsvorschriften

§ 1

Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes

Das Bayerische Personalvertretungsgesetz (BayPVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1986 (GVBl. S. 349, BayRS 2035-1-F), das zuletzt durch Art. 130f Abs. 1 des Gesetzes vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Der Erste Teil wird Teil 1.
2. In Art. 4 Abs. 4 Buchst. d werden die Wörter „ , sittlichen Besserung“ gestrichen.
3. In Art. 6 Abs. 4 Halbsatz 2, Abs. 5 Satz 2 und 3 Halbsatz 1 sowie Abs. 7 wird jeweils das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
4. Art. 9 wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 1 werden die Wörter „ , dem Altenpflegegesetz, dem MTA-Gesetz oder dem Hebammengesetz“ durch die Wörter „in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung, dem Altenpflegegesetz in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung, dem Pflegeberufegesetz, dem Notfallsanitättergesetz, dem MT-Berufe-Gesetz, dem MTA-Gesetz in der am 31. Dezember 2022 geltenden Fassung oder dem Hebammengesetz in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung“ ersetzt.
 - b) In Abs. 2 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
 - c) In Abs. 3 wird das Wort „Absätze“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
 - d) In Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 wird jeweils das Wort „Absätzen“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
 - e) In Abs. 5 wird das Wort „Absätze“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt und das Wort „Absatz“ wird durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
5. Der Zweite Teil wird Teil 2 und der Erste Abschnitt wird Kapitel 1.
6. In Art. 12 Abs. 2 wird das Wort „Absatzes“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
7. Art. 13 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 2 wird aufgehoben.
 - bb) Satz 3 wird Satz 2 und das Wort „sechs“ wird durch das Wort „zwölf“ ersetzt.
 - b) In Abs. 2 Satz 3 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „neun“ ersetzt.
8. Art. 14 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Buchst. a wird das Wort „sechs“ durch das Wort „drei“ ersetzt.
 - bbb) In Buchst. b werden die Wörter „einem Jahr“ durch die Wörter „sechs Monaten“ ersetzt.
 - bb) Satz 2 wird aufgehoben.

- cc) Satz 3 wird Satz 2 und wie folgt gefasst:
 - „²Nicht wählbar ist, wer
 - a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden und Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt oder
 - b) am Wahltag noch länger als zwölf Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt ist.“
 - b) In Abs. 2 wird das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“ ersetzt.
9. Art. 19 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 4 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 5 wird die Angabe „3“ durch die Angabe „2“ ersetzt.
 - bb) Folgender Satz 6 wird angefügt:
 - „⁶Anstelle der Unterzeichnung ist auch die Einreichung in elektronischer Form unter Verwendung einer qualifiziert elektronischen Signatur zulässig.“
 - b) In Abs. 5 werden die Wörter „Absatz 4 Sätze 3 bis 5 gelten“ durch die Wörter „Abs. 4 Satz 3 bis 6 gilt“ ersetzt.
 - c) In Abs. 6 Satz 2 werden die Wörter „Absatz 4 Sätze 4 und 5 gelten“ durch die Wörter „Abs. 4 Satz 4 bis 6 gilt“ ersetzt.
 - d) Dem Abs. 7 wird folgender Satz 5 angefügt:
 - „⁵Abs. 4 Satz 6 gilt entsprechend.“
10. Art. 20 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 Satz 5 wird aufgehoben.
 - b) In Abs. 2 Satz 2 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
11. Art. 24 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 1 Satz 3 werden das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“ und das Wort „gelten“ durch das Wort „gilt“ ersetzt.
 - b) In Abs. 2 Satz 3 wird jeweils das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“ ersetzt.
12. Der Zweite Abschnitt wird Kapitel 2.
13. In Art. 26 Abs. 2 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
14. Art. 29 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nach Buchst. e wird folgender Buchst. f eingefügt:
 - „f) Ablauf von zwölf Monaten seit dem Eintritt in eine Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge,“.
 - bb) Die bisherigen Buchst. f und g werden die Buchst. g und h.
 - b) In Abs. 3 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
15. Der Dritte Abschnitt wird Kapitel 3.
16. In Art. 33 Satz 3 werden vor dem Wort „zweitgrößte“ die Wörter „größte oder“ eingefügt.
17. In Art. 34 Abs. 3 wird das Wort „Schwerbehinderte“ durch die Wörter „schwerbehinderte Menschen“ ersetzt.
18. Art. 35 wird wie folgt geändert:
- a) In der Überschrift werden die Wörter „Zeitpunkt der Sitzungen“ durch das Wort „Sitzungsteilnahme“ ersetzt.
 - b) Der Wortlaut wird Abs. 1 und wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „ ; sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt“ gestrichen.

bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„²Sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt.“

cc) Die bisherigen Sätze 2 und 3 werden die Sätze 3 und 4.

c) Folgender Abs. 2 wird angefügt:

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

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

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

19. Art. 37 wird wie folgt geändert:

a) In Abs. 3 werden die Wörter „schriftlichen oder elektronischen“ gestrichen und nach dem Wort „Umlaufverfahren“ werden die Wörter „auf einem dauerhaften Datenträger“ eingefügt.

b) Abs. 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 wird die Angabe „Nrn.“ durch die Angabe „Nr.“ ersetzt.

bb) Die folgenden Sätze 3 und 4 werden angefügt:

„³Ein Beschluss ist nichtig, wenn an der Beratung oder Beschlussfassung ein ausgeschlossenes Mitglied mitgewirkt hat, es sei denn, dass durch die Mitwirkung die Beschlussfassung nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. ⁴Die Nichtigkeit des Beschlusses berührt die Wirksamkeit einer Maßnahme, die die Dienststelle im Vertrauen auf den Beschluss des Personalrats durchgeführt hat, nicht.“

20. In Art. 38 Abs. 3 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.

21. In Art. 39 Abs. 3 wird das Wort „Absätze“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt und das Wort „Schwerbehinderten“ wird durch die Wörter „schwerbehinderten Menschen“ ersetzt.

22. Art. 40 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 Satz 3 wird aufgehoben.

b) In Abs. 2 werden die Wörter „; dies gilt für die Schwerbehindertenvertretung entsprechend“ gestrichen.

c) Folgender Abs. 3 wird angefügt:

„(3) ¹Das in Abs. 2 genannte Stimmrecht gilt für die Schwerbehindertenvertretung entsprechend. ²Ist die Schwerbehindertenvertretung zugleich ein Mit-

glied des Personalrats, kann das Stimmrecht nur als Schwerbehindertenvertretung ausgeübt werden. ³Für die Ausübung des Stimmrechts als Mitglied des Personalrats gilt Art. 31 Abs. 1 und 2 entsprechend.“

23. Art. 41 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:

„³Anstelle der Unterzeichnung ist auch die elektronische Form unter Verwendung einer qualifiziert elektronischen Signatur zulässig.“

bb) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4.

b) In Abs. 2 Satz 2 wird das Komma vor den Wörtern „die Schwerbehindertenvertretung“ durch das Wort „oder“ ersetzt und die Wörter „oder die Vertrauensperson der Zivildienstleistenden“ werden gestrichen.

24. Dem Art. 43 Abs. 1 werden die folgenden Sätze 3 und 4 angefügt:

„³Die Geschäftsordnung kann die Durchführung der Sprechstunde mittels Video- oder Telefonkonferenz vorsehen. ⁴Art. 35 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und 3 sowie Satz 3 gilt entsprechend.“

25. Der Vierte Abschnitt wird Kapitel 4.

26. Art. 46 Abs. 5 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 Nr. 1 wird das Komma am Ende durch die Wörter „ , die ganz oder teilweise auch in der unmittelbar folgenden Amtszeit in Anspruch genommen werden können,“ ersetzt.

b) Folgender Satz 3 wird angefügt:

„³Für die Teilnahme teilzeitbeschäftigter Personalratsmitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gilt Abs. 2 Satz 2 entsprechend.“

27. Art. 47 wird wie folgt geändert:

a) In Abs. 3 Satz 3 Halbsatz 2 werden die Wörter „Absatz 2 Sätze 2 und 3 gelten“ durch die Wörter „Abs. 2 Satz 2 und 3 gilt“ und die Wörter „Sätze 3 und 4 gelten“ durch die Wörter „Satz 3 bis 5 gilt“ ersetzt.

b) In Abs. 4 Satz 1 und 2 wird jeweils das Wort „Absätze“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.

28. Der Fünfte Abschnitt wird Kapitel 5.

29. Dem Art. 48 wird folgender Abs. 3 angefügt:

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

30. Der Sechste Abschnitt wird Kapitel 6.

31. Art. 53 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 wird die Angabe „3“ durch die Angabe „2“ ersetzt.

b) In Satz 5 wird das Wort „Absatzes“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.

32. In Art. 55 Satz 1 und 2 wird jeweils das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“ ersetzt.

33. Der Dritte Teil wird Teil 3.

34. Art. 58 wird wie folgt geändert:

a) In Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 werden die Wörter „oder Auszubildende“ durch die Wörter „ , Auszubildende oder dual Studierende im Arbeitnehmerverhältnis“ ersetzt.

b) Abs. 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.

bb) In Satz 2 werden das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“ und das Wort „gelten“ durch das Wort „gilt“ ersetzt.

35. In Art. 60 Abs. 1 Satz 2 wird das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“ ersetzt.
36. In Art. 61 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 wird die Angabe „Art. 35 Sätze 1 und 2“ durch die Angabe „Art. 35 Abs. 1 Satz 1 bis 3, Abs. 2“ ersetzt.
37. Art. 62 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 wird das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“ ersetzt.
 - b) In Satz 3 werden das Wort „gelten“ durch das Wort „gilt“ und das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“ ersetzt.
38. Art. 64 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
39. Der Vierte Teil wird Teil 4 und der Erste Abschnitt wird Kapitel 1.
40. In Art. 69 Abs. 1 Buchst. d und e wird jeweils das Wort „Schwerbehinderter“ durch die Wörter „schwerbehinderter Menschen“ ersetzt.
41. Der Zweite Abschnitt wird Kapitel 2.
42. Art. 70 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 eingefügt:

„⁴Der Personalrat und die Dienststellenleitung können im Einzelfall oder für die Dauer der Amtszeit des Personalrats auf einem dauerhaften Datenträger von Satz 3 abweichende Fristen vereinbaren.“
 - bb) Der bisherige Satz 4 wird Satz 5.
 - cc) Der bisherige Satz 5 wird Satz 6 und die Wörter „innerhalb der genannten Frist“ werden durch das Wort „fristgerecht“ ersetzt.
 - dd) Der bisherige Satz 6 wird Satz 7.
 - b) Abs. 4 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 4 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
 - bb) Folgender Satz 7 wird angefügt:

„⁷Die übergeordnete Dienststelle soll die Angelegenheit, sofern sie dem Anliegen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang entspricht, innerhalb von sechs Wochen der bei ihr gebildeten Stufenvertretung vorlegen.“
 - c) Abs. 5 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„²In den Fällen des Satzes 1 ist die Erklärung eines der Beteiligten, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen, nur innerhalb von zwei Monaten zulässig, seitdem in der betroffenen Angelegenheit der letzte Kontakt stattgefunden hat.“
 - bb) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3 und die Wörter „eines der Beteiligten, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen,“ werden durch die Wörter „nach Satz 2“ ersetzt.
 - cc) Die bisherigen Sätze 3 und 4 werden die Sätze 4 und 5.
 - d) In Abs. 6 Satz 1 wird die Angabe „Nrn.“ durch die Angabe „Nr.“ ersetzt.
 - e) In Abs. 7 Satz 2 wird das Wort „Absätzen“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
43. Art. 70a wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 1 Satz 1 wird die Angabe „Nrn.“ durch die Angabe „Nr.“ ersetzt.
 - b) In Abs. 2 Satz 1 wird die Angabe „Nrn.“ durch die Angabe „Nr.“ ersetzt und die Wörter „gelten Absatz 1 Sätze“ werden durch die Wörter „gilt Abs. 1 Satz“ ersetzt.

- c) Abs. 3 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 wird die Angabe „Nrn.“ durch die Angabe „Nr.“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
44. Art. 71 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 1 Satz 5 werden die Wörter „oder die Voraussetzungen des § 110 Satz 1 des Deutschen Richtergesetzes erfüllen“ gestrichen.
 - b) Dem Abs. 2 werden die folgenden Sätze 4 bis 6 angefügt:
„⁴Für die Verhandlung und Beschlussfassung der Einigungsstelle gilt Art. 35 Abs. 2 Satz 1, 2 Nr. 1 und 3 sowie Satz 3 entsprechend. ⁵Die Verhandlung und Beschlussfassung mittels Video- oder Telefonkonferenz ist unzulässig, wenn ein Mitglied der Einigungsstelle binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist gegenüber dem Vorsitzenden widerspricht. ⁶Mitglieder der Einigungsstelle, die mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen, gelten als anwesend.“
 - c) In Abs. 4 und Abs. 5 Satz 2 wird jeweils das Wort „Absatzes“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
45. Art. 72 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 1 Satz 3 werden das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“ und das Wort „gelten“ durch das Wort „gilt“ ersetzt.
 - b) In Abs. 2 Satz 3 wird die Angabe „6“ durch die Angabe „4 und 7“ ersetzt.
 - c) In Abs. 3 Satz 2 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
 - d) In Abs. 4 Satz 3 werden die Wörter „Sätze 2 und 3 gelten“ durch die Wörter „Satz 2, 3 und 7 gilt“ ersetzt.
 - e) In Abs. 5 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
46. Art. 73 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Angabe „Nrn.“ durch die Angabe „Nr.“ ersetzt.
 - bb) Satz 3 wird wie folgt gefasst:
„³Dienstvereinbarungen sind ferner zulässig für Regelungen
 1. zur Umsetzung des § 167 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX),
 2. des betrieblichen Gesundheitsmanagements,
 3. nach den §§ 7 und 12 des Arbeitszeitgesetzes, soweit ein Tarifvertrag dies vorsieht, oder
 4. zur Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung von Kurzarbeit in Dienststellen, Nebenstellen oder Dienststellenteilen unter den Voraussetzungen des § 95 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und der dazu ergangenen weiteren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht.“
 - b) In Abs. 2 Satz 2 werden die Wörter „zu unterzeichnen“ durch die Wörter „in schriftlicher oder elektronischer Form abzuschließen“ ersetzt.
47. Der Dritte Abschnitt wird Kapitel 3.
48. Art. 75 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nr. 1 werden die Wörter „des Beamtenstatusgesetzes – BeamStG –“ durch die Angabe „BeamStG“ ersetzt.
 - bb) In Nr. 8 werden nach dem Wort „Altersgrenze“ die Wörter „ , Ablehnung des Antrags auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze“ eingefügt.

- cc) In Nr. 9 werden nach dem Wort „hinaus“ die Wörter „ , Ablehnung der Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus“ eingefügt.
- dd) In Nr. 11 wird das Wort „Nummer“ durch die Angabe „Nr.“ ersetzt.
- b) Abs. 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Im Satzteil vor Nr. 1 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
 - bb) In Nr. 1 wird das Wort „Absatzes“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
- c) Abs. 4 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nr. 1 wird das Semikolon am Ende durch die Wörter „sowie generelle Regelungen zur Anordnung von Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden sowie Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen;“ ersetzt.
 - bb) In Nr. 7 werden die Wörter „und Sicherheitsbeauftragten;“ durch die Wörter „ , Sicherheitsbeauftragten und Datenschutzbeauftragten;“ ersetzt.
- 49. In Art. 75a Abs. 2 Satz 1 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
- 50. Art. 76 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Nr. 9 werden die Wörter „§ 98 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch“ durch die Angabe „§ 181 SGB IX“ ersetzt.
 - bbb) In Nr. 10 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.
 - ccc) Nach Nr. 10 wird folgende Nr. 11 eingefügt:
 - „11. Versagung oder Widerruf der Teilnahme eines Beschäftigten an allen bereits eingeführten Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle.“
 - bb) In Satz 3 Halbsatz 1 und Satz 5 wird jeweils die Angabe „Nrn.“ durch die Angabe „Nr.“ ersetzt.
 - b) In Abs. 2 Nr. 3 wird das Semikolon am Ende durch die Wörter „sowie Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle;“ ersetzt.
- 51. In Art. 77 Abs. 2 Satz 1 wird das Wort „Absatzes“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
- 52. Art. 78 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Der Wortlaut wird Satz 1 und im Satzteil vor Nr. 1 werden das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“ und die Angabe „Nrn.“ durch die Angabe „Nr.“ ersetzt.
 - bb) Folgender Satz 2 wird angefügt:
 - „2Satz 1 Nr. 6 gilt nicht in den Fällen des Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 bis 13.“
 - b) In Abs. 2 werden das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“, die Angabe „Nrn.“ durch die Angabe „Nr.“ und die Angabe „Abs. 3 und 4“ durch die Angabe „Abs. 2 und 3“ ersetzt.
 - c) In Abs. 3 wird vor der Angabe „Nr. 4 bis 7“ die Angabe „Satz 1“ eingefügt.
- 53. Art. 79 wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 2 Satz 1 und 2 wird jeweils das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
 - b) In Abs. 4 wird das Wort „Absätzen“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
- 54. Der Vierte Abschnitt wird Kapitel 4.
- 55. In Art. 80 Abs. 3 Satz 1 und Abs. 6 Satz 1 wird jeweils das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
- 56. Der Fünfte Teil wird Teil 5.

57. Art. 81 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 3 Satz 1 Satzteil nach Nr. 2 wird jeweils die Angabe „Nrn.“ durch die Angabe „Nr.“ ersetzt.
 - b) In Abs. 7 wird das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“ ersetzt.
58. Der Sechste Teil wird Teil 6.
59. In Art. 83 Abs. 3 und 4 wird jeweils das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ und jeweils die Angabe „Nrn.“ durch die Angabe „Nr.“ ersetzt.
60. Der Siebte Teil wird Teil 7 und der Erste Abschnitt wird Kapitel 1.
61. Art. 84 wird wie folgt geändert:
- a) Nr. 5 wird wie folgt geändert:
 - aa) Buchst. a wird aufgehoben.
 - bb) In Buchst. b wird die Angabe „b)“ gestrichen.
 - b) In Nr. 8 wird die Angabe „Nrn.“ durch die Angabe „Nr.“ ersetzt.
 - c) In Nr. 9 wird das Wort „Nummer“ durch die Angabe „Nr.“ ersetzt.
62. Art. 89 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nr. 2 Satz 1 wird das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“ ersetzt.
 - bb) Nr. 3 wird wie folgt geändert:
 - aaa) Satz 3 wird wie folgt gefasst:
„³Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 gilt nicht bei Beamten der Bereitschafts-
polizeiabteilungen.“
 - bbb) In Satz 5 Halbsatz 1 werden die Angabe „Nrn.“ durch die Angabe „Nr.“
und das Wort „gelten“ durch das Wort „gilt“ ersetzt.
 - b) In Abs. 2 wird die Angabe „Nrn.“ durch die Angabe „Nr.“ ersetzt.
 - c) In Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchst. d werden das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“
und das Wort „sind“ durch das Wort „ist“ ersetzt.
63. In Art. 92 Nr. 1 wird das Wort „Ortskräfte“ durch die Wörter „Lokal Beschäftigte“ er-
setzt.
64. Der Zweite Abschnitt wird Kapitel 2.
65. Art. 93 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 3 wird das Wort „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
 - b) In Abs. 4 Satz 1 wird das Wort „Sätze“ durch das Wort „Satz“ ersetzt.
 - c) In Abs. 5 Satz 1 wird das Wort „Absatzes“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
66. Der Achte Teil wird Teil 8.
67. Der Neunte Teil wird Teil 9 und in der Überschrift wird das Wort „Schlußvorschriften“
durch das Wort „Schlussvorschriften“ ersetzt.
68. Art. 96 wird aufgehoben.

