LANDTAG RHEINLAND-PFALZ
13. Wahlperiode

Drucksache 13/5500
01. 03. 2000

Gesetzentwurf

der Landesregierung

...tes Landesgesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes

A. Problem und Regelungsbedürfnis

Der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz hat am 18. April 1994 aufgrund von zwei Normenkontrollverfahren (VGH N 1 und 2/93) einzelne Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes (LPersVG) vom 8. Dezember 1992 (GVBl. S. 333), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 18. März 1997 (GVBl. S. 65), BS 2035-1, für verfassungswidrig erklärt. Es handelt sich um § 70 Abs. 4, § 73 Satz 1 Halbsatz 1, § 74 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 9 und Abs. 3, § 75 Abs. 5 Satz 1 Halbsatz 3, § 86 Abs. 1, § 91 Abs. 1 und 2 und § 92 LPersVG sowie um § 75 Abs. 4 Satz 1 und § 75 Abs. 5 LPersVG insofern, als sie in personellen Angelegenheiten der Angestellten sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter, in personellen Angelegenheiten der an der Programmgestaltung wesentlich beteiligten Angestellten des ZDF sowie in arbeitsorganisatorischen Angelegenheiten ein uneingeschränktes Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle vorsehen. Diese Bestimmungen müssen nunmehr unter Beachtung der Rechtsauffassung des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz neu gefasst werden.

Ferner wird die Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 (2 BvF 1/92) zum Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein vom 11. Dezember 1990 (GVOBl. Schl.-H. S. 577) berücksichtigt, die die Kompetenzen der Einigungsstelle über den vom Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz vorgegebenen Rahmen hinaus entscheidend einschränkt.

B. Lösung

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält die notwendigen Änderungen, die dem in Buchstabe A genannten Regelungsbedürfnis Rechnung tragen.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Mit der Einschränkung sowohl der Größe als auch der Freistellungsmöglichkeiten der Personalvertretungen können Kosten eingespart werden. Ihr Umfang lässt sich aber nicht genau beziffern.

E. Zuständigkeit

Federführend ist das Ministerium des Innern und für Sport.

Druck: Landtag Rheinland-Pfalz, 20. März 2000

Der Ministerpräsident des Landes Rheinland-Pfalz
Mainz, den 1. März 2000

An den
Herrn Präsidenten
des Landtags Rheinland-Pfalz

55116 Mainz

Entwurf eines ...ten Landesgesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes

Als Anlage übersende ich Ihnen den von der Landesregierung beschlossenen Gesetzentwurf.

Ich bitte Sie, die Regierungsvorlage dem Landtag zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Federführend ist der Minister des Innern und für Sport.

Kurt Beck

...tes Landesgesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes

Der Landtag Rheinland-Pfalz hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Personalvertretungsgesetz vom 8. Dezember 1992 (GVBl. S. 333), zuletzt geändert durch Artikel 53 des Gesetzes vom 12. Oktober 1999 (GVBl. S. 325), BS 2035-1, wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift erhält folgende Fassung:

   „Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG)".

2. § 4 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 Satz 3 wird nach dem Wort „Tarifvertragsgesetzes" der Klammerzusatz „(TVG)" eingefügt.

   b) In Absatz 4 Satz 2 werden die Worte „des Tarifvertragsgesetzes" durch die Abkürzung „TVG" ersetzt.

   c) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

      aa) Folgende neue Nummer 1 wird eingefügt:

      „1. Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte,".

      bb) Die bisherige Nummer 1 wird Nummer 2.

      cc) Die bisherige Nummer 2 wird Nummer 3 und wie folgt geändert:

      Das Wort „und" wird gestrichen.

      dd) Die bisherige Nummer 3 wird Nummer 4 und wie folgt geändert:

      Der Punkt wird durch das Wort „, und" ersetzt.

      ee) Folgende Nummer 5 wird angefügt:

      „5. Personen, die nicht länger als zwei Monate beschäftigt sind."

3. In § 5 Abs. 5 Satz 3 Halbsatz 1 wird der Strichpunkt durch einen Punkt ersetzt; der bisherige Halbsatz 2 wird neuer Satz 4.

4. § 7 erhält folgende Fassung:

„§ 7
Unfallfürsorge, Ersatz von Sachschäden

(1) Erleidet eine Beamtin oder ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden. Für die übrigen Beschäftigten sind insoweit die maßgeblichen Bestimmungen des Siebten Buches Sozialgesetzbuch entsprechend anzuwenden.

2) Hinsichtlich des Ersatzes von Sachschäden, die anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz entstehen, sind die beamtenrechtlichen Schadenersatzvorschriften entsprechend anzuwenden."

5. § 8 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

      aa) In Satz 1 wird das Wort „Ausbildungsvertretung" durch das Wort „Auszubildendenvertretung" ersetzt.

      bb) Satz 2 erhält folgende Fassung:

      „Gleiches gilt für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst, die ausschließlich für eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung ausgebildet werden, wenn sie nicht in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden."

   b) In Absatz 2 wird nach der Angabe „Absatz 1" die Angabe „Satz 1" eingefügt.