§ 2

Änderung des Bayerischen Richter- und Staatsanwaltsgesetzes

Das Bayerische Richter- und Staatsanwaltsgesetz (BayRiStAG) vom 22. März 2018 (GVBl. S. 118, BayRS 301-1-J), das zuletzt durch § 3 Abs. 3 des Gesetzes vom 23. Dezember 2021 (GVBl. S. 654) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem Art. 22 Abs. 4 wird folgender Satz 5 angefügt:
„⁵Art. 19 Abs. 4 Satz 6 BayPVG gilt entsprechend.“
2. Art. 23 wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 1 Satz 2 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „zwölf“ ersetzt.

- b) In Abs. 2 Satz 1 werden nach dem Wort „besteht“ die Wörter „und die am Wahltag nicht noch länger als zwölf Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind“ eingefügt.
3. Art. 26 Abs. 3 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden die Wörter „schriftlichen Verfahren“ durch das Wort „Umlaufverfahren“ ersetzt.
 - b) In Satz 4 wird das Wort „schriftlichen“ gestrichen und nach dem Wort „Umlaufverfahren“ werden die Wörter „auf einem dauerhaften Datenträger“ eingefügt.
4. In Art. 28 Abs. 1 Nr. 4 werden die Wörter „und Sicherheitsbeauftragten,“ durch die Wörter „, Sicherheitsbeauftragten und Datenschutzbeauftragten,“ ersetzt.
5. In Art. 29 Nr. 4 wird die Angabe „§ 98 SGB IX“ durch die Angabe „§ 181 SGB IX“ ersetzt.
6. Art. 37 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Der Wortlaut wird Satz 1 und nach dem Wort „entsprechend“ werden die Wörter „; Art. 29 Nr. 8 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Mitwirkung auch auf die Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle erstreckt“ eingefügt.
 - b) Folgender Satz 2 wird angefügt:

„²Staatsanwaltsräte wirken zudem mit an der Versagung oder dem Widerruf der Teilnahme eines Staatsanwalts oder einer Staatsanwältin an allen bereits eingeführten Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle.“
7. Art. 44 Abs. 4 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden die Wörter „schriftlichen Verfahren“ durch das Wort „Umlaufverfahren auf einem dauerhaften Datenträger“ ersetzt.
 - b) In Satz 4 werden die Wörter „schriftlichen Verfahren“ durch das Wort „Umlaufverfahren“ ersetzt.

§ 3

Änderung der Bayerischen Arbeitszeitverordnung

In § 8b Abs. 1 Satz 1 Satzteil vor Nr. 1 der Bayerischen Arbeitszeitverordnung (BayAzV) vom 25. Juli 1995 (GVBl. S. 409, BayRS 2030-2-20-F), die zuletzt durch § 1 Abs. 72 der Verordnung vom 26. März 2019 (GVBl. S. 98) geändert worden ist, wird nach der Angabe „Art. 88 Abs. 4“ die Angabe „BayBG“ eingefügt.

§ 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ...**[einzusetzen: Datum des Inkrafttretens]** in Kraft.

Begründung:

A) Allgemein

Der Gesetzentwurf zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) und weiterer Rechtsvorschriften greift Erfahrungen aus der Praxis sowie Erkenntnisse und Anregungen aus der Expertenanhörung im Landtag vom 15. Juni 2021 auf. Dies gilt insbesondere für die Erfahrungen der Personalvertretungen während der Coronapandemie.

I. Bayerisches Personalvertretungsgesetz

Die Änderung des BayPVG betrifft folgende Schwerpunkte:

1. Weiterentwicklung der Digitalisierung der Arbeit der Personalvertretungen

Die bereits im BayPVG vorhandenen Möglichkeiten zur digitalen Arbeit der Personalvertretungen (z. B. Wegfall von Schriftformerfordernissen, Beschlussfassung im elektronischen Umlaufverfahren) sollen konsequent weiterentwickelt werden. Die Erfahrungen während der Coronapandemie zeigten insbesondere die Notwendigkeit, den Personalvertretungen dauerhaft die Option einzuräumen, Video- und Telefonkonferenzen bei Sitzungen zu nutzen und die halbjährliche Personalversammlung digital bzw. hybrid durchzuführen. Diese Möglichkeiten lassen sich ebenso auf Sprechstunden des Personalrats und Sitzungen der Einigungsstelle erweitern. Ansprüche auf die Beschaffung neuer Hard- und Software sind damit nicht verbunden.

2. Anpassungen beim Wahlrecht

Dual Studierende im Arbeitnehmerverhältnis erhalten ein Wahlrecht zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Als Arbeitnehmer haben sie bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen bereits ein Wahlrecht zu den Personalvertretungen, waren jedoch bisher nicht in die Wahlrechtsvorschriften zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen aufgenommen worden.

Hinsichtlich der Personalratswahlen und der Personalratsmitgliedschaft erfolgen mit Blick auf die Novelle des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG), die seit dem 15. Juni 2021 gilt, punktuelle Änderungen. Dies betrifft zunächst die Absenkung der für das passive Wahlrecht notwendigen Dauer der Mindestzugehörigkeit zum öffentlichen Dienst von bisher einem Jahr auf sechs Monate.

Darüber hinaus werden einzelne Regelungen zum Wahlrecht und zur Personalratsmitgliedschaft bei Beurlaubungen in Anlehnung an den Stand der Novelle des BPersVG angeglichen. Dies erfordert zum einen, die für das aktive Wahlrecht unschädliche Dauer von Beurlaubungen auf zwölf Monate anzuheben, und zum anderen, die Wählbarkeit von Beschäftigten auszuschließen, wenn diese am Wahltag noch länger als zwölf Monate ohne Bezüge beurlaubt sind, sowie den Verlust des Personalratsmandats beim Ablauf einer zwölfmonatigen Beurlaubung ohne Bezüge. Zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen zwischen den genannten Konstellationen und dem Wahlrecht bei Abordnungen wird zudem die Möglichkeit von Abordnungen ohne Übergang des Wahlrechts in die aufnehmende Dienststelle von derzeit neun auf zwölf Monate verlängert. Das Ergebnis ist ein Gleichklang von Wahlrecht, Wählbarkeit und Personalratsmitgliedschaft bei Abwesenheiten von der Dienststelle für den Zeitraum von einheitlich mehr als zwölf Monaten, der dem Erfordernis einer gewissen Eingliederung in die Dienststelle Rechnung trägt.

3. Stärkung der Rechtssicherheit von Personalratsbeschlüssen

Zur Stärkung der Rechtssicherheit von Personalratsbeschlüssen wird die vorhandene Befangenheitsregelung um eine Klarstellung der Folgen bei Mitwirkung eines ausgeschlossenen Mitglieds ergänzt. Außerdem wird die Ausübung des Stimmrechts eines Personalratsmitglieds, das zugleich Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und in dieser Funktion in bestimmten Angelegenheiten im Personalrat stimmberechtigt ist, klarer geregelt.

4. Neuerungen bei Frist- und Formerfordernissen

Um das Beteiligungsverfahren auf der Ebene der übergeordneten Dienststellen und Stufenvertretungen (Stufenverfahren) bis zur Anrufung der Einigungsstelle im Interesse des Rechtsfriedens und der Rechtssicherheit zu beschleunigen, wird die Möglichkeit zur Vereinbarung abweichender Fristen zwischen Personalvertretung und Dienststelle nach dem Vorbild des BPersVG gesetzlich verankert. Daneben werden weitere Fristen eingeführt.

Formerfordernisse werden, wo es mit den Anforderungen der Rechtssicherheit vereinbar ist, weiter für digitale Alternativen geöffnet.

5. Ergänzungen bei den Beteiligungsrechten

Ähnlich wie im BPersVG wird die Rechtsprechung hinsichtlich der Beteiligung bei der Arbeitszeit und zu allgemeinen Regelungen zur Telearbeit kodifiziert, um den Umfang der Beteiligung klarer im Gesetz auszudrücken. Daneben wird – im Zusammenhang mit der Bedeutung der Digitalisierung – ein Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung und

Abberufung von Datenschutzbeauftragten eingeführt. Schließlich ist es nach den Erfahrungen der Coronapandemie sinnvoll, die Möglichkeit zum Abschluss von Dienstvereinbarungen zur Einführung von Kurzarbeit gesetzlich zu verankern, soweit dies nicht durch Tarifverträge geregelt wird. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der demographischen Entwicklung werden Mitbestimmungstatbestände bei Ablehnung eines Antrags auf Hinausschieben des Ruhestandseintritts bzw. auf Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze eingeführt. Wegen der infolge der Coronapandemie dauerhaft gestiegenen Bedeutung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle wird ein Mitwirkungsrecht bei Versagung oder Widerruf der Teilnahme eines Beschäftigten an allen bereits eingeführten Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle statuiert.

6. Beteiligung der Personalvertretungen bei wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern

Unter Berücksichtigung der besonderen Situation des wissenschaftlichen Personals wird eine Beteiligung der Personalvertretung in den Fällen des Art. 75 Abs. 1 Satz 1 BayPVG ermöglicht, in denen die wissenschaftliche Qualifikation der Betroffenen nicht im Vordergrund steht.

7. Weitere Änderungen

Daneben werden redaktionelle Änderungen sowie Rechtsbereinigungen vorgenommen.

II. Bayerisches Richter- und Staatsanwaltsgesetz

Einige der Änderungen sind im Bayerischen Richter- und Staatsanwaltsgesetz (BayRiStAG), welches neben Verweisungen auf das BayPVG auch eigene Regelungen zu den Vertretungen der Richter und Staatsanwälte enthält, nachzuvollziehen.

B) Zwingende Notwendigkeit einer normativen Regelung

Das BayPVG enthält abschließende Regelungen zu den Rechten der Personalvertretungen sowie zu deren Wahl und Zusammensetzung. Die ordnungsgemäße Beteiligung und Beschlussfassung der Personalvertretung spielt bei zahlreichen Einzelmaßnahmen des Dienst- und Arbeitsrechts eine Rolle. Jede Änderung oder Ergänzung erfordert zwingend eine normative Regelung. Gleiches gilt für die Änderung oder Ergänzung des BayRiStAG.

C) Einzelbegründung

Zu § 1 Nr. 1 (Teil 1):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 2 (Art. 4 Abs. 4 Buchst. d BayPVG-E):

Es handelt sich um eine zeitgemäße redaktionelle Änderung des Wortlauts.

Zu § 1 Nr. 3 (Art. 6 BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu § 1 Nr. 4 (Art. 9 Abs. 1 BayPVG-E):

Art. 9 Abs. 1 BayPVG ist wegen Änderungen bei den bundesrechtlichen Rechtsgrundlagen für Ausbildungsverhältnisse entsprechend anzupassen. Von der Regelung werden Ausbildungsverhältnisse sowohl nach den aktuellen bundesrechtlichen Vorschriften (z. B. MT-Berufe-Gesetz) als auch solche nach den zuvor geltenden bundesrechtlichen Vorschriften (z. B. MTA-Gesetz in der am 31. Dezember 2022 geltenden Fassung) erfasst.

Außerdem erfolgen redaktionelle Anpassungen in Art. 9 Abs. 2, 3, 4 und 5 BayPVG.

Zu § 1 Nr. 5 (Teil 2, Kapitel 1):

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu § 1 Nr. 6 (Art. 12 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 7 (Art. 13 BayPVG):

Art. 13 BayPVG ist als Regelung des aktiven Wahlrechts zu den Personalvertretungen eine der zentralen Normen des Zweiten Teils. An die Wahlberechtigung ist auch die Ausübung zahlreicher weiterer Rechte nach dem BayPVG geknüpft (z. B. Wahlanfechtung nach Art. 25 Abs. 1 BayPVG, Antrag auf Einberufung einer Personalversammlung nach Art. 49 Abs. 2 BayPVG).

Zu Buchst. a (Art. 13 Abs. 1 BayPVG-E):

Art. 13 Abs. 1 BayPVG trifft die Grundentscheidungen für das aktive Wahlrecht.

Zu Doppelbuchst. aa (Art. 13 Abs. 1 Satz 2 BayPVG):

Die Streichung des bisherigen Art. 13 Abs. 1 Satz 2 dient der Rechtsbereinigung. Die derzeitige Regelung führt bei Beschäftigten, die an eine gemeinsame Einrichtung i. S. d. §§ 6d, 44b des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) oder an einen privaten Arbeitgeber überlassen werden, zu mehreren Wahlrechten, indem Beschäftigte ihr Wahlrecht zur Personalvertretung der überlassenden Dienststelle behalten und zusätzlich ein Wahlrecht zur Vertretung beim Jobcenter oder dem privaten Arbeitgeber unter den dort geltenden Voraussetzungen erwerben. Im Falle der Jobcenter werden nach § 44h SGB II Personalvertretungen nach dem BPersVG gebildet (für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach § 44i SGB II). Sofern Beschäftigte des öffentlichen Dienstes bei privaten Arbeitgebern tätig werden, gelten nach § 5 Abs. 1 Satz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) in der seit 4. August 2009 geltenden Fassung auch Beamte sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes als Arbeitnehmer i. S. d. BetrVG. Die bei Privatisierungen vor 2009 bestehende Lücke, dass insbesondere Beamte nicht vom Arbeitnehmerbegriff des BetrVG umfasst waren und gleichzeitig ihr Wahlrecht in der abgebenden Dienststelle verloren hatten, ist damit nicht mehr gegeben. Der bisherige Art. 13 Abs. 1 Satz 2 BayPVG ist obsolet.

Da derartige Personalgestellungen zudem langfristig angelegt sind, gehen der Bezug zur und die Eingliederung in die abgebende Dienststelle verloren. Die grundsätzliche Zuständigkeit der Personalvertretung in der abgebenden Dienststelle für beteiligungspflichtige Personalmaßnahmen des Grundverhältnisses nach Art. 75 ff. BayPVG bleibt davon jedoch unberührt.

Der Verlust dieses „doppelten“ Wahlrechts betrifft allerdings nur Beschäftigte, die überhaupt nicht mehr in der abgebenden Dienststelle tätig sind. Sofern eine tatsächliche Beschäftigung sowohl in der abgebenden Dienststelle als auch (zusätzlich) in der aufnehmenden Dienststelle oder dem Betrieb erfolgt, ist es daher weiterhin möglich, ein Wahlrecht in der abgebenden Dienststelle nach den landesrechtlichen Regelungen zu erwerben oder zu behalten. Maßgeblich bleibt dafür – wie bisher – die Eingliederung des Beschäftigten in die Dienststelle. Diese hängt von der tatsächlichen Mitwirkung an der Aufgabenerfüllung in Weisungsgebundenheit sowie der Integration in die Arbeitsorganisation ab.

Zu Doppelbuchst. bb (Art. 13 Abs. 1 Satz 2 BayPVG-E):

Die Änderung verlängert die Dauer von Beurlaubungen, die für das aktive Wahlrecht unschädlich sind, von sechs auf zwölf Monate und trägt damit einem zunehmenden Flexibilisierungsbedürfnis und dem Auftreten typischer Abwesenheitszeiten von der Dienststelle aus den unterschiedlichsten Gründen Rechnung, indem die betroffenen Beschäftigten innerhalb dieses zeitlich begrenzten Rahmens weiterhin zu den Personalvertretungen wahlberechtigt sind. Die Neuregelung berücksichtigt aber auch, dass bei länger andauernden Beurlaubungen unter Wegfall der Bezüge die tatsächliche Eingliederung in die Dienststelle zunehmend nicht mehr gegeben ist. Insbesondere kann eine Vertrautheit mit den Verhältnissen der Dienststelle, die für eine Ausübung des Wahlrechts und der weiteren damit verbundenen Rechte (z. B. Wahlanfechtung nach Art. 25 Abs. 1 BayPVG) erforderlich ist, in Konstellationen mit längeren Abwesenheiten von der Dienststelle nicht mehr angenommen werden.

Da die Regelungen zum aktiven Wahlrecht die Grundlage für das passive Wahlrecht nach Art. 14 BayPVG bilden, gilt diese Ausweitung auch für das passive Wahlrecht.

Die zeitlich begrenzte Abwesenheit von der Dienststelle aufgrund von Krankheit, Erholungsurlaub, Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge und die Schutzfristen und Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz hatten bereits nach der bisherigen Rechtslage keine Auswirkungen auf die Dienststellenzugehörigkeit nach dem Personalvertretungsrecht. Daran ändert sich nichts.

Zu Buchst. b (Art. 13 Abs. 2 Satz 3 BayPVG-E):

Art. 13 Abs. 2 regelt Fälle, in denen Beschäftigte von Abordnungen oder anderen Personalmaßnahmen betroffen sind.

Beschäftigte, deren Wahlrecht nach Art. 13 Abs. 2 Satz 1 BayPVG nach drei Monaten von der abgebenden auf die aufnehmende Dienststelle übergeht, bleiben nach Art. 13 Abs. 2 Satz 3 BayPVG dennoch in ihrer alten Dienststelle wahlberechtigt, wenn ihre Rückkehr in die Dienststelle innerhalb eines bestimmten weiteren Zeitraums feststeht. Dieser Zeitraum wird von sechs auf neun Monate verlängert. Damit wirken sich vorübergehende Personalmaßnahmen (etwa Abordnungen) nicht auf das Wahlrecht aus, wenn die Rückkehr des Beschäftigten in die Dienststelle innerhalb von insgesamt maximal zwölf Monaten feststeht.

Durch die Änderung wird ein Gleichklang bei den Vorschriften zum Wahlrecht erreicht, indem vorübergehend an eine andere Dienststelle abgeordnete oder zugewiesene Beschäftigte, deren Rückkehr an die abgebende Dienststelle nach Art. 13 Abs. 2 Satz 1 und 3 BayPVG feststeht, ihr Wahlrecht nicht früher verlieren als bei einer Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge: Der relevante Zeitraum der Abwesenheit liegt bei einheitlich zwölf Monaten.

Zu § 1 Nr. 8 (Art. 14 BayPVG):

Art. 14 BayPVG regelt als ebenfalls zentrale Vorschrift des BayPVG das passive Wahlrecht. Aufgrund der Änderungen bei Art. 13 BayPVG sind Folgeänderungen notwendig.

Zu Buchst. a (Art. 14 Abs. 1 BayPVG-E):

Zu Doppelbuchst. aa (Art. 14 Abs. 1 Satz 1 BayPVG-E):

Um zu einer Personalvertretung wählbar zu sein, ist künftig nur noch eine Mindestzugehörigkeit von drei Monaten zum Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde (Art. 14 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a BayPVG-E) sowie von sechs Monaten zum öffentlichen Dienst (Art. 14 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b BayPVG-E) erforderlich.

Durch die Absenkung der Mindestzugehörigkeit zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde in Buchst. a wird zukünftig vermieden, dass Beschäftigte aufgrund einer ressortübergreifenden Abordnung für einen Zeitraum von drei Monaten zu keiner Personalvertretung wählbar sind, wie es sich derzeit aus dem Zusammenwirken von Art. 13 Abs. 2 Satz 1 und Art. 14 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a BayPVG ergibt.

Die Mindestzugehörigkeit zum Geschäftsbereich sowie zum öffentlichen Dienst gewährleistet auch weiterhin, dass bei den Bewerbern für die Wahlen zu den Personalvertretungen ein Mindestmaß an Vertrautheit mit den besonderen Gegebenheiten des jeweiligen Geschäftsbereichs bzw. des öffentlichen Dienstes im Allgemeinen vorhanden ist.

Zu Doppelbuchst. bb (Art. 14 Abs. 1 Satz 2 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Streichung von Art. 13 Abs. 1 Satz 2 BayPVG.

Zu Doppelbuchst. cc (Art. 14 Abs. 1 Satz 2 BayPVG-E):

Die Neufassung des Satzes führt künftig die Ausschlussgründe für die Wählbarkeit nach Art. 14 Abs. 1 BayPVG in einer Aufzählung an und verbessert damit die Lesbarkeit. Art. 14 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a BayPVG-E entspricht dem bisherigen Art. 14 Abs. 1 Satz 3 BayPVG.

Der neue Art. 14 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b BayPVG-E ist eine Konsequenz der Änderung des Art. 13 Abs. 1 BayPVG (Verlängerung der Höchstdauer von Beurlaubungen unter Wegfall der Bezüge, bei denen das aktive Wahlrecht zu den Personalvertretungen erhalten bleibt, auf zwölf Monate). Bei Beschäftigten, die aufgrund der wahltagsbezogenen Betrachtung des Art. 13 Abs. 1 Satz 2 BayPVG-E zwar wahlberechtigt, jedoch am

Wahltag noch länger als zwölf Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, ist am Wahltag bereits absehbar, dass diese für einen erheblichen Zeitraum der Amtszeit der künftigen Personalvertretung (ca. ein Fünftel) nicht in der Dienststelle tätig sein werden. Die zwingend erforderliche notwendige Vertrautheit mit den aktuellen Verhältnissen vor Ort und die gebotene Eingliederung in die Dienststelle sind damit nicht mehr als gegeben anzusehen. Vielmehr ist bereits am Wahltag absehbar, dass die Tätigkeit in der Personalvertretung während der Verhinderung für einen erheblichen Zeitraum tatsächlich von einem Ersatzmitglied wahrgenommen werden müsste (vgl. Art. 31 Abs. 1 Satz 2 BayPVG).

Zu Buchst. b (Art. 14 Abs. 2 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu § 1 Nr. 9 (Art. 19 Abs. 4, 6 und 7 BayPVG):

Die Änderungen dienen der weiteren Digitalisierung des Wahlverfahrens, indem die bisher zwingende Unterzeichnung durch die Einreichung von Wahlvorschlägen in elektronischer Form unter Verwendung einer qualifiziert elektronischen Signatur ergänzt wird. Der Begriff verweist auf § 126a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB).

Bei der Einreichung von Wahlvorschlägen handelt es sich um einen wesentlichen Schritt im Wahlverfahren. Die auch in § 126a BGB vorgeschriebene Verwendung einer qualifiziert elektronischen Signatur stellt eine eindeutige Zuordnung zum Wahlberechtigten sicher. Dadurch wird die Überprüfung der notwendigen Unterstützungsunterschriften bzw. -signaturen für die Wahlvorstände erleichtert.

Die Einreichung in herkömmlicher Schriftform bleibt zulässig, sodass auch kleinere Dienststellen oder solche, in denen nicht alle Beschäftigten über einen Zugang zu elektronischen Kommunikationsmitteln verfügen, weiterhin Wahlvorschläge einreichen oder unterstützen können.

In Abs. 4 Satz 5 wird zudem eine Verweisung redaktionell berichtigt.

Zu § 1 Nr. 10 (Art. 20 Abs. 1 Satz 5 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Streichung des Art. 13 Abs. 1 Satz 2 BayPVG. Daneben erfolgt in Abs. 2 Satz 2 eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 11 (Art. 24 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu § 1 Nr. 12 (Kapitel 2):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 13 (Art. 26 Abs. 2 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 14 (Art. 29 Abs. 1 BayPVG):

Aufgrund der Änderungen in Art. 13 und 14 BayPVG sind Änderungen des Art. 29 Abs. 1 BayPVG geboten, um an dieser Stelle Wertungswidersprüche zu vermeiden. Die Regelung in Art. 29 Abs. 1 Buchst. f BayPVG-E basiert, ebenso wie die Regelungen in Art. 13 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 3 und Art. 14 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b BayPVG-E, auf dem übergreifenden Gedanken, dass ununterbrochene Abwesenheitszeiten von der Dienststelle von mehr als zwölf Monaten die für das aktive und passive Wahlrecht und damit auch die für die Mitgliedschaft im Personalrat notwendige Eingliederung in die Dienststelle entfallen lassen.

Eine bis zu einjährige Abwesenheit aufgrund einer Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge ist für den Fortbestand der Mitgliedschaft im Personalrat hingegen unschädlich (ebenso wie Abwesenheiten aufgrund von Beschäftigungsverboten oder Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz). In solchen Fällen tritt – wie bisher – für die Dauer der Abwesenheit das Ersatzmitglied vorübergehend in den Personalrat ein. Nach der Rückkehr aus der Beurlaubung kann das Personalratsmitglied sein Amt wieder aufnehmen. Diese Lösung erscheint jedoch nicht mehr sachgerecht, wenn ein Personalratsmitglied mehr als ein Jahr ununterbrochen, d. h. über ein Fünftel der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats, durch Abwesenheit von der Dienststelle an der Ausübung des Mandats

verhindert ist. In diesem Falle würde die Tätigkeit in der Personalvertretung für einen Zeitraum kontinuierlicher Abwesenheit dauerhaft von einem Ersatzmitglied wahrgenommen werden (vgl. Art. 31 Abs. 1 Satz 2 BayPVG). Die Änderung trägt damit auch der Tatsache Rechnung, dass die laufende Tätigkeit der Personalvertretung erheblich von den im Personalrat wirkenden Persönlichkeiten geprägt wird. Daher tritt der Verlust der Mitgliedschaft im Personalrat neu mit dem Ablauf von zwölf Monaten ab dem Eintritt in eine Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge ein.

Die Vorschrift in Art. 29 Abs. 1 Buchst. f BayPVG-E schließt eine Regelungslücke. Das Erlöschen der Mitgliedschaft bei längerfristiger Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge wird nicht bereits von Art. 29 Abs. 1 Buchst. e i. V. m. Art. 13 und 14 BayPVG erfasst, da diese an Voraussetzungen anknüpfen, die „am Wahltag“ gegeben sein müssen. Damit führt ein nach dem Wahltag eintretendes Ereignis nicht zum nachträglichen Verlust der Wählbarkeit. Hierfür bedarf es der Neuregelung.

In Abs. 3 erfolgt zudem eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 15 (Kapitel 3):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 16 (Art. 33 BayPVG):

Die Regelung setzt die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur entsprechenden Parallelvorschrift im BPersVG um (vgl. BVerwG, Beschluss vom 17. März 2014, Az 6 P 8.13). Sie erweitert den Listenschutz auch auf die stärkste Liste, wenn diese bei den Wahlen zum Vorstand nicht zum Zug gekommen ist. Dies kann z. B. vorkommen, wenn zwei jeweils stimmenschwächere Wahlvorschlagslisten durch Absprachen für eine gemeinsame Stimmabgabe die größte Liste von der Besetzung der Vorstandsmitglieder fernhalten.

Zu § 1 Nr. 17 (Art. 34 Abs. 3 BayPVG-E):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung an die Begrifflichkeit des § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Zu § 1 Nr. 18 (Art. 35 BayPVG):

Zu Buchst. a, b (Abs. 1):

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Buchst. c (Abs. 2):

Die Vorschrift ermöglicht es, Sitzungen der Personalvertretung auch mittels Video- und Telefonkonferenzen abzuhalten, und trägt in ihrer Ausgestaltung den Erfahrungen der Arbeit der Personalvertretungen während der Coronapandemie Rechnung. Die Möglichkeit zur Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen soll als dauerhafte Option neben die Durchführung von Präsenzsitzungen treten und den Personalvertretungen eine flexiblere Arbeit ermöglichen, z. B. durch eine Zuschaltung nicht am Sitzungsort anwesender Personalratsmitglieder.

Die Option auf Video- und Telefonkonferenzen eröffnet den Personalvertretungen die Möglichkeit, von zeitgemäßen und in der Verwaltung inzwischen verbreiteten Informations- und Kommunikationstechniken zu profitieren und unter den gesetzlichen Voraussetzungen selbst über den rechtssicheren Einsatz von Präsenzalternativen zu entscheiden.

Zu Satz 1:

Satz 1 stellt zunächst klar, dass das Leitbild der Personalratssitzung weiterhin eine Sitzung in Präsenz vor Ort ist. Zugleich wird klargestellt, dass allein der Personalrat über den Einsatz von Video- und Telefonkonferenzen entscheidet und dies den Anspruch auf die Durchführung von Präsenzsitzungen unberührt lässt. Die Dienststelle soll den Personalrat nicht aus Kostengründen auf die Nutzung von Video- oder Telefonkonferenzen verweisen können.

Zu Satz 2:

Satz 2 regelt die tatbestandlichen Voraussetzungen einer Sitzung, die entweder vollständig (Alternative 1) oder unter Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder (Alternative 2) als Video- bzw. Telefonkonferenz durchgeführt wird.

Zu Nr. 1:

Die für Video- oder Telefonkonferenzen genutzten vorhandenen Einrichtungen müssen den Anforderungen der IT-Sicherheit und des Datenschutzes genügen. Daher können nur bereits durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung vorgesehene Einrichtungen zur Anwendung kommen, um die Wahrung der personalvertretungsrechtlichen Schweigepflicht (Art. 10 BayPVG) und der Nichtöffentlichkeit der Sitzungen (Art. 35 Abs. 1 Satz 1 BayPVG-E, derzeit Art. 35 Satz 1 BayPVG) technisch angemessen abzusichern. Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit hat die Dienststelle darüber hinaus im Hinblick auf die genannten Vorschriften sicherzustellen und dem Personalrat auf Verlangen zu bestätigen, dass z. B. die IT-Administration keine Kenntnis vom Inhalt der Sitzung nehmen kann.

Durch die Beschränkung auf Einrichtungen, die von der Dienststelle zur dienstlichen Nutzung vorgesehen sind (vgl. für die Behörden des Freistaates Bayern insbesondere auch § 10 Abs. 4 der Allgemeinen Geschäftsordnung), darf der Personalrat davon ausgehen, dass die Anforderungen an den sicheren Einsatz der gewählten Lösung erfüllt sind. Die Nutzung auf dem Markt verfügbarer, jedoch nicht für den Einsatz in der Dienststelle vorgesehener Produkte ist tatbestandlich ausgeschlossen. Eine Nutzung privater Ausstattung, die von den obersten Dienstbehörden oder den von ihnen beauftragten Behörden für den dienstlichen Einsatz vorgesehen ist, ist jedoch möglich, wenn die notwendigen Vorkehrungen und Abwägungen bezüglich der Aspekte des Datenschutzes und der IT-Sicherheit bereits getroffen worden sind.

Die Voraussetzung der Nutzung vorhandener Einrichtungen stellt außerdem klar, dass die Regelung keinen Anspruch auf die Beschaffung von Technik (Hard- und Software) zur Durchführung von Video- bzw. Telefonkonferenzen eröffnet.

Zu Nr. 2:

Die Ausgestaltung des Widerspruchsrechts der Personalratsmitglieder soll einen Ausgleich zwischen dem notwendigen Minderheitenschutz und der Funktionsfähigkeit der Personalvertretungen gerade auch in größeren Gremien sicherstellen. Dazu wird auf die Größen aus Art. 34 Abs. 3 BayPVG zurückgegriffen.

Zu Nr. 3:

Das Erfordernis, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können, erfordert organisatorische Maßnahmen zur Gewährleistung der Nichtöffentlichkeit und der Schweigepflicht. Der Personalrat (einschließlich der zugeschalteten Mitglieder) muss dazu die in seinem Einflussbereich möglichen Vorkehrungen treffen, um zu verhindern, dass nicht teilnahmeberechtigte Personen vom Inhalt der Sitzung Kenntnis erhalten. Die konkret erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung der Nichtöffentlichkeit, die je nach Dienststelle, Situation und Personalrat unterschiedlich sein können, sollten in der Geschäftsordnung (vgl. Art. 42 BayPVG) festgelegt werden (so beispielsweise die Notwendigkeit, dass das zugeschaltete Personalratsmitglied sich am Ort seiner Zuschaltung ohne Dritte aufhält, je nach den akustischen Gegebenheiten Türen und Fenster geschlossen sind oder vorhandene Headsets genutzt werden).

Zur Wahrung dieser Anforderungen sollten die zugeschalteten Personalratsmitglieder stets zu Beginn der Sitzung zu Protokoll versichern, dass nur teilnahmeberechtigte Personen am Ort der Zuschaltung anwesend sind, und dass sie die übrigen Mitglieder unverzüglich unterrichten, sobald nicht teilnahmeberechtigte Personen den Raum betreten. Die Zuschaltung von Personalratsmitgliedern von Orten außerhalb der Dienststelle, etwa im Rahmen des mobilen Arbeitens oder der Telearbeit, erfordert besondere Vorkehrungen und ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein des zugeschalteten Personalratsmitglieds. Die Anforderungen an die Wahrung der Nichtöffentlichkeit (z. B. Vertraulichkeit der Gesprächsführung) sind in solchen Fällen ungleich höher und liegen darüber hinaus weitgehend in der Verantwortung des zugeschalteten Personalratsmitglieds.

Zu Satz 3:

Satz 3 verbietet die Aufzeichnung einer mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführten Sitzung. Die Regelung dient dazu, sicherzustellen, dass die Mitglieder der Personalvertretungen und die Dienststellenleitung (sowie ggf. weitere teilnahmeberechtigte

Personen) sich weiterhin offen austauschen können. In Erweiterung der allgemeinen Regelung zur Nichtöffentlichkeit der Sitzungen (Art. 35 Abs. 1 Satz 1 BayPVG-E) und zur Schweigepflicht (Art. 10 BayPVG) soll dadurch die freie, durch Druck von außen nicht beeinflusste Willensbildung innerhalb des Personalrats und damit einhergehend die Unabhängigkeit der Personalratsmitglieder im Rahmen einer offenen Diskussion sichergestellt werden.

Eine solche Beeinflussung der Willensbildung wäre auch vorstellbar, indem Äußerungen von Personalratsmitgliedern, die im Rahmen einer Diskussion spontan geäußert werden, durch eine rein intern zugängliche Aufzeichnung ohne ihren ursprünglichen Kontext weiter zugänglich gemacht werden. Daneben besteht das Risiko einer – auch unbeabsichtigten – Veröffentlichung. Daher sind auch solche Aufzeichnungen unzulässig.

Zu Satz 4:

Satz 4 stellt klar, dass mittels Video- oder Telefonkonferenz zugeschaltete Personalratsmitglieder das Anwesenheitserfordernis des Art. 37 Abs. 1 und 2 BayPVG erfüllen.

Zu Satz 5:

Die Regelung modifiziert das in Art. 41 Abs. 1 Satz 4 BayPVG vorgesehene Verfahren, dass sich die Teilnehmer eigenhändig in die Anwesenheitsliste einzutragen haben. Bei Video- und Telefonkonferenzen stellt der Vorsitzende die zugeschalteten Personalratsmitglieder fest und trägt diese in die Anwesenheitsliste ein.

Zu Satz 6:

Satz 6 ergänzt die Regelung zur Durchführung von Präsenzsitzungen aus Satz 1 dahingehend, dass auch das einzelne Personalratsmitglied ein Recht hat, an einer nur teilweise mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführten Sitzung vor Ort teilzunehmen. Dies gilt jedoch nicht in dem Fall, dass eine Sitzung vollständig mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt wird, da dann kein Sitzungsort im herkömmlichen Sinne vorhanden ist.

Zu Satz 7:

Satz 7 eröffnet einem Viertel der Personalratsmitglieder die Möglichkeit, die Durchführung einer Sitzung vollständig oder unter Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder per Video- oder Telefonkonferenz (Verfahren nach Satz 2) zu beantragen.

Zu Satz 8:

Kommt es zu einem Widerspruch nach Satz 2 Nr. 2 BayPVG-E, entscheidet der Vorsitzende. Dabei ist einerseits der Vorrang der Präsenzsitzung (Satz 1) zu beachten, andererseits die verschiedenen Möglichkeiten zur Durchführung der Sitzung nach Satz 2. Die Lösung ist zunächst innerhalb des Gremiums konstruktiv unter Berücksichtigung der vorhandenen technischen Möglichkeiten zu suchen.

Zu § 1 Nr. 19 (Art. 37 BayPVG):

Zu Buchst. a (Art. 37 Abs. 3 BayPVG):

Die Änderung dient der Bereinigung und Anpassung an die an anderer Stelle im BayPVG verwendeten Begriffe. Der Begriff des „Umlaufverfahrens auf einem dauerhaften Datenträger“ erfasst sowohl das schriftliche Umlaufverfahren als auch elektronische Verfahren nach der bisherigen Fassung des Wortlauts. Unter solchen elektronischen Verfahren sind alle Verfahren unter Zuhilfenahme von Technik zu verstehen. Insbesondere ein Umlaufverfahren per E-Mail ist daher zulässig, solange sichergestellt wird, dass sich ausschließlich Personalratsmitglieder an dem Verfahren beteiligen. Durch die Änderung wird zugleich klargestellt, dass ein solches Umlaufverfahren nicht den Einsatz qualifizierter elektronischer Signaturen nach § 126a BGB erfordert, während die Verwendung des Begriffs der elektronischen Form an anderer Stelle ausdrücklich auf die Form des § 126a BGB verweist.

Zu Buchst. b (Art. 37 Abs. 4 BayPVG):

Zu Doppelbuchst. aa (Art. 37 Abs. 4 Satz 2 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Doppelbuchst. bb (Art. 37 Abs. 4 Satz 3 und 4 BayPVG-E):

Art. 37 Abs. 4 Satz 1 und 2 BayPVG regelt bereits jetzt den Ausschluss bei persönlicher Beteiligung. Bisher waren jedoch die Folgen der Mitwirkung eines nach Satz 1 und 2 ausgeschlossenen Personalratsmitglieds nicht gesetzlich geregelt.

Zu Satz 3:

Der neu angefügte Satz 3 regelt, dass die Mitwirkung eines wegen persönlicher Beteiligung ausgeschlossenen Mitglieds grundsätzlich die Nichtigkeit des Beschlusses zur Folge hat. Davon ausgenommen sind lediglich Fälle, bei denen durch die Mitwirkung die Beschlussfassung nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

Zu Satz 4:

Der neue Satz 4 regelt, dass eine Maßnahme, die die Dienststelle im Vertrauen auf den nichtigen Personalratsbeschluss durchgeführt hat, wirksam bleibt.

Zu § 1 Nr. 20 (Art. 38 Abs. 3 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 21 (Art. 39 Abs. 3 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung an die Begrifflichkeit des § 2 Abs. 2 SGB IX.

Zu § 1 Nr. 22 (Art. 40 BayPVG):

Buchst. a (Art. 40 Abs. 1 Satz 3 BayPVG):

Die Aufhebung dient der Rechtsbereinigung.

Buchst. b und c (Art. 40 Abs. 2 und 3 BayPVG-E):

Der zweite Halbsatz in Art. 40 Abs. 2 BayPVG wird gestrichen und als Satz 1 des neu angefügten Abs. 3 gefasst. Die Vorschrift regelt klarstellend die Stimmausübung eines Personalratsmitglieds, das zugleich als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nach § 177 Abs. 1 SGB IX stimmberechtigt ist. Die Vorschrift dient der Vermeidung von Interessenkonflikten. Da die Rechte der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bundesrechtlich geregelt sind, regelt Art. 40 Abs. 3 BayPVG-E nur die Ausübung des Stimmrechts als Personalratsmitglied, die in die Landeskompetenz fällt. In den Fällen des Art. 40 Abs. 3 Satz 2 BayPVG-E ist das betreffende Personalratsmitglied aus rechtlichen Gründen verhindert. Daher ist nach Satz 3 durch den Verweis auf Art. 31 Abs. 1 und 2 BayPVG-E ein Ersatzmitglied zu laden.