6. § 10 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

   „(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, es sei denn, dass sie am Wahltag seit mehr als 18 Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind."

   b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

      aa) In Satz 1 Halbsatz 2 wird das Wort „alten" durch das Wort „abgebenden" ersetzt.

      bb) Folgender neue Satz 3 wird eingefügt:

      „In den Fällen einer Zuweisung nach § 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes oder aufgrund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarung gilt Satz 1 hinsichtlich des Verlustes des Wahlrechts bei der abgebenden Dienststelle entsprechend."

   c) Nach Absatz 2 wird folgender neue Absatz 3 eingefügt:

   „(3) Beschäftigte, die zu mehreren Gruppen gehören, sind nur für die Gruppe wahlberechtigt, als deren Angehörige sie überwiegend beschäftigt sind. Bei gleichem Umfang der Beschäftigung entscheiden die Beschäftigten durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand, für welche Gruppe sie das Wahlrecht ausüben."

   d) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

7. § 11 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 wird folgender neue Satz 2 eingefügt:

   „Auf Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst sowie Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung finden die Einschränkungen des Satzes 1 keine Anwendung."

b) In Absatz 2 Satz 1 und 2 wird das Wort „alten" jeweils durch das Wort „abgebenden" ersetzt.

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „wöchentlich" die Worte „regelmäßig mit" eingefügt und das Wort „ein" durch das Wort „einem" ersetzt.

bb) Satz 2 wird gestrichen.

8. § 12 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:

„Bildung von Personalräten und Zahl der Personalratsmitglieder".

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel

5 bis	20	Beschäftigten aus einer Person,
21 bis	50	Beschäftigten aus drei Mitgliedern,
51 bis	150	Beschäftigten aus fünf Mitgliedern,
151 bis	300	Beschäftigten aus sieben Mitgliedern,
301 bis	600	Beschäftigten aus neun Mitgliedern,
601 bis	1 000	Beschäftigten aus elf Mitgliedern."

bb) In Satz 3 wird die Zahl „25" durch die Zahl „23" ersetzt.

c) Absatz 5 wird gestrichen.

9. § 13 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Worte „ihrer Stärke" durch die Worte „der Zahl der in der Regel beschäftigten Gruppenangehörigen" ersetzt.

b) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Eine Gruppe erhält bei in der Regel

weniger als 51	Gruppenangehörigen mindestens eine Vertreterin oder einen Vertreter,
51 bis 200	Gruppenangehörigen mindestens zwei Vertreterinnen und Vertreter,
201 bis 600	Gruppenangehörigen mindestens drei Vertreterinnen und Vertreter,
601 bis 1 000	Gruppenangehörigen mindestens vier Vertreterinnen und Vertreter,
1 001 bis 3 000	Gruppenangehörigen mindestens fünf Vertreterinnen und Vertreter,
3 001 und mehr	Gruppenangehörigen mindestens sechs Vertreterinnen und Vertreter

im Personalrat."

10. In § 15 Abs. 2 Satz 1 werden die Worte „getrennten geheimen Abstimmungen" durch die Worte „getrennter und geheimer Abstimmung" ersetzt.

11. Dem § 16 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Für jedes Mitglied des Wahlvorstands soll ein Ersatzmitglied bestellt werden; die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend."

12. In § 18 Abs. 4 Satz 1 werden die Worte „in der Regel" gestrichen und die Worte „bis zu fünf" durch die Worte „von in der Regel drei" ersetzt.

13. In § 19 Abs. 2 Satz 2 und 3 wird das Wort „Neuwahl" jeweils durch das Wort „Wiederholungswahl" ersetzt.

14. § 20 Satz 1 Halbsatz 2 erhält folgende Fassung:

„die Amtszeit des Personalrats der Studienreferendarinnen und Studienreferendare beträgt zwei Jahre, die des Personalrats der Anwärterinnen und Anwärter für die Lehrämter 18 Monate und die des Personalrats der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare ein Jahr."

15. In § 21 erhält die Überschrift folgende Fassung:

„Zeitpunkt der Personalratswahl".

16. In § 24 wird das Wort „Dienstordnungsverfahrens" durch das Wort „Disziplinarverfahrens" ersetzt.

17. In § 25 Abs. 3 wird nach dem Wort „die" das Wort „nicht" eingefügt.

18. § 29 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Satz 3 werden die Worte „Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann, der Vertrauensfrau oder des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten" durch die Worte „Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung" ersetzt.

b) Absatz 3 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Auf Antrag
1. eines Viertels der Mitglieder des Personalrats,
2. der Mehrheit der Vertreterinnen und Vertreter einer Gruppe,
3. der Dienststellenleitung,
4. der Gleichstellungsbeauftragten in Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frau und Mann betreffen,
5. der Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten, die schwer behinderte Beschäftigte betreffen,
6. des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden in Angelegenheiten, die Zivildienstleistende betreffen, oder
7. der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Angelegenheiten, die jugendliche Beschäftigte betreffen,

hat die Vorsitzende oder der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen."

c) In Absatz 8 werden die Worte „Vorschriften des Reisekostenrechts für Beamtinnen und Beamte" durch die Worte „Bestimmungen des Landesreisekostengesetzes" ersetzt.

19. § 34 erhält folgende Fassung:

„§ 34
Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Ist in der Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte mit unmittelbarem Vortragsrecht bei der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle bestellt, kann der Personalrat diese

zu seinen Sitzungen oder zu Sitzungen seiner Ausschüsse einladen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Anregungen zur Behandlung von Angelegenheiten geben, die die Gleichstellung von Frau und Mann betreffen."

20. In § 37 Abs. 2 Satz 2 werden die Worte „Beauftragten oder dem Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann" durch das Wort „Gleichstellungsbeauftragten" ersetzt und die Worte „oder er" gestrichen.

21. § 39 Abs. 4 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Der Ausgleich von Reisezeiten erfolgt entsprechend § 10 der Arbeitszeitverordnung vom 23. März 1993 (GVBl. S. 152, BS 2030-1-3) in der jeweils geltenden Fassung, soweit nicht abweichende tarifvertragliche Regelungen bestehen."

22. § 40 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Absatz 1 mindestens ganz freizustellen in Dienststellen mit in der Regel
300 bis 600 Beschäftigten ein Mitglied,
601 bis 1 000 Beschäftigten zwei Mitglieder,
über 1 000 Beschäftigten drei Mitglieder."

bb) Satz 2 wird gestrichen.

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 werden nach dem Wort „Personalrats" die Worte „ohne Durchführung des Stufenverfahrens gemäß § 74 Abs. 4" und nach dem Wort „Einigungsstelle" das Wort „verbindlich" eingefügt.

bb) Satz 3 erhält folgende Fassung:

„Für die Bildung der Einigungsstelle und das Verfahren gilt § 75 Abs. 1 bis 4, 6 und 7."

c) In Absatz 5 wird folgender neue Satz 2 eingefügt:

„Für ein freigestelltes Personalratsmitglied, bei dem die Freistellung zu einem Wechsel des Beschäftigungsorts führt, ist der maßgebende Dienstort im Sinne des Reisekostenrechts der Sitz der Dienststelle, der das Personalratsmitglied angehört."

23. § 41 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 4 werden nach dem Wort „Antrags" die Worte „ohne Durchführung des Stufenverfahrens gemäß § 74 Abs. 4" eingefügt.

bb) Folgende Sätze werden angefügt:

„Die Einigungsstelle entscheidet verbindlich. Für die Bildung der Einigungsstelle und das Verfahren gilt § 75 Abs. 1 bis 4, 6 und 7."

b) In Absatz 3 Satz 3 werden die Worte „diesem Gesetz“ durch die Worte „den Sätzen 1 und 2“ ersetzt.

c) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) Folgender neue Satz 1 wird eingefügt:

„Auf die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach den Absätzen 1 bis 3 findet § 39 Abs. 4 keine Anwendung.“

bb) In dem bisherigen Satz 2 wird die Verweisung „Satz 1“ durch die Verweisung „Satz 2“ ersetzt.

24. § 42 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 3 werden nach dem Wort „entscheidet“ die Worte „ohne Durchführung des Stufenverfahrens gemäß § 74 Abs. 4“ und nach dem Wort „Einigungsstelle“ das Wort „verbindlich“ eingefügt.

b) Folgender Satz wird angefügt:

„Für die Bildung der Einigungsstelle und das Verfahren gilt § 75 Abs. 1 bis 4, 6 und 7.“

25. § 43 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Satz 1 werden die Worte „die erforderlichen“ durch die Worte „in erforderlichem Umfang“ ersetzt.

b) In Absatz 4 werden die Worte „Vorschriften über Reisekosten für Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppe A 15“ durch die Worte „Bestimmungen des Landesreisekostengesetzes“ ersetzt.

c) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) Nach den Worten „auf Antrag des Personalrats“ werden die Worte „ohne Durchführung des Stufenverfahrens gemäß § 74 Abs. 4“ und nach dem Wort „Einigungsstelle“ das Wort „verbindlich“ eingefügt.

bb) Folgender Satz wird angefügt:

„Für die Bildung der Einigungsstelle und das Verfahren gilt § 75 Abs. 1 bis 4, 6 und 7.“

26. In § 46 Abs. 2 Satz 2 werden die Worte „sowie Vereinbarungen nach § 86“ gestrichen.

27. § 52 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden die Worte „,mit Ausnahme des Geschäftsbereichs des Ministeriums für Umwelt,“ gestrichen.

b) Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Die zum Geschäftsbereich dieser Behörden gehörenden Beschäftigten nehmen an der Bildung des Hauptpersonalrats und, soweit nachgeordnete Dienststellen nicht vorhanden sind, an der Bildung des Bezirkspersonalrats nicht teil.“

c) Folgender Satz wird angefügt:

„Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für die nachgeordneten Behörden des Geschäftsbereichs „Umwelt im engeren Sinne" des hierfür fachlich zuständigen Ministeriums sowie für den nachgeordneten Schulbereich des für das Schulwesen zuständigen Ministeriums."