Zu § 1 Nr. 23 (Art. 41 BayPVG):

Zu Buchst. a (Abs. 1 Satz 3):

Die Änderung dient der weiteren Digitalisierung der Personalratsarbeit, indem die bisher zwingende Unterzeichnung der Niederschrift einer Personalratssitzung durch die elektronische Form unter Verwendung einer qualifiziert elektronischen Signatur ergänzt wird. Der Begriff verweist auf § 126a BGB. Die Nutzung der herkömmlichen Schriftform bleibt zulässig, sodass die Personalvertretungen hinsichtlich ihrer inneren Organisation frei bleiben.

Zu Buchst. b (Abs. 2 Satz 2):

Die Streichung dient der Rechtsbereinigung.

Zu § 1 Nr. 24 (Art. 43 Abs. 1 Satz 3 und 4 BayPVG-E):

Die Regelung ermöglicht dem Personalrat die Durchführung von Sprechstunden mittels Video- oder Telefonkonferenzen und setzt damit die weitere Digitalisierung der Personalratsarbeit fort. Dies ist angesichts der unterschiedlichen Dienststellenstruktur (z. B. teilweise weite Entfernungen zwischen Dienststellenteilen bzw. zu Neben- oder Außenstellen) ebenso wie aufgrund der Zunahme von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle sachgerecht.

Dazu ist nach Satz 3 eine Regelung in der Geschäftsordnung (Art. 42 BayPVG) erforderlich. Für die Voraussetzungen verweist Satz 4 auf Art. 35 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und 3 sowie Satz 3 BayPVG-E, sodass eine Widerspruchsmöglichkeit der Teilnehmer nicht

vorgesehen ist. Über den Verweis auf Art. 35 Abs. 2 Satz 3 BayPVG-E wird zudem klargestellt, dass eine Aufzeichnung der Sprechstunde unzulässig ist. Neben Aufzeichnungen durch den Personalrat sind dabei insbesondere auch Aufzeichnungen, die durch Beschäftigte angefertigt werden, unzulässig.

Zu § 1 Nr. 25 (Kapitel 4):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 26 (Art. 46 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1, Satz 3 BayPVG-E):

Zu Satz 2 Nr. 1:

Die Teilnahme an sogenannten Grundschulungen für erstmals in den Personalrat gewählte Personalratsmitglieder vermittelt die für die praktische Tätigkeit erforderlichen Grundkenntnisse. Daher soll eine derartige Schulung möglichst bald nach dem Wahltag und in der Regel spätestens bis zum Ende des auf die Personalratswahl folgenden Kalenderjahrs erfolgen. Andernfalls ist die Rechtsprechung und Kommentarliteratur bisher im Regelfall davon ausgegangen, dass sich das Personalratsmitglied die notwendigen Kenntnisse anderweitig, insbesondere durch die praktische Personalratsarbeit, angeeignet hat.

Gleichzeitig sind jedoch Fälle denkbar, in denen eine Ausschöpfung des pauschalierten Grundschulungsanspruchs innerhalb der ersten Amtszeit nicht möglich ist (etwa bei Beschäftigten, die aus familiären Gründen keine fünftägige Präsenzsulung besuchen können, bei Nachrücken im Laufe der Amtszeit – wenn das Schulungsangebot regelmäßig geringer ist – oder falls die nach Abs. 5 Satz 1 Halbsatz 2 angemessen zu berücksichtigenden dienstlichen Interessen im Ausnahmefall vorrangig sein sollten). Da die Vermittlung der notwendigen Grundkenntnisse auch im Interesse der Dienststelle liegt, soll in solchen Fällen eine Übertragung der verbleibenden Tage des Schulungsanspruchs in die sich unmittelbar anschließende Amtszeit möglich sein. Damit wird zugleich klargestellt, dass in derartigen Einzelfällen auch eine teilweise spätere Wahrnehmung der verbleibenden Grundschulung während der ersten Amtszeit möglich sein soll.

Außerdem wird durch die Einfügung in Satz 2 Nr. 1 klargestellt, dass der allgemeine Anspruch auf unmittelbar für die Personalratstätigkeit erforderliche Schulungen nach Satz 1 von der Änderung unberührt bleibt. Ebenfalls unberührt bleiben die weiteren Möglichkeiten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, etwa durch Dienstbefreiung nach der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (UrlMV).

Zu Satz 3:

Die Regelung beseitigt eine bestehende Unsicherheit in der Rechtsanwendung. Zur Vermeidung von Nachteilen für teilzeitbeschäftigte Personalratsmitglieder und zur Gleichstellung mit sonstigen dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen schafft sie die rechtliche Grundlage für einen Freizeitausgleich entsprechend Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG i. V. m. Art. 87 Abs. 2 Satz 2 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG). Die Regelung betrifft Schulungen, soweit sie innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, jedoch außerhalb der individuellen Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Teilnehmer stattfinden. Bei gleitender Arbeitszeit sind dies die Zeiträume, die außerhalb der individuellen Sollzeit der Teilzeitbeschäftigten und innerhalb der Sollzeit der vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegen.

Zu § 1 Nr. 27 (Art. 47 Abs. 3 und 4 BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu § 1 Nr. 28 (Kapitel 5):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 29 (Art. 48 Abs. 3 BayPVG-E):

Die Änderung ermöglicht eine teilweise (sogenannte „hybride“) oder vollständig digitale Durchführung von Personalversammlungen.

Zu Satz 1:

Satz 1 regelt zunächst die Möglichkeit der teilweisen oder vollständig digitalen Durchführung einer Personalversammlung, gegebenenfalls auch verbunden mit der Übertragung in Nebenstellen oder Dienststellenteile (vgl. zu beiden Begriffen Art. 6 Abs. 3

Satz 1 BayPVG). Für beide Alternativen ist das Einvernehmen der Dienststellenleitung erforderlich. Dabei handelt es sich um eine spezielle Ausprägung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Art. 2 Abs. 1 BayPVG).

Zu Satz 2:

Satz 2 verweist für die Anforderungen an die Durchführung auf die Regelungen zu Personalratssitzungen per Video- oder Telefonkonferenz in Art. 35 Abs. 2 BayPVG-E, wobei die Widerspruchsmöglichkeit der Teilnehmer (Art. 35 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 BayPVG-E) ausgenommen bleibt. Der Ausschluss des Widerspruchsrechts steht nicht per se im Widerspruch zu datenschutzrechtlichen Grundsätzen. Der Stream als solcher unterliegt hinsichtlich der technischen und organisatorischen Voraussetzungen den Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO); eine Aufzeichnung findet nicht statt. Darüber hinaus ist die Verarbeitung der personenbezogenen Daten bei einer Durchführung der Personalversammlung per Video- oder Telefonkonferenz im Vergleich zur Präsenzsitzung nicht von wesentlich anderer Qualität oder Intensität.

Durch den Verweis auf Art. 35 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und 3 BayPVG-E wird auch hinsichtlich der zur Durchführung bzw. Übertragung verwendeten technischen Lösungen sichergestellt, dass die Anforderungen an die Wahrung der Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung erfüllt werden. Wie bei Personalratssitzungen sind auch bei einer Teilnahme an der Personalversammlung von Orten außerhalb der Dienststelle per Videoübertragung die erhöhten Anforderungen an die Wahrung der Nichtöffentlichkeit zu beachten.

Über den Verweis auf Art. 35 Abs. 2 Satz 3 BayPVG-E wird zudem klargestellt, dass eine Aufzeichnung der virtuell durchgeführten Personalversammlung unzulässig ist. Dabei sind zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten neben Aufzeichnungen durch den veranstaltenden Personalrat insbesondere auch Aufzeichnungen unzulässig, die durch einzelne Teilnehmer angefertigt werden. Es empfiehlt sich, dass der Personalrat die Teilnehmer an der Personalversammlung vor deren Beginn in geeigneter Form darauf hinweist, dass Aufzeichnungen unzulässig sind. Weitere organisatorische Maßnahmen (vgl. Art. 48 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. Art. 35 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 BayPVG-E) können je nach der konkreten Art der Durchführung in Betracht kommen.

Das Verbot dient darüber hinaus der Absicherung der Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung (Art. 48 Abs. 1 Satz 3 BayPVG) und der Schweigepflicht der Teilnehmer (Art. 10 BayPVG) und damit dem Schutz der Vertraulichkeit der dienststelleninternen Aussprache sowie der Inhalte, die auf der Personalversammlung behandelt werden.

Zu Satz 3:

Die Regelung stellt klar, dass weiterhin Teilversammlungen – auch als Präsenzveranstaltung – möglich sind. Die Entscheidung liegt beim Personalrat als Veranstalter der Personalversammlung.

Zu § 1 Nr. 30 (Kapitel 6):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 31 (Art. 53 Abs. 3 BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu § 1 Nr. 32 (Art. 55 Satz 1 und 2 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu § 1 Nr. 33 (Teil 3):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 34 (Art. 58 BayPVG):

Zu Buchst. a (Art. 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BayPVG):

Bislang besitzen dual Studierende im Arbeitnehmerverhältnis bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen zwar das Wahlrecht zum Personalrat, nicht jedoch zur Jugend- und Auszubildendenvertretung, da sie nicht in der Aufzählung des Art. 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BayPVG aufgeführt sind. Die dual Studierenden sind in ihrer Situation jedoch mit den anderen in Art. 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BayPVG aufgeführten Personengruppen vergleichbar. Die Änderung schließt diese Lücke im Wahlrecht.

Zu Buchst. b (Art. 58 Abs. 2 BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu § 1 Nr. 35 (Art. 60 Abs. 1 Satz 2 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu § 1 Nr. 36 (Art. 61 Abs. 2 Satz 1 BayPVG):

Sitzungen per Video- und Telefonkonferenz werden auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen ermöglicht. Daneben wird die Verweisung redaktionell an die neue Satzzählung angepasst.

Zu § 1 Nr. 37 (Art. 62 BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu § 1 Nr. 38 (Art. 64 Abs. 2 BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu § 1 Nr. 39 (Teil 4, Kapitel 1):

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu § 1 Nr. 40 (Art. 69 Abs. 1 Buchst. d und e BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung an die Begrifflichkeit des § 2 Abs. 2 SGB IX.

Zu § 1 Nr. 41 (Kapitel 2):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 42 (Art. 70 BayPVG):

Die Änderungen betreffen den Ablauf des Mitbestimmungsverfahrens.

Zu Buchst. a (Art. 70 Abs. 2 BayPVG):

Mit den Änderungen sollen die Fristen zur Zustimmung des Personalrats flexibilisiert werden.

Zu Doppelbuchst. aa, bb (Art. 70 Abs. 2 Satz 4 BayPVG-E):

Der neu eingefügte Satz 4 ermöglicht es der Dienststellenleitung und dem Personalrat, einvernehmlich abweichende Fristen zu vereinbaren. Damit wird eine flexible Gestaltung der Fristen ermöglicht, was beispielsweise bei komplexen Sachverhalten oder der ungewöhnlichen Häufung von Beteiligungsverfahren unter Berücksichtigung der dienststellenspezifischen Gegebenheiten (z. B. Umfang beteiligungspflichtiger Angelegenheiten, Sitzungsturnus des Personalrats) hilfreich sein kann.

Die mit Ablauf der gesetzlichen Äußerungsfrist eintretende Zustimmungsfiktion bildet die zeitliche Grenze einvernehmlicher Fristvereinbarungen. Die einvernehmliche Verlängerung der Frist muss daher vor dem Eintritt der gesetzlichen Zustimmungsfiktion erfolgen. Eine (auch mehrmalige) Verlängerung ist zulässig.

Die Vereinbarung abweichender Fristen muss aus Gründen der Rechtssicherheit auf einem dauerhaften Datenträger erfolgen.

Eine für die Dauer der Amtszeit des Personalrats vereinbarte generelle Fristabweichung schließt die Möglichkeiten, im Einzelfall eine andere Frist, etwa wegen besonderer Eilbedürftigkeit der Angelegenheit, zu vereinbaren oder die Frist nach Satz 4 zu verkürzen, nicht aus.

Zu Doppelbuchst. cc (Art. 70 Abs. 2 Satz 6 BayPVG-E):

Die Änderung stellt klar, dass die Zustimmung auch im Falle einer vereinbarten Frist (Art. 70 Abs. 2 Satz 4 BayPVG-E) innerhalb dieser Frist erfolgen muss.

Zu Buchst. b (Art. 70 Abs. 4 Satz 4 und 7 BayPVG-E):

Entspricht die übergeordnete Dienststelle dem Anliegen des Personalrats nicht, hat sie das Verfahren weiter zu betreiben und die Angelegenheit der bei ihr gebildeten Stufenvertretung vorzulegen. Die Vorlage an die Stufenvertretung soll innerhalb von sechs

Wochen erfolgen. Die Vorschrift zielt auf eine Beschleunigung des Verfahrens ab. Außerdem wird die Dauer des Mitbestimmungsverfahrens – auch im Interesse der von der Maßnahme betroffenen Beschäftigten – voraussehbarer.

Für die Prüfung und Entscheidung der übergeordneten Dienststelle, ob sie der Angelegenheit abhilft oder das Mitbestimmungsverfahren durch Vorlage bei der bei ihr eingerichteten Stufenvertretung fortsetzt, erscheint eine Frist von sechs Wochen als ausreichend. Da es sich um eine Soll-Vorschrift handelt und nicht um eine Ausschlussfrist, geht von einer Fristüberschreitung keine Präklusions- oder Fiktionswirkung aus. Es handelt sich um eine reine Ordnungsvorschrift.

Daneben erfolgt in Satz 4 eine redaktionelle Anpassung.

Zu Buchst. c (Art. 70 Abs. 5 Satz 2 BayPVG-E):

Im Interesse der Rechtssicherheit und des Rechtsfriedens wird eine Frist für die Erklärung eines Beteiligten, die Einigungsstelle anrufen zu wollen, eingeführt. Nach Art. 70 Abs. 5 Satz 1 BayPVG kann die Einigungsstelle angerufen werden, wenn sich zwischen der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung keine Einigung ergibt. Die Einigungsstelle wird von Fall zu Fall gebildet (Art. 71 Abs. 1 Satz 1 BayPVG).

Die Frist nach Art. 70 Abs. 5 Satz 2 BayPVG-E beginnt nicht, solange die oberste Dienstbehörde und die zuständige Personalvertretung sich noch in Verhandlungen befinden. Sobald sich endgültig keine Einigung ergibt, schafft die Frist daher Klarheit, wann ein Verfahren endgültig abgeschlossen ist. Die Regelung knüpft dazu an den letzten Kontakt zwischen den Beteiligten in der betroffenen Angelegenheit an. Eindeutig fällt darunter z. B., wenn weitere Gespräche zwischen den Beteiligten abgelehnt werden. In anderen Fällen muss eine Würdigung aller Umstände des Einzelfalls erfolgen.

Die Dauer von zwei Monaten ist angemessen, um sowohl der obersten Dienstbehörde als auch der zuständigen Personalvertretung eine gründliche und dennoch zügige Prüfung zu ermöglichen, ob die Einigungsstelle angerufen werden soll.

Zu Buchst. d (Art. 70 Abs. 6 Satz 1 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Buchst. e (Art. 70 Abs. 7 Satz 2 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu § 1 Nr. 43 (Art. 70a BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu § 1 Nr. 44 (Art. 71 BayPVG):

Zu Buchst. a (Abs. 1 Satz 5):

Die Streichung dient der Rechtsbereinigung, da § 110 Satz 1 des Deutschen Richtergesetzes zum 1. August 2021 aufgehoben wurde.

Zu Buchst. b (Abs. 2 Satz 4 bis 6 BayPVG-E):

Die Vorschrift eröffnet auch der Einigungsstelle die Möglichkeit zur Verhandlung und Beschlussfassung mittels Video- oder Telefonkonferenzen. Bereits bisher lässt Art. 71 Abs. 2 Satz 3 BayPVG statt mündlicher Äußerungen der obersten Dienstbehörde und der zuständigen Personalvertretung die Äußerung auf einem dauerhaften Datenträger im Einvernehmen mit den Beteiligten zu.

Satz 4 verweist auf die Voraussetzungen des Art. 35 Abs. 2 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 und 3 sowie Satz 3 BayPVG-E. Die Widerspruchsmöglichkeit ist abweichend von Art. 35 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 BayPVG-E in Satz 5 geregelt.

Zu Buchst. c (Abs. 4 und Abs. 5 Satz 2):

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu § 1 Nr. 45 (Art. 72 BayPVG):

Die Änderung erstreckt die Änderungen des Art. 70 BayPVG zur Vereinbarung abweichender Fristen und die Frist zur Vorlage der übergeordneten Behörde an die Stufenvertretung auf das Mitwirkungsverfahren. Daneben erfolgen redaktionelle Änderungen.

Zu § 1 Nr. 46 (Art. 73 BayPVG):**Zu Buchst. a (Art. 73 Abs. 1 BayPVG):**

Zu Doppelbuchst. aa (Art. 73 Abs. 1 Satz 1 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Doppelbuchst. bb (Art. 73 Abs. 1 Satz 3 BayPVG-E):

Die Neufassung als nummerierte Aufzählung verbessert die Lesbarkeit des Satzes. Die Nrn. 1, 2 und 3 entsprechen der bisherigen Fassung des Art. 73 Abs. 1 Satz 3 BayPVG.

Darüber hinaus wird in Nr. 4 neu die Möglichkeit aufgenommen, Dienstvereinbarungen zur Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung von Kurzarbeit in Dienststellen, Nebenstellen oder Dienststellenteilen unter den Voraussetzungen des § 95 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) abzuschließen. Die Regelung in Art. 73 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 BayPVG-E schließt eine Lücke in den Fällen, in denen es keine tarifvertraglichen Regelungen zur Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung von Kurzarbeit gibt. In diesem Fall ermöglicht die Vorschrift der Dienststellenleitung und der Personalvertretung, mittels einer Dienstvereinbarung Regelungen zur Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung von Kurzarbeit in einzelnen Dienststellen, in Nebenstellen oder Dienststellenteilen zu treffen, nicht jedoch für einzelne Beschäftigte. Die Regelungen sind nur unter den Voraussetzungen des SGB III und der dazu ergangenen weiteren Rechts- und Verwaltungsvorschriften zulässig. In Betracht kommen neben Rechtsverordnungen nach § 109 SGB III insbesondere die einschlägigen Verwaltungsvorschriften der Bundesagentur für Arbeit.

Zu Buchst. b (Art. 73 Abs. 2 Satz 2 BayPVG-E):

Die Änderung flexibilisiert den Abschluss von Dienstvereinbarungen hinsichtlich der Formerfordernisse und ermöglicht eine Digitalisierung des Verfahrens. Statt der bisher zwingend vorgesehenen Unterzeichnung durch beide Seiten verweist die Vorschrift neu auf die Schriftform nach § 126 BGB und auf die elektronische Form nach § 126a BGB.

Zu § 1 Nr. 47 (Kapitel 3):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 48 (Art. 75 BayPVG):**Zu Buchst. a (Art. 75 Abs. 1 BayPVG):**

Zu Doppelbuchst. aa, dd (Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 11 BayPVG-E):

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu Doppelbuchst. bb, cc (Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8, 9 BayPVG-E):

Die bestehenden Mitbestimmungstatbestände werden um die Ablehnung des Antrags auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze (bei Beamten) und die Ablehnung der Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus erweitert. Die bereits bestehende Mitbestimmung der Personalvertretung besteht aufgrund der Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Beschäftigten in der Dienststelle, die sich durch das Freiwerden von Planstellen ergeben. Diese isolierte Betrachtungsweise ist angesichts des Personalmangels im öffentlichen Dienst nicht mehr gerechtfertigt. Auch durch eine Ablehnung der Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand oder die Ablehnung der Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus können sich gravierende Auswirkungen auf die verbleibenden Beschäftigten in der Dienststelle ergeben.

Zu Buchst. b (Art. 75 Abs. 2 BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu Buchst. c (Art. 75 Abs. 4 Satz 1 BayPVG):

Zu Doppelbuchst. aa (Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 BayPVG-E):

Der Tatbestand bildet im Interesse der Rechtsklarheit die Rechtsprechung des BVerwG ab, die zu der Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 BayPVG entsprechenden Regelung des § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG in der bis zum 14. Juni 2021 geltenden Fassung ergangen ist.