28. § 53 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 3 werden die Worte „ist der" durch die Worte „hat die entscheidungsbefugte Stelle den" ersetzt.

b) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Worte „ist der" durch die Worte „hat die entscheidungsbefugte Stelle den" und das Wort „gebildete" durch das Wort „gebildeten" ersetzt.

bb) In Satz 2 werden die Worte „ist der" durch die Worte „hat die entscheidungsbefugte Dienstelle den" ersetzt.

c) In Absatz 8 wird die Verweisung „§§ 67 bis 85" durch die Verweisung „§§ 67 bis 86" ersetzt.

29. § 54 Abs. 2 Satz 1 und 2 erhält folgende Fassung:

„Die Stufenvertretung besteht bei in der Regel
bis zu 3 000 Beschäftigten aus neun Mitgliedern,
3 001 bis 5 000 Beschäftigten aus 13 Mitgliedern,
5 001 bis 10 000 Beschäftigten aus 17 Mitgliedern,
10 001 und mehr Beschäftigten aus 19 Mitgliedern.
Im Übrigen gelten für Wahl und Zusammensetzung die §§ 10, 11 und 12 Abs. 4, § 13 Abs. 1, 2 und 5 sowie die §§ 14 bis 19 entsprechend; in der Stufenvertretung erhält jede Gruppe mindestens eine Vertreterin oder einen Vertreter."

30. § 56 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat gilt § 53 Abs. 1 und 7 entsprechend. Soweit die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats begründet ist, ist er anstelle der Personalräte der Dienststelle zu beteiligen."

31. In § 57 Satz 2 wird die Verweisung „§ 54 Abs. 2" durch die Verweisung „§ 53 Abs. 7 und 8, § 54 Abs. 2 und 3" ersetzt.

32. § 60 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

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

5 bis 20	jugendlichen Beschäftigten aus einer Person,
21 bis 50	jugendlichen Beschäftigten aus drei Mitgliedern,
51 bis 200	jugendlichen Beschäftigten aus fünf Mitgliedern,
mehr als 200	jugendlichen Beschäftigten aus sieben Mitgliedern."

33. § 61 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Spätestens zwei Monate vor Ablauf ihrer Amtszeit bestimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung drei Beschäftigte, die jugendliche Beschäftigte sein sollen, als Wahlvorstand und legt fest, wer von ihnen den Vorsitz führt und dessen Vertretung wahrnimmt. § 16 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend."

b) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3 und wie folgt geändert:

Satz 5 erhält folgende Fassung:

„Im Übrigen gelten für die Wahl § 15 Abs. 4 und 6 sowie die §§ 17 bis 19 entsprechend."

c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2.

34. § 64 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Für die Stufenvertretungen der jugendlichen Beschäftigten gelten die Bestimmungen über Zuständigkeit (§ 52 Abs. 2 Satz 1 und 3, § 53), Wahl (§ 54 Abs. 1 und 2 Satz 2 bis 5 und Abs. 3), Amtszeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung (§ 55 Abs. 1 und 2) mit der Maßgabe, dass die Amtszeit drei Jahre beträgt, sowie Zusammensetzung (§ 60) entsprechend."

35. In § 65 Abs. 1 werden vor dem Wort „mindestens" die Worte „in der Regel" eingefügt.

36. § 66 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 Halbsatz 2 werden nach dem Wort „kann" die Worte „ohne Durchführung des Stufenverfahrens gemäß § 74 Abs. 4" und nach dem Wort „Einigungsstelle" das Wort „verbindlich" eingefügt.

b) Folgender Satz wird angefügt:

„Für die Bildung der Einigungsstelle und das Verfahren gilt § 75 Abs. 1 bis 4, 6 und 7."

37. § 67 Abs. 2 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Ist durch eine Maßnahme der Dienststelle ein Recht der Personalvertretung verletzt worden und stimmt der Personalrat der Maßnahme nicht nachträglich zu, sind ihre Folgen, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, zu beseitigen."

38. § 69 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Zu allen Vorstellungs- und Auswahlgesprächen ist ein von der Personalvertretung benanntes Mitglied des Personalrats einzuladen, dessen Dienststelle die Gespräche führt; § 53 Abs. 1 findet entsprechende Anwendung."

bb) Folgender neue Satz 2 wird eingefügt:

„Dies gilt nicht in den Fällen des § 81 Satz 1."

cc) In dem bisherigen Satz 2 wird das Wort „Ihm" durch die Worte „Dem Personalratsmitglied" ersetzt.

b) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „entscheidet" die Worte „ohne Durchführung des Stufenverfahrens gemäß § 74 Abs. 4" und nach dem Wort „Einigungsstelle" das Wort „verbindlich" eingefügt.

bb) Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Für die Bildung der Einigungsstelle und das Verfahren gilt § 75 Abs. 1 bis 4, 6 und 7."

c) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 werden nach dem Wort „entscheidet" die Worte „ohne Durchführung des Stufenverfahrens gemäß § 74 Abs. 4" und nach dem Wort „Einigungsstelle" das Wort „verbindlich" eingefügt.

bb) Satz 4 erhält folgende Fassung:

„Für die Bildung der Einigungsstelle und das Verfahren gilt § 75 Abs. 1 bis 4, 6 und 7."

d) Absatz 7 erhält folgende Fassung:

„(7) Bei dienstlichen Gesprächen der in § 5 Abs. 5 und 6 sowie § 11 Abs. 4 bezeichneten Beschäftigten zur Überprüfung von Pflichtverletzungen, die zu arbeits- oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen führen können, haben die Beschäftigten das Recht, ein Mitglied des Personalrats hinzuzuziehen."