Erfasst ist die allgemeine Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen in der Dienststelle, nicht jedoch personelle Einzelmaßnahmen. Die Regelung hat somit einen ausschließlich kollektiven Bezug. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) ergibt sich die Mitbestimmung bei vorhersehbaren Anordnungen von Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden bereits aus der arbeitszeitbezogenen Regelung des § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG a. F. (Beschluss vom 30. Juni 2005, Az. 6 P 9.04). Das BVerwG hat zudem auch die Mitbestimmungspflicht bei der Einführung und Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle aus der mit Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 BayPVG vergleichbaren Vorschrift des BPersVG a. F. abgeleitet (vgl. u. a. BVerwG, Beschluss vom 9. Oktober 1991, Az. 6 P 21.89, zur gleitenden Arbeitszeit).

Zu Doppelbuchst. bb (Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 7 BayPVG-E):

Die Änderung ist eine Konsequenz der immer weiter zunehmenden Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung. Für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Personalrat ist nach Auffassung des Landesbeauftragten für den Datenschutz die öffentliche Stelle, bei welcher der Personalrat gebildet ist, Verantwortlicher im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DSGVO. Die Aufgaben des behördlichen Datenschutzbeauftragten bestehen somit grundsätzlich auch gegenüber dem Personalrat als Teil des Verantwortlichen. Bei der Erfüllung seiner Aufgaben hat der behördliche Datenschutzbeauftragte der besonderen Stellung des Personalrats allerdings so weit wie möglich Rechnung zu tragen. Im Beschäftigungskontext bestehen datenschutzrechtliche Vorgaben zudem grundsätzlich zugunsten der Beschäftigten. Der Personalrat hat daher im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben unter anderem dafür zu sorgen, dass diese Vorgaben (auch) innerhalb der Dienststelle umgesetzt bzw. durchgeführt werden (vgl. Art. 69 Abs. 1 Buchst. b BayPVG).

Zu § 1 Nr. 49 (Art. 75a Abs. 2 Satz 1 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 50 (Art. 76 BayPVG):

Zu Buchst. a (Art. 76 Abs. 1 BayPVG):

Zu Doppelbuchst. aa:

Zu Dreifachbuchst. aaa (Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 BayPVG-E):

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung zur Anpassung an Änderungen des Bundesrechts.

Zu Dreifachbuchst. bbb, ccc (Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11 BayPVG-E):

Der neue Mitwirkungstatbestand ist von der bereits bestehenden Mitwirkung nach Art. 76 Abs. 2 Nr. 3 BayPVG (siehe dazu unten Buchst. b) abzugrenzen, von der bereits umfasst ist, ob, in welchem Umfang und unter welchen allgemeinen Bedingungen an einem Arbeitsplatz Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle möglich sind.

Neu eingeführt wird in Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11 BayPVG-E ein Mitwirkungsrecht für den Fall, bei dem einem Beschäftigten die Teilnahme an allen bereits eingeführten Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle versagt (bei erstmaliger Genehmigung) oder widerrufen (bei bereits erteilter Genehmigung) werden soll. Diese Entscheidung ist der Einführung derartiger Arbeitsformen nachgelagert und bezieht sich nicht auf die bloßen Modalitäten der Teilnahme (z. B. die Vorgabe fester Zeitfenster oder von Stundenanteilen oder die Inanspruchnahme eines konkreten Tags im Rahmen der mobilen Arbeit). Soll einem einzelnen Beschäftigten auf einem grundsätzlich dafür vorgesehenen Arbeitsplatz die Inanspruchnahme aller bereits in der konkreten Dienststelle eingeführten Möglichkeiten von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle versagt oder widerrufen werden, unterliegt dies künftig der Mitwirkung. Dies wird vor allem bei einem Fehlen der persönlichen Voraussetzungen bei dem Beschäftigten der Fall sein.

Zu Doppelbuchst. bb (Art. 76 Abs. 1 Satz 3 und 5 BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu Buchst. b (Art. 76 Abs. 2 Nr. 3 BayPVG-E):

Die Änderung dient der Klarstellung. Zur „Gestaltung der Arbeitsplätze“ nach Art. 76 Abs. 2 Nr. 3 BayPVG gehörten bereits bisher die generellen Regelungen zur Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle, etwa zur Telearbeit oder mobilen Arbeit. Nach wie vor umfasst der Tatbestand jedoch nicht die Frage, ob einzelnen Beschäftigten die Teilnahme an derartigen Arbeitsformen genehmigt oder abgelehnt wird (vgl. dazu auch oben Doppelbuchst. aa).

Der Abschluss von Dienstvereinbarungen zur generellen Regelung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle ist auch weiterhin möglich.

Zu § 1 Nr. 51 (Art. 77 Abs. 2 Satz 1 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 52 (Art. 78 BayPVG):**Zu Buchst. a, c (Art. 78 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6, Satz 2 BayPVG-E):**

Die bisherige Fassung des Art. 78 Abs. 1 Nr. 6 BayPVG trägt der besonderen Situation des wissenschaftlichen Personals Rechnung, wie sich insbesondere auch aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) ergibt (vgl. Beschluss vom 27. März 1979 – 2 BvL 2/77).

Die Regelung ist jedoch insoweit nicht notwendig, als der Ausschluss der Beteiligung nach Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 bis 13 BayPVG angeordnet wird. In den dort genannten Fällen steht nicht die wissenschaftliche Qualifikation der Beschäftigten im Vordergrund, sodass hier die Beteiligung des Personalrats ermöglicht werden kann.

Daneben erfolgen redaktionelle Änderungen.

Zu Buchst. b (Art. 78 Abs. 2 und 3 BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu § 1 Nr. 53 (Art. 79 BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu § 1 Nr. 54 (Kapitel 4):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 55 (Art. 80 Abs. 3 und 6 BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu § 1 Nr. 56 (Teil 5):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 57 (Art. 81 Abs. 3 Satz 1 und Abs. 7 BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu § 1 Nr. 58 (Teil 6):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 59 (Art. 83 Abs. 3 und 4 BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu § 1 Nr. 60 (Teil 7, Kapitel 1):

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

Zu § 1 Nr. 61 (Art. 84 BayPVG):

Es wird ein redaktionelles Versehen bei der letzten Gesetzesänderung berichtigt. Da Art. 14 Abs. 2 BayPVG a. F. gestrichen wurde, kann Art. 84 Nr. 5 BayPVG insgesamt bereinigt und kürzer gefasst werden. Daneben erfolgen weitere redaktionelle Änderungen.

Zu § 1 Nr. 62 (Art. 89 BayPVG):

Um einen Gleichklang mit den anderen Polizeipräsidien herzustellen, wird die Ausnahmenvorschrift zu Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 neu gefasst. Sie gilt damit nicht mehr für die

Beamten des Präsidiums der Bayerischen Bereitschaftspolizei sowie des neuen Logistikzentrums der Bayerischen Polizei und bei weiteren vergleichbaren Dienststellen. Daneben erfolgen redaktionelle Änderungen.

Zu § 1 Nr. 63 (Art. 92 Nr. 1 BayPVG):

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung. Die Vorschrift wird damit an die Terminologie des BPersVG angeglichen und zeitgemäß gefasst.

Zu § 1 Nr. 64 (Kapitel 2):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 65 (Art. 93 Abs. 3, 4 und 5 BayPVG):

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen.

Zu § 1 Nr. 66 (Teil 8):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 67 (Teil 9):

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu § 1 Nr. 68 (Art. 96 BayPVG):

Art. 96 BayPVG hatte die Funktion, bis zur Wahl eines eigenen Bezirkspersonalrats beim Landesamt für Schule (LAS) die personalvertretungsrechtliche Beteiligung für Beschäftigte in der Zuständigkeit des LAS klären. Mit der inzwischen erfolgten Wahl des Bezirkspersonalrats beim LAS ist die Norm obsolet.

Zu § 2 Nr. 1 (Art. 22 BayRiStAG):

Der neue Art. 22 Abs. 4 Satz 5 BayRiStAG-E dient der Klarstellung, dass Art. 19 Abs. 4 Satz 6 BayPVG-E auch für die Richterräte Anwendung findet.

Zu § 2 Nr. 2 (Art. 23 BayRiStAG):

Die Neuregelungen in Art. 13 Abs. 1 Satz 2 BayPVG-E sowie Art. 14 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b BayPVG-E zur Wahlberechtigung und Wählbarkeit werden durch Art. 23 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 1 BayRiStAG-E für den Bereich der Richterräte übernommen.

Zu § 2 Nr. 3 (Art. 26 BayRiStAG):

Die Neufassung von Art. 37 Abs. 3 BayPVG wird durch die Änderung von Art. 26 Abs. 3 BayRiStAG auch für den Bereich der Richterräte nachvollzogen.

Zu § 2 Nrn. 4 und 5 (Art. 28 und 29 BayRiStAG):

Die Änderungen bei den Mitbestimmungs- und Mitwirkungstatbeständen in Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 7 sowie Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 BayPVG werden in Art. 28 Abs. 1 Nr. 4 und Art. 29 Nr. 4 BayRiStAG übernommen. Nicht übernommen werden für die Richterräte hingegen der neue Mitwirkungstatbestand in Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11 BayPVG-E sowie die Änderungen in Art. 76 Abs. 2 Nr. 3 BayPVG, da entsprechende Regelungen im Hinblick auf die richterliche Unabhängigkeit keinen relevanten Anwendungsbereich hätten.

Die Erweiterungen der Mitbestimmungstatbestände in Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8 und 9 BayPVG-E auf die Ablehnung eines Antrags auf Hinausschieben des Ruhestandes wegen Erreichens der Altersgrenze bedingen keine Anpassungen im BayRiStAG. Die Beteiligungstatbestände für den Präsidial- bzw. Landesstaatsanwaltsrat in Art. 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 bzw. Art. 50 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BayRiStAG für Entscheidungen über das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand umfassen bereits eine Ablehnung.

Zu § 2 Nr. 6 (Art. 37 BayRiStAG):

Der neue Mitwirkungstatbestand in Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11 BayPVG-E sowie die Änderung bei dem Mitwirkungstatbestand in Art. 76 Abs. 2 Nr. 3 BayPVG werden durch die Änderung von Art. 37 Abs. 1 BayRiStAG für den Bereich der Staatsanwälte übernommen.

Zu § 2 Nr. 7 (Art. 44 BayRiStAG):

Die Neufassung von Art. 37 Abs. 3 BayPVG wird durch die Änderung von Art. 44 Abs. 3 auch für den Bereich der Präsidialräte nachvollzogen.

Zu § 3

Die Änderung dient der Rechtsbereinigung.

Zu § 4

§ 4 regelt das Inkrafttreten.

Nicht übernommene Änderungsforderungen der Spitzenverbände:**Bayerischer Beamtenbund (BBB)****Zu Art. 29 Abs. 1 Buchst. f BayPVG-E**

Gefordert wird die Streichung von Art. 29 Abs. 1 Buchst. f BayPVG-E, wengleich das Abstellen auf den „Ablauf“ der zwölfmonatigen Beurlaubung statt auf deren „Eintritt“ ein Schritt in die richtige Richtung sei. Der weit überwiegende Anwendungsfall sei die Inanspruchnahme von Elternzeit, die noch überwiegend von Frauen gewählt werde, was einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nahelege. Die Regelung würde der Bedeutung des durch Wahl übertragenen Ehrenamtes nicht gerecht. Vorzugswürdig sei ein „Ruhens der Mitgliedschaft“ gem. Art. 30 BayPVG nach zwölfmonatiger Beurlaubung bis zur Rückkehr in den Dienst. Denkbar sei auch ein Sondertatbestand für die Elternzeit. Hinzu komme eine Sonderproblematik im Lehrerbereich, wo die Rückkehr aus der Elternzeit an manchen Schularten nur am 1. August (Schuljahresbeginn) und u. U. am 1. Februar (Halbjahr) möglich sei, nicht jedoch während des laufenden Schuljahres nach spätestens zwölf Monaten.

Die Bedenken werden nicht geteilt. Die für die Rückkehr von Lehrkräften während eines laufenden Schuljahrs geltend gemachte Sonderkonstellation entspricht nicht der Rechtslage. Beim Anspruch auf Elternzeit handelt es sich um einen hinsichtlich Lage und Dauer unbedingten Rechtsanspruch, der nicht der Disposition des Dienstherrn oder Arbeitgebers unterliegt. Sollte dies in der Praxis anders gehandhabt werden, so handelt es sich um eine Vollzugsfrage außerhalb des Regelungsbereichs des BayPVG. Das einheitliche Regelungskonzept einer unschädlichen zwölfmonatigen Abwesenheit von der Dienststelle gilt gleichermaßen für Wahlrecht, Wählbarkeit wie Personalratsmitgliedschaft. Es vermeidet Wertungswidersprüche und trägt dem Erfordernis einer gewissen Eingliederung in die Dienststelle Rechnung. Der Verlust der Personalratsmitgliedschaft tritt erst nach Ablauf einer zwölfmonatigen ununterbrochenen Beurlaubung ohne Bezüge und damit einer vollständigen Abwesenheit von über einem Fünftel der Amtszeit ein, unabhängig von deren Rechtsgrund. Es wird keine Wertung der diversen denkbaren Gründe für eine Beurlaubung ohne Bezüge vorgenommen. Ausschlaggebend für eine sachgerechte Wahrnehmung der Aufgaben als Mitglied der Personalvertretung ist jedoch ein Mindestmaß an Vertrautheit mit den tatsächlichen Verhältnissen in der Dienststelle. Dies gilt gerade im Hinblick auf die Bedeutung des mit der Wahl in den Personalrat übertragenen Ehrenamtes für die Dienststelle und aufgrund der personengeprägten Wahl. Das vorgeschlagene „Ruhens des Mandats“ ergibt sich in der praktischen Umsetzung ohnehin für den vorgesehenen Abwesenheitszeitraum, in welchem ein Ersatzmitglied die Aufgaben des abwesenden Personalratsmitglieds vollumfänglich wahrnehmen muss.

Zu Art. 46 Abs. 4 BayPVG (Freistellungen)

Veränderungen in der Struktur des öffentlichen Dienstes, insbesondere die stetig wachsende Zahl an Themen mit Personalratsbeteiligung, beanspruchten die Gremien in immer höheren Maßen, sodass die geltenden Freistellungsquoten zur Aufgabenerfüllung dringend einer Erhöhung bedürften. Vorstellbar sei eine Schlüsselung vergleichbar dem BPersVG oder der entsprechenden Regelung aus Nordrhein-Westfalen. Des Weiteren wird eine gesetzliche Verankerung der bisher nur als Empfehlung des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat vorhandenen Regelungen zu (Mindest-)Teilfreistellungen bei Dienststellen unter (bisher) 400 Beschäftigten (vgl. FMS vom 17. November 1998, 25 – P 1050 – 12/230 – 64 406) angeregt, da es aufgrund des Empfehlungscharakters wiederholt zu Unstimmigkeiten bei der Bewilligung komme. Auch eine Klärstellung zur Möglichkeit der Freistellungsaufteilung wäre hilfreich.

Den Forderungen kann nicht entsprochen werden. Jede Erhöhung der pauschalen Mindestfreistellungsregeln führt zu einer Verschärfung des bereits bestehenden Personalmanagements im öffentlichen Dienst und über den gesamten Geltungsbereich des BayPVG hinweg, insbesondere bei Kommunen sowie sonstigen nichtstaatlichen Dienstherrn und Arbeitgebern. Die derzeitige Mindestregelung wird nach den Erfahrungen des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat jedenfalls im staatlichen Bereich überwiegend großzügig gehandhabt und als Mindestregelung verstanden, die bei entsprechenden Verhältnissen vor Ort auch flexibel eine höhere pauschale Freistellung ermög-

licht (Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG). Für nicht pauschal freigestellte Personalratsmitglieder ist die Personalratsarbeit, insbesondere die Teilnahme an Sitzungen, während der Arbeitszeit immer im Wege der anlassbezogenen Freistellung möglich (Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG; Dienstbefreiung nach Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG bei Beanspruchung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus). Der Vergleich mit anderen Landespersonalvertretungsgesetzen und dem BPersVG ist nicht zielführend, da die Berechnung der Personalratsgröße nicht vollständig vergleichbar ist. Diese richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten einer Dienststelle, wobei gemäß Art. 4 Abs. 5 BayPVG auch Beschäftigte eingerechnet werden, die unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, was zu einer vergleichsweise großzügigen Anzahl an Personalratsmitgliedern führt. Die Verankerung von Teilfreistellungsregelungen im BayPVG wäre ebenfalls mit erheblichen Auswirkungen auf die Personalstruktur der vom BayPVG erfassten Dienststellen verbunden und ließe die teils gravierenden strukturellen Unterschiede zwischen den Dienststellen sowie der Ressorts im staatlichen Bereich unberücksichtigt. Eine flexible Handhabung der pauschalen Freistellung nach der Erforderlichkeit (Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG) ist vorzugswürdig.

Art. 46 Abs. 5 BayPVG (Fortbildung)

Nachjustierungsbedarf wird weiterhin bei den geltenden Freistellungsregelungen für die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gesehen. Die im Entwurf enthaltenen Verbesserungen seien noch nicht ausreichend, um trotz sich ständig ändernder gesetzlicher Bestimmungen und der zunehmenden Anzahl zu behandelnder Themen die Möglichkeit einer Zusammenarbeit mit der Dienststelle auf Augenhöhe zu schaffen. Vorstellbar sei eine Ergänzung von Abs. 5 um eine Nr. 3 (allgemeiner Anspruch von fünf Tagen pro Person und Amtszeit) oder die Orientierung an großzügigeren Regelungsmodellen, wie z. B. des BPersVG. Die vom Staatsministerium der Finanzen und für Heimat angeführte Lesart des Abs. 5 Satz 1 als Generalklausel für eine dem Grunde nach unbegrenzte Fortbildungsmöglichkeit folge so nicht den praktischen Erfahrungen und erzeuge unnötige Diskussionen zwischen den beteiligten Parteien in den Dienststellen.

Dem kann nicht entsprochen werden. Der Schulungsanspruch nach Art. 46 Abs. 5 BayPVG ist bei für unmittelbar für die Personalratstätigkeit erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen als grundsätzlich unbegrenzt formuliert (Satz 1) und ist auch so vollziehbar. Satz 2 formuliert eine Regelvermutung für den Grundschulungsanspruch (Nr. 1) sowie den Anspruch auf Spezialschulungen (Nr. 2). Dieser ist bei Nachweis der Erforderlichkeit überschreitbar. Der Verweis auf andere Regelungsmodelle, z. B. des BPersVG, für pauschale Schulungsansprüche übersieht, dass dort oft eine zentrale Anerkennung der Geeignetheit von Veranstaltungen vorgesehen ist. Derartige Anforderungen stellt Art. 46 Abs. 5 BayPVG nicht. Eine Ausweitung auf Schulungsansprüche, die keinen unmittelbaren Zusammenhang mit der Personalratsarbeit aufweisen, verkennt das Gebot der sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung von Haushaltsmitteln und bei gewerkschaftlichen Bildungsangeboten das Verbot der Gegnerfinanzierung.

Zu Art. 53 BayPVG

Der Name „Bezirkspersonalrat“ für die Mittelbehörde Landesamt für Schule sei irreführend, da dieser nicht für einen Regierungsbezirk, sondern für ganz Bayern zuständig sei. Angeregt wird eine passendere Bezeichnung (z. B. „Stufenpersonalrat beim Landesamt für Schule“).