39. § 70 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 4 wird gestrichen.

b) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 4 und wie folgt geändert:

Die Worte „oder umgesetzt" werden durch die Worte „, umgesetzt oder zugewiesen" und die Worte „oder Umsetzung" durch die Worte „, Umsetzung oder Zuweisung" ersetzt.

c) Der bisherige Absatz 6 wird Absatz 5 und erhält folgende Fassung:

„(5) Für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst oder im Aufstieg gilt Absatz 4 nicht. Absatz 4 gilt ferner nicht bei der Versetzung, Abordnung, Umsetzung oder Zuweisung dieser Beschäftigten zu einer anderen Dienststelle im Anschluss an den Vorbereitungsdienst oder den Aufstieg. Die Mitgliedschaft der in Satz 1 bezeichneten Beschäftigten im Personalrat ruht, solange sie entsprechend den Erfordernissen des Vorbereitungsdienstes oder des Aufstiegs zu einer anderen Dienststelle versetzt, abgeordnet oder zugewiesen sind."

40. § 73 erhält folgende Fassung:

„§ 73
Grundsätze der Mitbestimmung

(1) Der Personalrat bestimmt mit:
1. in den personellen, sozialen, organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten der §§ 78 bis 80 und
2. in den Angelegenheiten, die in ihrer Bedeutung sowie in ihren Auswirkungen auf die Dienststellen und die Beschäftigten den in den §§ 78 bis 80 geregelten Angelegenheiten in etwa gleichkommen.

Die §§ 78 bis 80 regeln die dort aufgeführten Sachverhalte abschließend.

(2) Die Mitbestimmung entfällt, wenn eine abschließende gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung besteht, die einen Beurteilungs- oder Ermessensspielraum ausschließt.

(3) Die Mitbestimmung entfällt ferner bei dem Erlass von
1. Rechtsvorschriften,
2. Organisationsentscheidungen und Verwaltungsanordnungen der Landesregierung sowie
3. Verwaltungsanordnungen eines federführenden Fachministeriums mit Wirkung über den Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde hinaus."

41. § 74 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 2 wird gestrichen.

bb) Der bisherige Satz 3 erhält folgende Fassung:

„Ist das Mitbestimmungsverfahren nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden und stimmt der Personalrat bei nachgeholter Befassung nicht zu, ist die Maßnahme, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, rückgängig zu machen."

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Folgender neue Satz 9 wird eingefügt:

„Soweit der Personalrat dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorträgt, die für Beschäftigte ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, hat die Dienststellenleitung den Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerungen sind aktenkundig zu machen."

bb) Der bisherige Satz 9 erhält folgende Fassung:

„Führt die Dienststellenleitung eine Maßnahme, der der Personalrat zugestimmt hat, nicht durch, so hat sie darüber den Personalrat unter Darlegung der Gründe schriftlich zu unterrichten."

c) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Der Personalrat kann in sozialen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten sowie in personellen Angelegenheiten eine Maßnahme, die seiner Mitbestimmung unterliegt, schriftlich bei der Dienststellenleitung beantragen. Bei einer Maßnahme, die nur

einzelne Beschäftigte betrifft und keine Auswirkungen auf Belange der Gesamtheit der in der Dienststelle Beschäftigten hat, ist ein Antrag nach Satz 1 nicht zulässig, wenn die betroffenen Beschäftigten selbst in irgendeiner Form individuellen Rechtsschutz in Anspruch nehmen können. Die Dienststellenleitung hat über den Antrag unverzüglich zu entscheiden und den Personalrat hiervon schriftlich zu unterrichten; eine Ablehnung ist zu begründen."

d) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt.

bb) In dem bisherigen Satz 5 werden die Worte „hat sie" durch die Worte „kann sie oder die bei ihr bestehende Stufenvertretung" ersetzt, nach dem Wort „Werktagen" die Worte „auf dem Dienstweg" eingefügt und das Wort „zu" gestrichen.

cc) Folgender Satz wird angefügt:

„Die oberste Dienstbehörde hat die Angelegenheit der bei ihr gebildeten Stufenvertretung in der Regel innerhalb von 24 Werktagen vorzulegen; Absatz 2 gilt entsprechend."

e) Absatz 7 wird gestrichen.