Die Bedenken werden nicht geteilt. Der Begriff des Bezirkspersonalrats ist ein eingeführter, bewährter Begriff auch in anderen Personalvertretungsgesetzen. Auch andere Mittelbehörden mit einer Erstreckung des Zuständigkeitsbereichs auf ganz Bayern besitzen Bezirkspersonalräte, z. B. die Bayerische Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen oder das Präsidium der Bayerischen Bereitschaftspolizei. Eine Änderung ist daher nicht veranlasst.

Zu Art. 59 BayPVG

Für die Jugend- und Auszubildenden-Stufenvertretungen (Bezirks- sowie Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen) wird eine dem Art. 46 Abs. 4 BayPVG (pauschale Freistellungsstaffel) entsprechende Regelung gefordert.

Dem kann nicht entsprochen werden. Das Fehlen einer pauschalen Freistellung für die Jugend- und Auszubildenden-Stufenvertretungen liegt an deren Aufgaben. Für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen gibt es im Gegensatz zu den Bezirks- und Hauptpersonalräten keine festen Beteiligungskataloge. Eine ggf. unterschiedliche Handhabung in den Ressorts erklärt sich durch jeweils verschiedene Strukturen und Anforderungen.

Zu Art. 75 BayPVG (Mitbestimmung)

In Anlehnung an das BPersVG wird gefordert, die Tatbestände „Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung oder zur Erleichterung des Arbeitsablaufs“ und „Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden“ (derzeit Art. 76 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BayPVG) statt der Mitwirkung künftig der Mitbestimmung zuzuordnen. Außerdem genüge die klarstellende Aufnahme der generellen Regelungen zur Telearbeit in den Katalog der Mitwirkungstatbestände nicht (vgl. Art. 76 Abs. 2 Nr. 3 BayPVG-E „Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle“). Für erforderlich gehalten wird, die Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit/Homeoffice in Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 BayPVG aufzunehmen. Zu prüfen sei außerdem die Notwendigkeit der in Art. 75 Abs. 1 Satz 2 BayPVG enthaltenen Voraussetzung der „Antragstellung des Beschäftigten“ für eine Personalratsbeteiligung bei der Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen diesen Beschäftigten. Nahegelegt wird zudem eine Aufnahme der Beförderungsrichtlinien in Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 11 BayPVG, weil hierdurch die Korrektheit der Auswahlentscheidungen im Sinne des Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG besser nachvollziehbar sei und durch Mitbestimmung das Vertrauen in die Beförderungsrichtlinien des Dienstherrn gestärkt werde. Gegen den Personalmangel im öffentlichen Dienst und zur Verbesserung der Karrieremöglichkeiten wird als weiterer Mitbestimmungstatbestand neu Art. 75 Abs. 4 Nr. 14 BayPVG „Erlass von allgemeinen Personalentwicklungskonzepten für die Beschäftigten sowie Absehen von Stellenausschreibungen“ vorgeschlagen.

Den Forderungen kann nicht entsprochen werden. Die Überführung von Art. 76 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BayPVG in Mitbestimmungstatbestände ist nicht zielführend, da den Personalvertretungen diesbezüglich bereits weitreichende Beteiligungsrechte eingeräumt sind, insbesondere durch die Option des Abschlusses von Dienstvereinbarungen (vgl. Art. 73 Abs. 1 Satz 1 BayPVG), die es ermöglichen, für komplexe Sachverhalte umfassende Lösungen durch Verhandlungen zu finden. Eine weitere Aufwertung der genannten Tatbestände wirkt aufgrund der Auswirkungen auf die Erfüllung des Amtsauftrags auch verfassungsrechtliche Probleme auf. Nach der Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, Beschluss vom 24. Mai 1995, Az. 2 BvF 1/92) ist im internen Dienstbetrieb „kein Raum für eine ‚Autonomie‘ des öffentlichen Dienstes“, sondern bildet das Erfordernis hinreichender demokratischer Legitimation die Grenze der Beteiligung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes an Entscheidungen über innerdienstliche Maßnahmen. Die Mitbestimmung darf sich nur auf innerdienstliche Maßnahmen erstrecken und nur so weit gehen, als die spezifischen in dem Beschäftigungsverhältnis angelegten Interessen der Angehörigen der Dienststelle sie rechtfertigen (*Schutzzweckgrenze*). Das Demokratieprinzip verlangt für die Ausübung von Staatsgewalt bei Entscheidungen von Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrages jedenfalls, dass die Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers gesichert ist (*Verantwortungsgrenze*) (vgl. BVerfG, a. a. O. unter 4.). Art. 76 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BayPVG betreffen schwerpunktmäßig die Erledigung des Amtsauftrags (derzeit praktisch relevant: Fälle der Digitalisierung). Als Konsequenz der Entscheidung des BVerfG ergibt sich damit, dass selbst bei einer Überführung der Tatbestände in die Mitbestimmung im Stufenverfahren die Einigungsstelle nur Empfehlungen beschließen dürfte, um die hinreichende demokratische Legitimation der Entscheidungen der Dienststelle sicherzustellen. Im Ergebnis läge daher die endgültige Entscheidung – ebenso wie bei Mitwirkungstatbeständen – bei der obersten Dienstbehörde. Die Einigungsstelle würde mithin lediglich eine mehrmonatige Verfahrensverzögerung bedeuten, während für die Beschäftigten im Ergebnis wie bisher die Entscheidung der obersten Dienstbehörde stünde. Im staatlichen Bereich besteht ohnehin auch für Fälle der Mitwirkung bereits ein mehrstufiges Verfahren. Die Ablehnung jedes einzelnen Antrags auf Telearbeit/Homeoffice in Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 12 BayPVG als mitbestimmungs-

pflichtig zu statuieren, ist aus verfassungsrechtlichen Gründen ebenfalls nicht umsetzbar, da sich die Präsenz von Beschäftigten auf die Erledigung des Amtsauftrags einer Dienststelle auswirkt. Die Mitbestimmung wäre auch nicht praktikabel, da der Tatbestand in letzter Konsequenz selbst die Ablehnung einzelner Tage im „Homeoffice“ der Mitbestimmung unterwerfen würde.

Auf die Voraussetzung der Antragstellung des Beschäftigten für die Personalratsbeteiligung in Art. 75 Abs. 1 Satz 2 BayPVG bei der Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen diesen Beschäftigten kann ebenfalls nicht verzichtet werden, da in derartigen Fällen persönliche Angelegenheiten des Beschäftigten betroffen sind, z. B. ob eine Pflichtverletzung oder Verschulden vorliegen.

Die Erweiterung der Mitbestimmung auf den Erlass von Beförderungsrichtlinien und Personalentwicklungskonzepten ist nicht erforderlich, da bereits die Beurteilungsrichtlinien sowie der Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl gemäß Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 11 und 13 BayPVG der Mitbestimmung unterfallen. Im Wege der Mitbestimmung bei einzelnen Beförderungsentscheidungen erfolgt in jedem Fall implizit auch eine Mitbestimmung zu den Beförderungsrichtlinien. Eine Ausweitung der Mitbestimmung auf den Erlass der Grundsätze hierzu wäre eine unnötige Doppelung. Gleiches gilt für Personalentwicklungskonzepte, die in der Regel Zusammenfassungen und Wiederholungen anderweitiger Vorgaben sind (z. B. zu Fortbildungen, Beförderungsvoraussetzungen etc.) und bei denen jeweils mitbestimmungspflichtige Tatbestände ohnehin zu beachten sind. Um Missverständnisse zu vermeiden, werden Personalentwicklungskonzepte zudem in der Regel im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit vorgestellt und die Personalvertretungen in die Erarbeitung eingebunden. Bei übergreifenden Personalentwicklungskonzepten besteht ggf. eine Zuständigkeit des Landespersonalausschusses (vgl. Art. 115 Abs. 1 Nr. 5 BayBG), was wiederum eine Beteiligung einer Personalvertretung ausschließt. Die Einführung einer Mitbestimmung beim Absehen von Stellenausschreibungen ist ebenfalls nicht möglich. Die Forderung orientiert sich offensichtlich an § 78 Abs. 1 Nr. 12 BPersVG (Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen). Die zugrundeliegende beamtenrechtliche Rechtslage ist jedoch nicht vergleichbar, da § 8 des Bundesbeamtengesetzes und Art. 20 BayBG unterschiedliche Regelungen treffen. Das Personalvertretungsrecht als Organisationsfolgerecht kann hier keine eigenständige Regelung treffen.

Zu Art. 76 BayPVG

Der Forderung, die Mitwirkung der Personalvertretung in Art. 76 Abs. 2 Nr. 4 BayPVG auf den Tatbestand der Neugründung einer Dienststelle oder eines wesentlichen Teils zu erstrecken, kann nicht nachgekommen werden, da dies im Organisationsermessen des Verwaltungsträgers liegt und insbesondere die bereits dargestellten verfassungsrechtlichen Grenzen der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung zu beachten sind.

Zu Art. 78 BayPVG-E

Die Änderungen an Art. 78 BayPVG werden als unzureichend insbesondere für das wissenschaftliche Personal an bayerischen Hochschulen wahrgenommen. Der Gesetzentwurf lasse die Entwicklung der letzten Jahrzehnte an bayerischen Hochschulen völlig unberücksichtigt. Zu dieser Entwicklung gehörten etwa die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse und ein im Vergleich zu den Professuren überproportionaler Anstieg sogenannter Mittelbaustellen, denen mittlerweile der wohl größte Teil der Lehrverpflichtung an bayerischen Hochschulen obliege. Auch die Gesetzesbegründung überzeuge nicht. Das BVerfG habe mit dem zitierten Beschluss lediglich entschieden, dass Art. 78 BayPVG eine verfassungskonforme Möglichkeit einer gesetzlichen Regelung ist. Es sei nach diesem Beschluss aber ebenso verfassungskonform, Art. 78 BayPVG zu streichen bzw. abzuändern, was mit Nachdruck gefordert werde. Die Personalräte hätten dann ein Kontrollrecht über die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen. Alternativ zur Streichung sei die Einführung eines eigenen wissenschaftlichen Personalrats vorstellbar.

Die Grundprämisse, dass es ein zentrales Ziel der Hochschulpolitik sein muss, gute Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu schaffen, wird geteilt. Diesem Ziel dienen insbesondere die Änderungen des Hochschulpersonalrechts durch das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz wie etwa die Einführung neuer Personal-kategorien (Nachwuchsforschung und Nachwuchsgruppenleitung), Regelungen zum

Thema Tenure-Track und zur Vereinfachung und Beschleunigung des Berufungsverfahrens, die Schaffung eines Promotionsrechts für Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie die Verpflichtung der Hochschulen zur aktiven Karriereförderung durch Karrierezentren. Eine Streichung des Art. 78 Abs. 1 Nr. 6 BayPVG, wie vom BBB befürwortet, ist hingegen nicht geeignet, die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an den bayerischen Hochschulen effektiv zu verbessern, weil sie erhebliche Folgeprobleme verursacht:

Das BVerfG hat in der vom BBB zitierten Entscheidung vom 27. März 1977 (2 BvL 2/77) festgestellt, dass die gegenwärtige Rechtslage nach Art. 78 Abs. 1 Nr. 6 BayPVG vollständig verfassungskonform ist. Ob es mit dem Grundgesetz, vor allem mit der Wissenschaftsfreiheit nach Art. 5 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes (GG), vereinbar ist, wenn eine Zuständigkeit des Personalrats auch für die Entscheidung personalrechtlicher Fragen mit Bezug zur Wissenschaftsfreiheit begründet wird, hat das BVerfG hingegen (so weit ersichtlich) nie geprüft. Deshalb lässt sich – jedenfalls unter Berufung auf das BVerfG – auch keine verfassungsrechtliche Notwendigkeit für eine Streichung des Art. 78 Abs. 1 Nr. 6 BayPVG begründen. Die Tatsache, dass nach ständiger Rechtsprechung des BVerfG wissenschaftsrelevante Gremienentscheidungen der Hochschulen nur dann mit Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG vereinbar sind, wenn das Gremium mehrheitlich mit Professorinnen und Professoren besetzt ist, lässt an der Verfassungsmäßigkeit einer entsprechenden Rechtsänderung sogar zweifeln. Für die Personalräte ist eine Professorenmehrheit nämlich nicht gewährleistet. Eine Ausnahme von Art. 78 Abs. 1 Nr. 6 BayPVG nur für Beteiligungstatbestände zu schaffen, bei denen die Wissenschaftsfreiheit offensichtlich nicht berührt ist (wie im Gesetzentwurf vorgesehen), erscheint demgegenüber als weitgehend unproblematisch.

Die Streichung des Art. 78 Abs. 1 Nr. 6 BayPVG hätte als Präzedenzfall außerdem Folgen für weitere in Art. 78 Abs. 1 BayPVG genannte Personalkategorien. Es wäre zu fragen, inwieweit es dann noch mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nach Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar ist, wenn für die in Art. 78 Abs. 1 Nr. 3, 4 und 5 BayPVG genannten Personen und Einrichtungen (nicht habilitiertes Personal an Forschungseinrichtungen, Theater- und Orchestermitarbeiter) weiterhin keine Mitbestimmungsrechte des Personalrats bestehen. Eine Streichung auch der genannten weiteren Nummern des Art. 78 Abs. 1 BayPVG hätte für die betroffenen Einrichtungen aber erhebliche Folgen, deren Umfang sich derzeit kaum einschätzen lässt.

Auf das für den wissenschaftlichen Nachwuchs zentrale Thema Befristungen würden sich die Mitwirkungsrechte des Personalrats im Übrigen auch nach einer Streichung des Art. 78 Abs. 1 Nr. 6 BayPVG nicht automatisch beziehen, denn Befristungsentscheidungen unterliegen nach ständiger Rechtsprechung des BVerwG (grundlegend Beschluss vom 19. September 1983 – 6 P 32/80) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) (u. a. Beschluss vom 20. Juni 1972 – 1 ABR 65/75) keiner Mitbestimmung durch den Betriebs- oder Personalrat, weil sie das Zustandekommen eines Arbeitsvertrags betreffen und nicht seine Ausgestaltung.

Der Forderung nach einer Einführung eigener wissenschaftlicher Personalräte kann nicht nachgekommen werden. Es ist ein Grundsatz des bayerischen Personalvertretungsrechts, dass in einer Dienststelle nur ein Personalrat besteht, in dem in der Regel unterschiedliche Gruppen vertreten sind.

Zur Idee eines eigenständigen Wissenschaftspersonalrats, der anstelle des Personalrats tritt, ist anzumerken, dass diese – rein formal gesehen – in sechs von sechzehn Landespersonalvertretungsgesetzen existiert, die konkrete Umsetzung aber heterogen ist: So schließen etwa Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein eine Beteiligung des Personalrats für Fälle, für deren Entscheidung Hochschulgremien zuständig sind bzw. die Forschung und Lehre betreffen, explizit aus. In Nordrhein-Westfalen und dem Saarland erfolgt eine Mitbestimmung des (eigenständigen Wissenschafts-) Personalrats in den Angelegenheiten von Hochschulangehörigen bzw. Personen mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit nur auf deren Antrag. Auch der Umfang der Zuständigkeiten des Personalrats ist unterschiedlich geregelt. Vor diesem Hintergrund wird kein Mehrwert darin gesehen, eine entsprechende Regelung auch im BayPVG vorzusehen.

Im Ergebnis wird aus den genannten Gründen an der vorgeschlagenen Modifikation des Art. 78 Abs. 1 Nr. 6 BayPVG festgehalten.

Die Personalvertretung ist darüber hinaus keine allgemeine Kontrollinstanz für die Rechtmäßigkeit des Handelns der Dienststelle. Die Dienststelle ist vielmehr bereits als Teil der öffentlichen Verwaltung selbst an das Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) gebunden. Eine grundsätzliche Haltung des Gesetzgebers, den Dienststellen eine missbräuchliche Rechtsauslegung zu unterstellen, wäre mit dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem Personalrat und der Dienststellenleitung, der das BayPVG prägt, nicht vereinbar (vgl. Art. 2 Abs. 1, Art. 67 BayPVG). Ein „Kontrollrecht“ bei der Einstellung von Beschäftigten besteht vor diesem Hintergrund für die Personalvertretung nur im Hinblick auf die Wahrung kollektiver Interessen der Beschäftigten.

Zu Art. 80 BayPVG

Gefordert wird die Einführung einer Sonderregelung für Fälle, in denen örtliche Personalräte bei Beförderungen beteiligt werden, obwohl der Bereich der für diese Dienststelle gültigen Stellenbewirtschaftung und damit der Kreis der eigentlich in Konkurrenz stehenden Beschäftigten über die Dienststelle hinausgeht. Dies sei in der Justiz der Fall, aber auch an diversen anderen Behörden, die für das eigene Haus keinen eigenen Kassenanschlag haben. Vorgeschlagen wird die folgende Sonderregelung: „Soweit zwar die Dienststelle entscheidungsbefugt ist, die beabsichtigte Maßnahme aber Auswirkungen auf andere Dienststellen oder deren Beschäftigte hat, ist der Personalrat (Art. 53 und 55) zu beteiligen, deren Zuständigkeit alle Dienststellen umfasst, die von der Maßnahme betroffen sind.“

Für eine derartige Ergänzung von Art. 80 Abs. 1 BayPVG besteht indes kein Bedarf, weil bereits eine Spezialregelung in Art. 80 Abs. 4 Satz 2 und 3 BayPVG getroffen wurde.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) – Landesbezirk Bayern

Zu Art. 2 BayPVG

Das Hinzuziehen von Gleichstellungsbeauftragten auch zu nichtöffentlichen Sitzungen soll geregelt werden. Dem kann nicht entsprochen werden, da die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten maßgeblich von der künftigen Ausgestaltung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) abhängt.

Zu Art. 9 BayPVG

Alle Ausbildungen, wie schulisch-betriebliche Ausbildungen, dual ausbildungsintegrierte, dual Studierende und Umschulungsverhältnisse, sollen als Ausbildung definiert sowie Anwärter den Auszubildenden in ihren Rechten gleichgesetzt werden. Die Forderung verkennt den Regelungscharakter der Norm und die verpflichtende Umsetzung von Bundesrecht (§ 127 Abs. 2, § 56 BPersVG).

Zu Art. 13 BayPVG

Die Streichung von Art. 13 Abs. 1 Satz 2 BayPVG sei nicht nachvollziehbar und sachgerecht. Zur Erhöhung der Akzeptanz der Zuweisung von Beschäftigten der Gemeinden und Gemeindeverbände (Landratsämter) zu den Jobcentern seien seinerzeit in das BayPVG das aktive und passive Wahlrecht zur Kommune bzw. Landratsamt eingefügt worden. Durch die Streichung werde dieser Vertretungsstrang gekappt und für die Beschäftigten sei nur noch der Personalrat der Jobcenter (nach BPersVG) zuständig, der aber keinen Einfluss auf Entscheidungen im Grundarbeitsverhältnis habe, weil die Gemeinde bzw. der Gemeindeverband weiterhin Arbeitgeber (Tarifbeschäftigte) bzw. Dienstherr (Beamte) seien. Auch könne der Personalrat der Kommune keine Beschäftigten mehr entsprechend Art. 36 Abs. 2 BayPVG zu Sitzungen einladen. Einstellungen, Ernennungen, Abordnungen und Versetzungen von Gemeinden und Gemeindeverbänden erfolgten oftmals, um vorerst und zuerst im Jobcenter Personalfehlbestände (gegenüber der Bundesagentur für Arbeit) auszugleichen. Die Eingruppierung der kommunalen Tarifbeschäftigten nach der Entgeltordnung des TVöD (EGO-VKA) bewege aber die kommunalen Beschäftigten wegen Entgeltunterschieden von bis zu 1 000 €/Monat

dazu, zur Heimatdienststelle zurückzukehren. Beamte und Beamtinnen nähmen berufliche Chancen bei ihrem Dienstherrn wahr.

Der Mandatswegfall durch die Streichung von Art. 14 Abs. 1 Satz 2 BayPVG benachteilige die kommunalen Beschäftigten in den Jobcentern und könne ein Grund für die Rückkehr zur Stammdienststelle sein, was in den Jobcentern Folgen habe für deren Personalvertretungen, die Personalausstattung und die Attraktivität der Beschäftigung.

Den Forderungen kann nicht entsprochen werden. Die Streichungen dienen der Rechtsbereinigung, da die Beschäftigten nicht (mehr) vertretungslos gestellt sind und ein mehrfaches Wahlrecht ohne tatsächliche Tätigkeit in unterschiedlichen Dienststellen eine nicht gerechtfertigte Sonderstellung in der Systematik des BayPVG darstellt. Die Gesetzesbegründung stellt klar, dass weiterhin ein Wahlrecht in der abgebenden Dienststelle besteht, sofern die Beschäftigten dort tatsächlich tätig sind. Dies entspricht der Systematik des BayPVG. Ein Auseinanderfallen von Entscheidungen über das Grundverhältnis bei der abgebenden Dienststelle und über die konkreten Arbeitsbedingungen in der aufnehmenden Dienststelle ist nicht neu, sondern entspricht seit jeher der Rechtslage (z. B. bei länger dauernden Abordnungen). Die kommunalen Beschäftigten werden weiterhin vom Personalrat ihrer abgebenden Dienststelle bei Entscheidungen über das Grundverhältnis vertreten, sodass eine Anhörung nach Art. 36 Abs. 2 BayPVG auch weiterhin möglich ist. Die Eingruppierung der Beschäftigten der Kommunen und der Jobcenter fällt in die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien und unterliegt keiner Regelung durch das Personalvertretungsrecht. Da ein isoliertes passives Wahlrecht ohne aktives Wahlrecht sinnlos wäre, dient auch die Streichung von Art. 14 Abs. 1 Satz 2 BayPVG der Rechtsbereinigung. Die Wählbarkeit nach den allgemeinen Voraussetzungen der Art. 13, 14 BayPVG bleibt unberührt.

Zu Art. 27a BayPVG

Da es bei der Neubildung von Dienststellen zur (Weiter-)Geltung der Dienstvereinbarungen von ggf. einzelnen Dienststellen keine Hinweise gebe, solle der Übergangspersonalrat auf die eigenen Dienstvereinbarungen zurückgreifen können und geregelt werden, dass mit dem Übergangspersonalrat auch die geltenden Dienstvereinbarungen fortgelten.

Die vorgeschlagene Regelung würde den vielfältigen Fragestellungen bei Organisationsänderungen nicht gerecht werden. Als Konsequenz könnten Dienstvereinbarungen verschiedener Dienststellen aufeinandertreffen und in einer Dienststelle würden für Beschäftigte je nach Herkunftsdienststelle unterschiedliche Dienstvereinbarungen gelten. Der Übergangspersonalrat ist ein einheitliches Gremium aus Personalratsmitgliedern der betroffenen Dienststellen, der in der Regel für zwölf Monate primär der Vermeidung von Lücken in der Personalratsbeteiligung dient. Bisher durch Dienstvereinbarungen geregelte beteiligungspflichtige Maßnahmen werden während des Übergangsmandats durch die förmliche Beteiligung abgedeckt.

Zu Art. 29 BayPVG

Die geplante Neuregelung in Art. 29 Abs. 1 Buchst. f BayPVG wird abgelehnt. Für Eltern und Pflegende, insbesondere Frauen, würde die Inanspruchnahme der Pflege- bzw. Elternzeit über zwölf Monate ohne Bezüge zu einem Nachteil, worin auch ein Verstoß gegen das AGG gesehen wird. Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheit solle der Tatbestand „Pflegezeit/Elternzeit“ jedenfalls nicht unter den Buchst. f fallen. Die Bedenken werden aus den bereits oben dargestellten Gründen nicht geteilt.

Ferner müsse der Begriff der „betrieblich bedingten Unterbrechungen des Dienstverhältnisses“ in Art. 29 Abs. 3 BayPVG konkretisiert werden. Dem kann nicht entsprochen werden. Eine Konkretisierung kann aufgrund der zahlreichen möglichen Anwendungsfälle nur tarif- oder einzelvertraglich erfolgen.

Zu Art. 35 BayPVG

In Abs. 2 Satz 3 solle die Zulässigkeit eines Audiomitschnitts zur Protokollerstellung eingefügt werden. Die Aufzeichnung sei nach Beschluss des Protokolls zu vernichten.

Das ist nicht umsetzbar. Das Verbot der Aufzeichnung der Personalratssitzung dient der Sicherung der Nichtöffentlichkeit (Art. 35 Abs. 1 Satz 1 BayPVG-E), der Schweigepflicht (Art. 10 BayPVG) und des offenen Austauschs während der Sitzung. Eine nachträgliche Pflicht zur Vernichtung bietet keinen hinreichend wirksamen Schutz.

Zu Art. 36 BayPVG

Auch den Jugend- und Auszubildendenvertretungen soll ein Recht zur Hinzuziehung von Gewerkschaftsbeauftragten zustehen. Hierfür besteht jedoch kein Bedarf, da zwischen den Personalvertretungen und den Jugend- und Auszubildendenvertretungen grundlegende systematische Unterschiede existieren. So sind bei Personalvertretungen Sitzungen die Regel, bei Jugend- und Auszubildendenvertretungen nicht (vgl. Art. 61 Abs. 2 Satz 1 BayPVG).

Zu Art. 37 BayPVG

Die Begriffe „anwesenden“ sollten durch „teilnehmenden“ sowie „anwesend sein“ durch „teilnimmt“ ersetzt werden. Zudem solle formuliert werden, dass ein Personalratsmitglied die Sitzung zu verlassen habe, wenn es persönlich beteiligt sei. In Art. 37 Abs. 4 Satz 3 und 4 BayPVG müsse es statt „nichtig“ „rechtswidrig“ heißen.

Der Begriff „anwesend“ statt „teilnehmend“ bietet keinen Mehrwert. Für die vorgeschlagene Neuregelung zum Verlassen der Sitzung besteht kein Bedarf, da die Rechtslage – Nichtanwesenheit des betroffenen Mitglieds – eindeutig ist. Die Auffassung, in Art. 37 Abs. 4 Satz 3 und 4 BayPVG-E müsse es „rechtswidrig“ statt „nichtig“ heißen, wird nicht geteilt. Bei der klarstellenden Regelung wird die Rechtsprechung und die entsprechende Terminologie übernommen.

Zu Art. 40 BayPVG

Die bisherige Formulierung in Art. 40 Abs. 2 Satz 2 solle erhalten bleiben. Eine Schwerbehindertenvertretung, die gleichzeitig Personalratsmitglied sei, könne zwei Stimmen sowie das Wahlrecht, in welcher Funktion sie abstimme, haben.

Der Forderung kann aus den in der Gesetzesbegründung dargestellten Gründen nicht entsprochen werden. Es besteht ein Regelungsbedarf zur Vermeidung von Interessenkonflikten und Rechtsunsicherheiten.

Zu Art. 44 BayPVG

Gefordert wird die Ergänzung von Art. 44 Abs. 2 BayPVG um Regelungen zu Räumlichkeiten einschließlich Büroausstattung und Räumen für vertrauliche Unterlagen und deren Bearbeitung sowie zur technischen und digitalen Ausstattung, entsprechend dem Aufgabenbereich und den Anforderungen der Personal- sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Dazu gehörten Verwaltungspersonal, aber auch andere Beschäftigte, z. B. IT-Personal, sowie die Gewährleistung des Datenschutzes.

Art. 44 Abs. 1 BayPVG (Kostendeckung durch die Dienststelle) sowie Art. 44 Abs. 2 BayPVG (Stellung von Räumen, Geschäftsbedarf und, soweit erforderlich, Büropersonal, im erforderlichen Umfang) regeln dies bereits weitgehend. Eigenes IT-Personal ist aufgrund der Einbindung des Personalrats in die Strukturen der Dienststelle (Zentralisierung von IT-Diensten) nicht sinnvoll. Die selbstverständliche Einhaltung geltenden Rechts bedarf keiner Regelung.

Zu Art. 46 Abs. 2 und 3 BayPVG

Zu statuieren sei, dass das Personalratsmandat bei der Wahrnehmung Vorrang genießt. In Dienststellen mit 24/7-Diensten oder mit Schichtdienst werde die Freistellung aller Personalratsmitglieder nicht immer möglich gemacht.

Für die Einführung eines Vorrangs der Aufgabenwahrnehmung besteht kein Bedarf, da bereits ein Rechtsanspruch der Personalratsmitglieder auf – ggf. anlassbezogene – Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit besteht (Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG). Etwaige Einzelfragen betreffen den Gesetzesvollzug.

Zu Art. 46 Abs. 4 BayPVG

Bezüglich der Freistellungsstaffel wird sowohl für örtliche Personalräte als auch für Stufenvertretungen eine generelle Anpassung „nach oben“ ohne Obergrenzen gefordert, da Bayern im Vergleich mit anderen Landespersonalvertretungsgesetzen sehr restriktiv

aufgestellt sei, sich aber die Aufgaben von Personalvertretungen stark verändert und vermehrt, Mitbestimmungstatbestände in Personalangelegenheiten überproportional zugenommen hätten. Auch der Umgang mit Freistellungsanteilen müsse angepasst und die Mindestfreistellungsgrenze abgesenkt werden. Unterhalb der Freistellungsgrenze sei eine anteilige Staffelung gesetzlich zu regeln. Die Staffelung müsse auch für Dienststellen mit mehr Beschäftigten Anwendung finden und sehr große Personalkörper von mehreren Tausend Beschäftigten berücksichtigen. Die Verbesserung der Freistellungsregelungen müsse auch für Jugend- und Auszubildendenvertretungen gelten. Bei der Anzahl der Beschäftigten sollten auch diejenigen berücksichtigt werden, die zur Erzielung der Aufgaben und des Auftrags beitragen, wie z. B. die Freien, Honorarkräfte, Künstler und wissenschaftliche Mitarbeiter (z. B. beim Bayerischen Rundfunk, Universitäten, Universitätskliniken und Theatern).

Da die Forderungen zur Freistellungsstaffel im Wesentlichen denen des BBB entsprechen, wird auf die Ausführungen oben verwiesen. Für die Freistellung der Stufenvertretungen ist zusätzlich darauf hinzuweisen, dass Art. 54 Abs. 2 BayPVG – im Gegensatz zu anderen Personalvertretungsgesetzen – eine eigene Mindestregelung zur Freistellung trifft. Bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl nach Art. 4 BayPVG werden bereits jetzt bestimmte wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte berücksichtigt, ebenso nach Art. 4 Abs. 5 BayPVG weitere nicht in der Dienststelle anwesende Beschäftigte (z. B. in Elternzeit). Die Einbeziehung zusätzlicher, vom Geltungsbereich des BayPVG ausgeschlossener Personengruppen in die Berechnung der Freistellungsstaffel und Personalratsgröße verkennt den Regelungsbereich des Gesetzes.

Zu Art. 46 Abs. 5 BayPVG

Es müsse verdeutlicht werden, dass die genannten zweimal fünf Tage nicht die Obergrenze, sondern der Mindestanspruch seien. Die Zahl „fünf“ solle durch „eine angemessene und aufgaben- und anlassbezogene Anzahl von Tagen“ ersetzt werden. Zu besuchende Veranstaltungen sollten selbst wählbar sein. Wegen des Vorrangs des betrieblichen Einsatzes sei ein Schulungsanspruch auch für weitere Ersatzmitglieder insbesondere in Dienststellen mit Schichtdienst, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und 24/7-Einsatz nötig. Gestrichen werden sollten die Verknüpfungen des Art. 46 BayPVG mit Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayBG. Freistellungen von Personalräten – auch in Kombination – seien zudem für die Teilnahme an Sitzungen von Arbeitsgemeinschaften auf Landkreis-, Regierungsbezirks- und Landesebene bzw. anderer Dienststellen (wie z. B. Sparkassen) und über Bayern hinaus zu regeln, auch für thematische Sitzungen und Veranstaltungen einzelner Dienststellen sowie zweimal im Kalenderjahr für Gewerkschaftsseminare und -fortbildungsveranstaltungen.

Die geforderte Verdeutlichung des Mindestanspruchs ist nicht veranlasst, da sich dieser bereits aus der Formulierung des Art. 46 Abs. 5 BayPVG und dem dort aufgestellten Regel-Ausnahme-Verhältnis ergibt. Der Schulungsanspruch ist durch die Einbeziehung der jeweils ersten Ersatzmitglieder eines Wahlvorschlags großzügiger als in anderen Personalvertretungsgesetzen (z. B. § 54 Abs. 1 BPersVG), da Ersatzmitglieder grundsätzlich keine Mitglieder des Personalrats sind, sondern nur eine Anwartschaft auf den Eintritt in den Personalrat haben.

Personalvertretungen können die zu besuchenden Schulungen grundsätzlich frei wählen, sind jedoch an den Grundsatz der wirtschaftlichen und sparsamen Verwendung der Haushaltsmittel gebunden und haben bei gewerkschaftlichen Schulungen auch das Verbot der Gegnerfinanzierung zu beachten. Gleich geeignete Schulungen, die geringere Kosten verursachen, können daher in Extremfällen vorzuziehen sein (vgl. etwa VG Ansbach, Beschluss vom 6. Mai 2022, Az. AN 8 P 20.00238).

Der Verweis in Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG auf Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayPVG dient der Gleichbehandlung mit sonstigen Beschäftigten. Eine Streichung würde zu Rechtsunsicherheit und im Vollzug u. U. zur Benachteiligung von Personalratsmitgliedern gegenüber anderen Beschäftigten führen. Die geforderten weiteren Freistellungen sind nicht erforderlich. Für die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (ARGE-HPR) besteht eine Regelung in Art. 81 BayPVG. Auch die Teilnahme an dienststellenübergreifenden Schulungen ist bereits jetzt möglich. Die Personalratstätigkeit ist jedoch von einem etwaigen gewerkschaftlichen Engagement zu trennen. Sitzungen gewerkschaftlicher Arbeitsgruppen werden von den bestehenden Ansprüchen auf Dienstbefreiung

nach der UrIMV abgedeckt. Schulungsansprüche nach dem BayPVG dürfen aufgrund des Neutralitätsgebots (Art. 68 Abs. 2 BayPVG) nicht mit gewerkschaftlichen Tätigkeiten vermischt werden.

Zu Art. 48 BayPVG

Der Wortlaut sei so zu ergänzen, dass die Personalversammlung bevorzugt in Präsenz stattfindet. Über die Durchführung der Personalversammlung als Videokonferenz oder in hybrider Form solle der Personalrat selbstständig entscheiden.

Der Vorrang einer Personalversammlung in Präsenz berücksichtigt nicht die unterschiedlichen dienstlichen Verhältnisse. Die geforderte selbstständige Entscheidung des Personalrats über die Art der Durchführung ist bereits gegeben. Das Einvernehmen der Dienststellenleitung dient der Einbindung bei der Planung einer (gegebenenfalls teilweise) virtuellen Durchführung.

Zu Art. 53 BayPVG

Die Forderung entspricht der des BBB. Es wird daher nach oben verwiesen.

Zu Art. 57 BayPVG

Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollen die Möglichkeit erhalten, sachverständigen Rat einzuholen. Da bereits bei den Personalvertretungen kein Bedarf für eine Hinzuziehung von Sachverständigen besteht (hierzu im Folgenden), gilt dies erst recht für die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die ihre Aufgaben in Zusammenarbeit mit dem Personalrat wahrnimmt und von diesem rechtzeitig, umfassend unterrichtet wird (vgl. Art. 57 Abs. 3 BayPVG).

Zu Art. 59 BayPVG

Die Größe der Jugend- und Auszubildendenvertretungen solle an die Regelung für die Größe der Personalräte angepasst werden, statt bei sieben Mitgliedern begrenzt zu sein, da größere Jugend- und Auszubildendenvertretungen bei der Unterstützung der Auszubildenden während ihrer Ausbildungszeit sonst nicht die erforderliche und gebotene Zeit hätten.

Eine Vergrößerung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen ist nicht angezeigt, da deren Aufgaben (Art. 57 Abs. 2 BayPVG) im Gegensatz zu den Personalvertretungen keine festen Beteiligungskataloge (vgl. Art. 75 ff. BayPVG) vorsehen. Die betroffenen Beschäftigten werden auch durch den Personalrat vertreten.

Zu Art. 67 BayPVG

Passend zu Art. 16 Abs. 2 Satz 2 BayGIG solle ein neuer Art. 67 Abs. 1 Satz 4 Nr. 3 BayPVG für einen Gleichlaut der Gesetze eingeführt werden. Da die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten maßgeblich von der künftigen Ausgestaltung des BayGIG abhängt, kann der Forderung nicht entsprochen werden.

Zu Art. 69/Art. 70a BayPVG

In Art. 69 Abs. 1 BayPVG sei der Zusatz einzufügen „und besitzt die Zuständigkeit, wenn es personelle, soziale, sonstige innerdienstliche und organisatorische und wirtschaftliche Angelegenheiten, Maßnahmen zu initiieren und zu ergreifen“, da abschließend aufgezählte Regelungsgegenstände insbesondere bei neuen Anforderungen und Situationen ungenügend seien. In Abs. 1 Buchst. h soll „Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu achten und entsprechende Maßnahmen zu beantragen“ ersetzt werden durch „Gleichstellung von Frauen und Männern zu achten und Maßnahmen zur Gleichstellung initiativ zu beantragen“. In Art. 70a BayPVG solle ein Initiativrecht des Personalrats ohne abschließenden Katalog eingeführt werden, soweit die Maßnahmen zugunsten der Beschäftigten ergriffen werden.

Die vorgeschlagenen Initiativrechte des Personalrats und Rechte auf Maßnahmenergreifung widersprechen dem Grundkonzept des BayPVG und bedeuten die – verfassungsrechtlich unzulässige – Einführung der Allzuständigkeit. Sie laufen dem das Personalvertretungsrecht prägenden Gedanken der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Art. 2 Abs. 1, Art. 67 BayPVG) und Art. 74 Abs. 2 BayPVG zuwider, wonach der Personalrat nicht durch einseitige Handlungen in den Dienstbetrieb eingreifen darf. Die Ersetzung von „Gleichbehandlung“ durch „Gleichstellung“ ist ohne rechtlichen Mehrwert. Das geforderte Antragsrecht besteht bereits.

Zu Art. 71 BayPVG

Statt eines Personalrats solle auch eine Person mit der Befähigung zum Richteramt oder ein Rechtsanwalt vorgeschlagen werden können.

Der Personalvertretung steht es bereits jetzt frei, Personen mit der Befähigung zum Richteramt als Beisitzer vorzuschlagen, solange diese dem öffentlichen Dienst angehören (Art. 71 Abs. 1 Satz 6 BayPVG). Soweit ermöglicht werden soll, als Beisitzer der Einigungsstelle Personen von außerhalb des öffentlichen Dienstes mit der Befähigung zum Richteramt (d. h. auch Rechtsanwälte) vorzuschlagen, widerspricht dies dem Grundgedanken, dass die Beisitzer – auch die von der obersten Dienstbehörde benannten Personen – dem öffentlichen Dienst angehören müssen, um die notwendige Vertrautheit mit den Verhältnissen des öffentlichen Dienstes sicherzustellen.

Zu Art. 73 BayPVG

Dienstvereinbarungen sollten immer zulässig sein, solange nicht gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen entgegenstehen oder diese nicht ausreichend konkretisiert sind. Dienststellen und Personalvertretungen sollten frei entscheiden können, ob sie eine Angelegenheit per Dienstvereinbarung ergänzend regeln wollen. Der Forderung kann nicht entsprochen werden, da die angestrebte generalklauselartige Erweiterung im Ergebnis die – verfassungsrechtlich unzulässige – Einführung der Allzuständigkeit bedeuten würde.