42. § 75 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Worte „oder der in § 74 Abs. 7 genannten Stelle" gestrichen.

bb) In Satz 2 wird das Wort „mehrheitlich" gestrichen.

cc) In Satz 4 wird das Wort „Ausbildungsverhältnis" durch das Wort „Arbeitsverhältnis" ersetzt.

dd) Folgender neue Satz 5 wird eingefügt:

„Beide Geschlechter sollen in der Einigungsstelle vertreten sein."

b) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Die Einigungsstelle entscheidet nach mündlicher Beratung vorbehaltlich der Fälle des Absatzes 5 durch die Beteiligten bindenden Beschluss."

bb) In Satz 2 werden nach dem Wort „Haushaltsgesetzes," die Worte „und der tariflichen Regelungen" eingefügt.

c) Absatz 5 erhält folgende Fassung:

„(5) Die Einigungsstelle beschließt
1. in personellen Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten,
2. in personellen Angelegenheiten der Angestellten sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter,

3. in organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten,
4. in Fragen der Lehrveranstaltungen im Rahmen des Vorbereitungsdienstes einschließlich der Auswahl der Lehrpersonen sowie
5. in Angelegenheiten, die Forschung, künstlerische Betätigung und Lehre unmittelbar berühren,

eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde."

d) Nach Absatz 5 wird folgender neue Absatz 6 eingefügt:

„(6) Die oberste Dienstbehörde kann einen die Beteiligten bindenden Beschluss der Einigungsstelle nach Absatz 4, der im Einzelfall wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist, innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses ganz oder teilweise aufheben und abweichend entscheiden. Die Entscheidung ist zu begründen. Das unparteiische Mitglied der Einigungsstelle sowie die am Einigungsverfahren beteiligten Dienststellen und Personalvertretungen sind unverzüglich über die Entscheidung und deren Gründe schriftlich zu unterrichten."

e) Der bisherige Absatz 6 wird Absatz 7.

43. § 76 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Die Worte „, tarifrechtliche Regelungen oder allgemeine Regelungen nach § 86" werden durch die Worte „oder tarifliche Regelungen" ersetzt.

bb) Folgende Sätze werden angefügt:

„Sie werden durch Dienststelle und Personalrat gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. § 74 Abs. 3 findet keine Anwendung."

b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

„(4) Die Dienststelle kann jederzeit, auch in den Fällen der Absätze 2 und 3, die Dienstvereinbarung ganz oder teilweise aufheben, wenn ihr das in Ausübung ihrer Regierungsverantwortung für eine gemeinwohlorientierte Staatstätigkeit angezeigt erscheint. Die Aufhebung ist zu begründen."

44. § 78 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 4 erhält folgende Fassung:

„4. Übertragung einer anderen Tätigkeit für eine Dauer von mehr als zwei Monaten,".

bb) Folgende neue Nummer 6 wird eingefügt:

„6. Versetzung zu einer anderen Dienststelle und Umsetzung unter Wechsel des Dienstorts für eine Dauer von mehr als zwei Monaten binnen eines Jahres,".

cc) Die bisherige Nummer 6 wird Nummer 7 und erhält folgende Fassung:

„7. Abordnung und Zuweisung entsprechend § 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes für eine Dauer von mehr als zwei Monaten binnen eines Jahres sowie Aufhebung einer solchen Maßnahme,".

dd) Die bisherigen Nummern 7 bis 11 werden Nummern 8 bis 12.

ee) Die bisherigen Nummern 12 bis 14 werden Nummern 13 bis 15 und erhalten folgende Fassung:

„13. Genehmigung, Versagung und Widerruf der Genehmigung sowie Untersagung einer Nebentätigkeit,
14. Geltendmachung von Ersatzansprüchen, sofern die oder der Beschäftigte die Mitbestimmung beantragt,
15. Erteilung schriftlicher Abmahnungen, sofern die oder der Beschäftigte die Mitbestimmung beantragt,".

ff) Folgende Nummern 16 und 17 werden angefügt:

„16. Auswahl für die Teilnahme an Maßnahmen der Berufsausbildung, der beruflichen Fortbildung und der beruflichen Umschulung, wenn mehr Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,
17. Bestellung und Abberufung von Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleitern sowie Ausbilderinnen und Ausbildern."

gg) Folgender Satz wird angefügt:

„In den Fällen des Satzes 1 Nr. 14 und 15 ist die oder der Beschäftigte von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen und auf das Antragsrecht hinzuweisen."

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 werden die Worte „von Personalfragebogen und" durch die Worte „von Personalfragebogen, ausgenommen im Rahmen der Rechnungsprüfung, und von" ersetzt.

bb) Nummer 3 erhält folgende Fassung:

„3. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fortbildung und berufliche Umschulung), über die Auswahl von Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleitern sowie Ausbilderinnen und Ausbildern und über deren Abberufung,".

cc) In Nummer 5 wird das Wort „allgemeinen" gestrichen.

45. § 79 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Folgende neue Nummer 6 wird eingefügt:

„6. Versetzung zu einer anderen Dienststelle und Umsetzung unter Wechsel des Dienstorts für eine Dauer von mehr als zwei Monaten binnen eines Jahres,".

bb) Die bisherigen Nummern 6 und 7 werden Nummern 7 und 8 und erhalten folgende Fassung:

„7. Abordnung und Zuweisung gemäß § 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes für eine Dauer von mehr als zwei Monaten binnen eines Jahres sowie Aufhebung einer solchen Maßnahme,
8. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Dienstbezüge,".

cc) Die bisherigen Nummern 8 bis 11 werden Nummern 9 bis 12.

dd) Die bisherigen Nummern 12 bis 15 werden Nummern 13 bis 16 und erhalten folgende Fassung:

„13. Geltendmachung von Ersatzansprüchen, sofern die Beamtin oder der Beamte die Mitbestimmung beantragt,
14. vorläufige Dienstenthebung, Einbehaltung von Dienstbezügen und Erhebung der Disziplinarklage, sofern die Beamtin oder der Beamte die Mitbestimmung beantragt,
15. Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf oder Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis ohne eigenen Antrag,
16. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand ohne eigenen Antrag, Versagung der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand und Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ohne eigenen Antrag,".

ee) Folgende Nummern 17 bis 19 werden angefügt:

„17. Auswahl für die Teilnahme an Maßnahmen der Ausbildung, der beruflichen Fortbildung und der Umschulung, wenn mehr Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,
18. Bestellung und Abberufung von Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleitern sowie Ausbilderinnen und Ausbildern,
19. Absehen von der Ausschreibung von zu besetzenden Dienstposten."

ff) Folgender Satz wird angefügt:

„In den Fällen des Satzes 1 Nr. 13 und 14 ist die Beamtin oder der Beamte von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen und auf das Antragsrecht hinzuweisen."

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 1 erhält folgende Fassung:

„1. Erstellung von Personalfragebogen, ausgenommen im Rahmen der Rechnungsprüfung, und von personenbezogenen Dateien,".

bb) In Nummer 2 wird das Wort „Inhalt“ durch das Wort „Erstellung“ ersetzt.

cc) Nummer 3 erhält folgende Fassung:

„3. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Ausbildung, der beruflichen Fortbildung und der Umschulung, über die Auswahl von Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleitern sowie Ausbilderinnen und Ausbildern und über deren Abberufung,“.

dd) In Nummer 4 Buchst. b wird die Verweisung „Absatz 2 Nr. 3,“ durch die Verweisung „Absatz 2 Satz 1 Nr. 3.“ ersetzt.

ee) Nummer 5 wird gestrichen.

46. § 80 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift wird das Komma durch die Worte „und sonstigen innerdienstlichen sowie“ ersetzt.

b) Die Absätze 1 und 2 werden wie folgt geändert:

aa) Der Einleitungssatz des Absatzes 1 erhält folgende Fassung:

„Der Personalrat bestimmt insbesondere bei den nachfolgend aufgeführten sozialen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten mit:“.

bb) Die bisherigen Nummern 1 bis 6, 10 bis 12 und 14 des Absatzes 1 werden Nummern 1 bis 10 des Absatzes 2.

cc) Die bisherigen Nummern 15 bis 19 des Absatzes 1 werden Nummern 1 bis 5 des Absatzes 1.

dd) In Absatz 1 werden nach der neuen Nummer 5 folgende neue Nummern 6 und 7 eingefügt:

„6. Gestaltung der Arbeitsplätze,
7. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,“.

ee) Die bisherigen Nummern 7, 8, 9 und 13 des Absatzes 1 werden Nummern 8 bis 11 des Absatzes 1.

ff) Die bisherigen Nummern 1 bis 7 des Absatzes 2 werden Nummern 11 bis 17 des Absatzes 2.

gg) In der neuen Nummer 3 des Absatzes 1 werden die Worte „Betroffenen der Mitbestimmung nicht widersprechen“ durch die Worte „oder der Beschäftigte die Mitbestimmung beantragt“ ersetzt.

hh) In der neuen Nummer 5 des Absatzes 1 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt.

ii) In der neuen Nummer 11 des Absatzes 1 wird das Komma durch einen Punkt ersetzt.

jj) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Im Falle des Satzes 1 Nr. 3 ist die oder der Beschäftigte auf das Antragsrecht hinzuweisen.“

kk) Die neue Nummer 1 des Absatzes 2 erhält folgende Fassung:

„1. Einführung neuer Arbeitsmethoden sowie wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung bestehender Arbeitsmethoden,".

ll) Die neuen Nummern 4 und 5 des Absatzes 2 erhalten folgende Fassung:

„4. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs,
5. Fragen des Arbeitszeitsystems sowie des Dienstes in Bereitschaft und auf Abruf,".

mm) In der neuen Nummer 6 des Absatzes 2 werden das Wort „bei" durch die Worte „aufgrund der" ersetzt und die Worte „bei vorübergehenden Maßnahmen auch der Zeitpunkt der Rückkehr zur üblichen Arbeitszeit," gestrichen.

nn) In der neuen Nummer 9 des Absatzes 2 werden die Worte „Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann" durch das Wort „Gleichstellungsbeauftragten" ersetzt.

oo) In der neuen Nummer 11 des Absatzes 2 werden die Worte „oder eine Vereinbarung nach § 86 getroffen ist" gestrichen.

pp) In der neuen Nummer 15 des Absatzes 2 wird die Verweisung „Nummer 4" durch die Verweisung „Nummer 14" ersetzt.

c) In Absatz 3 wird der Klammerzusatz „(Absatz 1 Nr. 5 und 6)" durch den Klammerzusatz „(Absatz 1 Satz 1 Nr. 7 und Absatz 2 Nr. 6)" ersetzt.

d) Absatz 4 erhält folgende Fassung:

„(4) Der Plan nach Absatz 1 Nr. 2 hat die Wirkung einer Dienstvereinbarung; § 76 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 findet keine Anwendung."