Zu Art. 75 BayPVG

Das erklärte Ziel ist die Angleichung der Mitbestimmung an die Regelungen des BetrVG. Die mitwirkungspflichtigen Tatbestände des Art. 76 BayPVG müssten sämtlich der Mitbestimmung unterliegen. Zudem müsse die Mitbestimmung bei Einstellungen die Überprüfungsmöglichkeit von Befristungen umfassen. Außerdem solle ein Überprüfungsrecht des Personalrats von Nebenabreden, Zeit- und Zweckverträgen und sonstigen variablen Bedingungen wesentlicher Vertragsbestandteile eingeführt werden. Die Mitbestimmung bei der Eingruppierung solle um die Merkmale „Stufenzuordnung inklusive außer- und übertariflicher Bestandteile und Arbeitsmarktzulagen“ ergänzt werden.

Auch im Hinblick auf die Telearbeit/Homeoffice brauche es umfassende Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung und im Vorfeld Initiativrechte der Personalvertretungen. Des Weiteren solle der Personalrat bei Personalplanung und Qualifizierung ein Initiativ- und ein Mitbestimmungsrecht bekommen.

Durch den Begriff der „generellen Regelungen“ in Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 BayPVG würde die Mitbestimmung bei der praktischen Einführung von Überstunden gestrichen, was eine erhebliche Verschlechterung sei. Wenn die Dienststellen nicht auch verpflichtet seien, solche generellen Regelungen aufzustellen, sei zu befürchten, dass die Regelung ins Leere gehe, weil die Dienststellen ohne personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung weiterhin Anordnungen „in Einzelfällen“ trafen, ohne diesen Anordnungen generelle Regelungen zugrunde zu legen. Daher soll der Mitbestimmungstatbestand auf jegliche Anordnung von Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden erstreckt werden.

Im Kern zielen die Forderungen zur Beteiligung der Personalvertretungen auf die Einführung der Allzuständigkeit, die aus den bereits dargestellten (siehe oben die Forderungen des BBB zu Art. 75 BayPVG) verfassungsrechtlichen Gründen nicht einführbar ist. Dies gilt auch für die Einführung der Mitbestimmung in allen Fällen des Art. 76 BayPVG. Für den kommunalen Bereich begrenzt zudem die verfassungsrechtliche Garantie kommunaler Selbstverwaltung (Art. 28 Abs. 2 GG) die Einführung von Mitbestimmung.

Die Einführung eines Mitbestimmungsrechts bei der Befristung von Arbeitsverträgen widerspricht personalvertretungs- und arbeitsrechtlichen Prinzipien, was auch die ständige höchstgerichtliche Rechtsprechung des BVerwG und des BAG bestätigt. Wegen des Prinzips der Trennung von personeller Einzelmaßnahme und Arbeitsvertragsgestaltung bezieht sich die Mitbestimmung bei der Einstellung nur auf die einzustellende Person und deren Eingliederung in die Dienststelle. Die Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. Befristung, Teilzeit) unterliegen der individuellen Vereinbarung und gehören nicht dazu. Der Personalrat ist als Organ der Personalvertretung

vorrangig dem Schutz kollektiver Interessen verpflichtet und nicht Vertreter oder Bevollmächtigter einzelner Beschäftigter (vgl. auch Art. 2 Abs. 1, Art. 67 BayPVG). Bei der Befristung von Arbeitsverträgen liegt eine komplexe Gemengelage kollektiver und individueller Interessen vor. Für den einzustellenden Beschäftigten könnte sich eine angenommene Schutzfunktion ins Gegenteil verkehren, da bei fehlender Personalratszustimmung zur Befristung ggf. überhaupt keine Einstellung erfolgt und sich Personalprobleme in einzelnen Dienststellen u. U. noch verschärfen würden. Die Rechtmäßigkeit einer Befristungsabrede richtet sich nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz oder dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz – jeweils Bundesrecht – und steht nicht zur Disposition der Personalvertretungen.

Auch eine Ausweitung der Zuständigkeit der Personalräte auf Befristungsentscheidungen im Wissenschaftsbereich wird abgelehnt. Diese Entscheidungen beruhen nahezu immer auf einer Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen (Sind die bisherigen Leistungen ausreichend, um eine Verlängerung des Arbeitsvertrags zu rechtfertigen?) und Projekte (Wie lange wird voraussichtlich die Fertigstellung der Qualifikationsarbeit brauchen?). Diese Beurteilung muss aus verfassungsrechtlichen Gründen (Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG) Wissenschaftlern vorbehalten bleiben. Die Personalräte sind dafür als Gremien nicht geeignet, da nicht mehrheitlich mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besetzt (erst recht nicht mit Professorinnen und Professoren, die das Bundesverfassungsgericht als primäre Träger der Wissenschaftsfreiheit ansieht).

Den weiteren Forderungen zur Mitbestimmung bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen kann wegen des Prinzips der Trennung der zugrunde liegenden Arbeitsvertragsgestaltung von der beteiligungspflichtigen Maßnahme nicht entsprochen werden. Eine so weitgehende Zuständigkeit der Personalvertretung für individualarbeitsrechtliche Vereinbarungen würde die Vertragsfreiheit faktisch abschaffen. Die geforderte Mitbestimmung bei jeder Stufenzuordnung inklusive außer- und übertariflicher Bestandteile und Arbeitsmarktzulagen würde die personalverwaltenden Stellen und Personalvertretungen handlungsunfähig machen und wird daher abgelehnt.

Zur Forderung nach umfassender Mitbestimmung bei Telearbeit und Homeoffice wird auf die Ausführungen oben beim BBB verwiesen. Das geforderte Initiativrecht besteht bereits (Art. 70a Abs. 3 Satz 1 BayPVG). Bei der Personalplanung bestehen bereits Beteiligungsrechte bei allgemeinen Fragen der Fortbildung (Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 und 8 BayPVG) und bei der Abgabe von Personalanforderungen nach Art. 76 Abs. 3 BayPVG, die vor dem Hintergrund der Auswirkungen auf die Erfüllung des Amtsauftrags verfassungsrechtlich adäquat ausgestaltet sind.

Die Bedenken hinsichtlich Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 BayPVG werden nicht geteilt. Die Klarstellung im Tatbestand setzt die höchstrichterliche Rechtsprechung zu vergleichbaren Vorschriften des BPersVG um. Bereits die geltende Fassung hat ausschließlich kollektiven Bezug, was sich aus der systematischen Stellung in Art. 75 Abs. 4 BayPVG (Sozialangelegenheiten, d. h. keine einzelnen Personalangelegenheiten) ergibt. Eine Einschränkung der Mitbestimmung ist daher nicht gegeben. Probleme im Vollzug sind nicht über das BayPVG als Organisationsfolgerecht zu lösen.

Zu Art. 75a BayPVG

Art. 75a BayPVG (Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen und automatisierten Verfahren) entspreche nicht mehr dem aktuellen Sprachgebrauch. Zwingend und vollumfänglich sei die Mitbestimmung bei der Einführung von technischen Maßnahmen einzuführen. Die Personalratsmitglieder müssten zudem die Möglichkeit haben, sich in Mitbestimmungsverfahren unabhängiges Fachwissen anzueignen, einzukaufen oder auf Sachverständige zurückzugreifen. Mit Blick auf das Digitalgesetz und die Möglichkeit, den Gemeinden und Gemeindeverbänden einen Digitalisierungsbeirat zur Verfügung zu stellen, müsse Entscheidern als Pendant ein Personalratsgremium gegenüberstehen. Personalvertretungen sollen vor einer Übernahme von „Muster“-Regelungen und -vereinbarungen in die Dienststelle mitbestimmen.

Art. 75a BayPVG ist – wie auch andere Personalvertretungsgesetze, z. B. § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG – technologieoffen formuliert. Die Mitbestimmung bei technischen Maßnahmen wird durch Art. 75a Abs. 1 BayPVG gewährleistet; dies ist von der praktischen Umsetzung vor Ort abzugrenzen. Die Forderung zur Beauftragung unabhängiger Sachverständiger erkennt, dass der Personalrat für seine Beschlussfassung von der

Dienststellenleitung zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist und ihm die hierfür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen sind (Art. 69 Abs. 2 Satz 1 und 2 BayPVG, Art. 70 Abs. 2, Art. 72 Abs. 1 BayPVG); ansonsten erfolgt bereits keine ordnungsgemäße Unterrichtung. Im Übrigen ist die Verwaltung an den Grundsatz der wirtschaftlichen und sparsamen Verwendung von Haushaltsmitteln gebunden. Für die Forderung nach einer Personalvertretung als Pendant zu einem Digitalisierungsbeirat besteht kein Bedarf. Eine Personalvertretung tritt grundsätzlich dem Dienststellenleiter gegenüber, dessen Entscheidungskompetenz ihrem Wirkungskreis entspricht. Im staatlichen Bereich sind zudem die Stufenvertretungen sowie die ARGE-HPR eingerichtet, um Lücken im Beteiligungsverfahren zu vermeiden. Eine Übernahme von Musterregelungen in den kommunalen Dienststellen durch eine eigene Entscheidung löst bereits jetzt einen Beteiligungsstatbestand aus. Die Forderung geht damit ins Leere.

Zu Art. 77a BayPVG

Die Umsetzung leistungsbezogener Maßnahmen dürfe erst nach Mitbestimmung des Personalrats erfolgen. Beim Abschluss von Dienstvereinbarungen zum leistungsbezogenen Entgelt solle das Einvernehmen auch durch die Einigungsstelle erfüllt werden können.

Nach der Rechtsprechung des BVerfG muss ein Letztentscheidungsrecht eines parlamentarisch verantwortlichen Entscheidungsträgers bestehen, weswegen auch ein Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle nicht möglich ist. Grenzen setzt zudem die kommunale Selbstverwaltungsgarantie.

Zu Art. 79 BayPVG

Gefordert wird die Einführung von Mitbestimmung bei Arbeitsschutz und Unfallverhütung und ein Initiativrecht für Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Das entspricht bereits der geltenden Rechtslage (Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 8 BayPVG sowie Art. 70a Abs. 1 Satz 1 BayPVG).

Zu Art. 81 BayPVG

Gefordert wird, auf allen Ebenen, auf denen eine Entscheidung gefällt oder Muster zur Umsetzung angeboten werden, eine entsprechende Personalvertretung mit Aufgaben und Befugnissen zu bilden, insbesondere zur Unterstützung von Gemeinden und Gemeindeverbänden bei der Digitalisierung. Wünschenswert sei zudem eine Institutionalisierung der Arbeitsgemeinschaft der Personalräte der Obersten Dienstbehörden analog der ARGE-HPR (Art. 81 BayPVG), um auch hier ein Anhörungsrecht bei Entscheidungen der Staatsregierung und der obersten Dienstbehörden zu erwirken. Für die Personalräte oberster Dienstbehörden, des Landtagsamtes und des Bayerischen Obersten Rechnungshofes gebe es kein Stufenverfahren. Hier sei ein vorgezogenes Anhörungsrecht sinnvoll, um sich Gehör zu verschaffen.

Den Forderungen kann aus systematischen Gründen nicht entsprochen werden. Nach Art. 80 Abs. 1 BayPVG ist der bei der Dienststelle gebildete Personalrat in den Angelegenheiten zu beteiligen, in denen die Dienststelle zur Entscheidung befugt ist. Nach Art. 80 Abs. 2 Satz 1 BayPVG tritt bei Entscheidungen der übergeordneten Dienststelle die Stufenvertretung an die Stelle des Personalrats. Eine entsprechende Regelung trifft Art. 80 Abs. 3 BayPVG für die Zuständigkeitsverteilung zwischen dem örtlichen Personalrat und einem Gesamtpersonalrat. Bei ressortübergreifenden Maßnahmen existiert bereits ein Anhörungsrecht der ARGE-HPR, die die Beschäftigten der Ressorts, also auch der obersten Dienstbehörden, vertritt. Bei eigenen Maßnahmen der Dienststelle bestehen ebenfalls keine Defizite in der Beteiligung. Bei den örtlichen Personalräten der obersten Dienstbehörden fehlt das Stufenverfahren, weil eine erneute Befassung der obersten Dienstbehörde mit einer Maßnahme, die sie selbst treffen möchte, eine bloße Formsache wäre.

Zu Art. 84 BayPVG

Beschäftigte im Sinne des BayPVG sollen auch freie Mitarbeiter als sog. arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des Tarifvertrags für arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12a TVG (TV ANÄ) sein. Das soll auch für die Dienststellen gelten, die keine Beschäftigten haben. Freie Mitarbeiter des Bayerischen Rundfunks trügen ebenso wie

Feste zum Erfolg des öffentlich-rechtlichen Rundfunks bei. Feste und Freie arbeiteten Hand in Hand, teilweise überschritten sich die Tätigkeitsprofile. Folglich sei nicht zu verstehen, warum nicht die gleichen Mitbestimmungsrechte gelten sollten. Es brauche eine rechtsverbindliche Vertretung, die die Einhaltung geltender Gesetze und Verordnungen kontrolliere und in Konfliktfällen eingreifen könne, etwa bei Fragen der Ruhezeiten, Regelungen zur Arbeitszeit, Maßnahmen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz oder bei Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. In Konfliktfällen seien Freie nahezu ungeschützt. Freie würden durch das Arbeitszeitgesetz und Dienstvereinbarungen zur Verteilung der Arbeitszeit nicht geschützt. Es gebe keine Instanz, die überwache, ob die gesetzlichen Ruhezeiten von mindestens elf Stunden zwischen Diensten und Dienstbeginn am nächsten Tag auch bei freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingehalten würden. Bei der Dienstplanung von Freien werde von keiner unabhängigen Instanz geprüft, ob gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bei der Gestaltung ihrer Dienstplanung eingehalten werden. So schreibe es das Arbeitsschutzgesetz aber zwingend vor. Freie hätten keinen institutionalisierten Schutz vor Mobbing oder sexueller Belästigung. Gesetzliche Beteiligungsrechte bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen von Freien gebe es nicht.

Zudem soll Art. 84 Nr. 7 BayPVG um folgenden Satz 2 ergänzt werden: „In den Angelegenheiten der Beschäftigten in Technik, Produktion, Verwaltung und Justitariat bezüglich des Art. 75 Abs. 1 sind die Beschlüsse der Einigungsstelle bindend.“

Die vorgeschlagene Einbeziehung der freien Mitarbeiter in das BayPVG ist nicht angezeigt. Arbeitnehmerähnliche Personen (sog. feste freie Mitarbeiter) erbringen auf der Grundlage von Werk- bzw. Dienstverträgen ihre Leistungen im Wesentlichen für einen Auftraggeber oder beziehen mindestens die Hälfte (bei Journalisten: mindestens ein Drittel) ihres Erwerbseinkommens von einem Auftraggeber. Ansprüche und Beschäftigungsverhältnis ähneln denen der Festangestellten. Trotzdem unterliegen sie weder den gleichen Loyalitätspflichten gegenüber ihrem Arbeitgeber – was die starke Position eines Personalrats rechtfertigt – noch sind sie in den vom DGB angesprochenen Problemstellungen schutzlos gestellt.

Die beim BR tätigen arbeitnehmerähnlichen Personen können bereits jetzt mithilfe einer institutionalisierten Interessenvertretung, der Freienvertretung gemäß Art. 20 BayRG, strittige Fragen und Konfliktfälle mit dem BR behandeln. Rechte und Pflichten der Freienvertretung gegenüber dem BR regelt das beidseitig anerkannte Freienstatut. Ein Zustimmungrecht zu Personalentscheidungen hat die Freienvertretung im Vergleich zum Personalrat zwar nicht. Allerdings ist zu beachten, dass das BayPVG wegen der Rundfunkfreiheit spezifische Einschränkungen gerade bei programmgestaltenden Mitarbeitern vorsieht, um der Rundfunkfreiheit der Anstalt Rechnung zu tragen. Da die arbeitnehmerähnlichen Personen häufig in der Programmgestaltung eingesetzt werden, bietet das BayPVG kein wesentlich höheres Schutzniveau für festangestellte Arbeitnehmer, als es die Freienvertretung für die arbeitnehmerähnlichen Personen tut.

Darüber hinaus gelten das Arbeitsschutzgesetz (Gesundheitsschutz, u. a. auch Einrichtung des Arbeitsplatzes) und das AGG (Schutz vor Diskriminierung und Belästigung) auch für arbeitnehmerähnliche Personen. Im Konfliktfall können hier die Freienvertretung, aber auch die dafür eingerichteten Stellen (z. B. Gleichstellungsbeauftragte) auf eine Streitbeilegung hinwirken.

Eine weitere Forderung des DGB ist es, bei der an die Mitarbeiterzahl des Unternehmens anknüpfenden Bestimmung gemäß Art. 46 Abs. 4 BayPVG, wie viele Personalratsmitglieder von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt werden, auch die (festen) freien Mitarbeiter, z. B. beim BR, miteinzubeziehen. Die derzeit ca. 1 800 arbeitnehmerähnlichen Personen und ca. 4 000 freien Mitarbeiter beim BR würden sich auf die Staffelung des Art. 46 Abs. 4 BayPVG signifikant erhöhend auswirken. Wenn jedoch – wie oben dargelegt – freie Mitarbeiter nicht vom Personalrat vertreten werden sollen, verursachen diese auch keinen Aufwand beim Personalrat.

Der Forderung zu Art. 84 Nr. 7 BayPVG kann nicht entsprochen werden, da aus bereits dargestellten verfassungsrechtlichen Gründen ein Letztentscheidungsrecht aufseiten der Dienststelle vorgesehen werden muss und Art. 70 Abs. 5 und 6 BayPVG bereits differenziert die Rolle der Einigungsstelle regelt.

Sonstiges

Notwendig sei die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses nach dem Vorbild des BetrVG, insbesondere weil die Stellenbesetzung von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen abhängt und die Bedeutung wirtschaftlicher Angelegenheiten gerade in Kommunen mit betriebswirtschaftlicher Steuerung, in Eigenbetrieben und in Kliniken einen sehr großen Stellenwert einnehme. Wichtige Einrichtungen der (kritischen) Infrastruktur sollten in öffentlicher Hand bleiben und nicht aus dem öffentlichen Dienst herausgelöst werden. Bei der Vergabe von Aufgaben des Staates oder der Gemeinden und Gemeindeverbände oder Privatisierungsvorhaben sollten die Personalvertretungen beteiligt werden, weil sich hierdurch möglicherweise die Anzahl der Mandate und die Aufgaben des Gremiums ändern.

Der Forderung nach der Einführung eines Wirtschaftsausschusses kann nicht gefolgt werden. Ein Wirtschaftsausschuss nach dem Vorbild des BetrVG ist für die weit überwiegende Zahl der Dienststellen, die keine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, sinnlos, da ihre wirtschaftliche Lage vom Haushaltsgesetzgeber abhängt. Dies zeigt schon ein Vergleich mit dem Wortlaut des § 106 BetrVG. Danach gehören zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, die der Wirtschaftsausschuss mit dem Unternehmer berät, insbesondere „die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens“ und „die Produktions- und Absatzlage“ (§ 106 Abs. 3 Nr. 1 und 2 BetrVG). Das Personalvertretungsrecht als Organisationsfolgerecht orientiert sich an der Rechtsform. Der Forderung nach einer Beteiligung der Personalvertretung bei Privatisierungsvorhaben wegen der Auswirkungen auf die Größe der Personalvertretung und die Anzahl der Mandate kann ebenfalls nicht entsprochen werden. Personalratsarbeit ist kein Selbstzweck, sondern an den Aufgaben der Dienststelle orientiert. Eine Entscheidung über eine Privatisierung oder Aufgabenverlagerungen betrifft im Kern die Erfüllung des Amtsauftrags, im Kontext der Gemeinden und Gemeindeverbände auch die kommunale Selbstverwaltung (Art. 28 Abs. 2 GG).