47. § 81 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden nach dem Wort „soll," die Worte „und der vergleichbaren Angestellten," eingefügt.

b) Folgender neue Satz 2 wird eingefügt:

„Diese Personen sind von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen und auf ihr Antragsrecht hinzuweisen."

48. § 82 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 3 Nr. 3 werden die Worte „zu einem" durch die Worte „an einem" ersetzt.

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist der Personalrat anzuhören."

bb) In Satz 3 werden die Worte „drei Arbeitstagen" durch die Worte „vier Werktagen" ersetzt.

49. Nach § 82 wird folgender neue § 83 eingefügt:

„§ 83
Verfahren der Mitwirkung

(1) Soweit der Personalrat an Entscheidungen nach § 82 Abs. 1 Satz 1 mitwirkt, ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziele einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihm zu erörtern.

(2) Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von zehn Werktagen oder hält er bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle die Gründe schriftlich mitzuteilen. § 74 Abs. 2 Satz 9 gilt entsprechend.

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

(4) Der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle kann die Angelegenheit binnen vier Werktagen nach Zugang der Mitteilung auf dem Dienstweg den übergeordneten Dienststellen, bei denen Stufenvertretungen bestehen, mit dem Antrag auf Entscheidung vorlegen. Diese entscheiden nach Verhandlung mit der bei ihnen bestehenden Stufenvertretung. § 89 Abs. 1 gilt entsprechend. Eine Abschrift seines Antrags leitet der Personalrat seiner Dienststelle zu.

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

50. Der bisherige § 83 wird § 84 und erhält folgende Fassung:

„§ 84
Beteiligung bei organisatorischen Maßnahmen

Die Dienststellenleitung hat mit dem Personalrat zu erörtern:
1. Personalplanung, Personalanforderungen einschließlich des geplanten Personalausgabenbudgets zum Haushaltsvoranschlag vor der Weiterleitung,
2. Aufteilung des Personalausgabenbudgets,
3. Erstellung und Anpassung von Frauenförderplänen,
4. wesentliche Änderungen der Behördenorganisation und der Geschäftsverteilung,
5. Erweiterung von Dienststellen,
6. Neu-, Aus- und Umbau von Dienstgebäuden,
7. Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten oder Aufgaben, die bisher durch Beschäftigte der Dienststelle wahrgenommen werden.

Gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Personalanforderungen einschließlich des geplanten Personalausgabenbudgets gemäß Satz 1 Nr. 1 eine Stellungnahme ab, so ist diese mit den Personalanforderungen der übergeordneten Stelle vorzulegen. In den Fällen des Satzes 1 Nr. 7 ist der Personalrat auf sein Verlangen rechtzeitig schriftlich oder mündlich durch das die Entscheidung treffende Beschlussorgan anzuhören."

n.P.

51. Der bisherige § 84 wird § 85.

52. Der bisherige § 85 wird § 86 und wie folgt geändert:

    a) In Absatz 3 werden die Worte „oder dem Sicherheitsausschuss nach § 719 Abs. 4 der Reichsversicherungsordnung“ durch die Worte „nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

    b) In Absatz 5 werden die Worte „§ 1552 der Reichsversicherungsordnung vom Personalrat zu unterschreibenden Unfallanzeige“ durch die Worte „§ 193 Abs. 5 Satz 1 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Personalrat mit zu unterzeichnenden Unfall- oder Berufskrankheitenanzeige“ ersetzt.

53. Der VII. Abschnitt des ersten Teils wird gestrichen.

54. Der II. Abschnitt des zweiten Teils erhält folgende Fassung:

„II. Abschnitt

Kommunale Gebietskörperschaften sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau, die der Aufsicht des Landes unterstehen

§ 88
Kommunale Dienststellen, Wählbarkeit und Teilnahme an Sitzungen der Vertretungskörperschaft

(1) Dienststelle bei kommunalen Gebietskörperschaften ist die Verwaltungsbehörde der Gebietskörperschaft (Gemeindeverwaltung, Stadtverwaltung, Verbandsgemeindeverwaltung, Kreisverwaltung, Verwaltung des Bezirksverbandes); dies gilt nicht für Schulen.

(2) Eigenbetriebe und kommunale nicht rechtsfähige Anstalten, bei denen nicht nur vorübergehend mehr als 30 Beschäftigte tätig sind, erhalten eine eigene Personalvertretung, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt; an der allgemeinen Personalvertretung der Dienststelle nehmen sie nicht teil. § 5 Abs. 3 findet keine Anwendung.

(3) Beschäftigte einer kommunalen Gebietskörperschaft, die stimmberechtigt deren Vertretungskörperschaft oder einem Ausschuss der Vertretungskörperschaft angehören, der mit mitbestimmungspflichtigen Personalangelegenheiten der Gebietskörperschaft befasst werden kann, sind für die Personalvertretungen ihrer Dienststelle nicht wählbar.

(4) Stehen soziale oder personelle Angelegenheiten der Beschäftigten oder organisatorische Angelegenheiten in den Sitzungen der Vertretungskörperschaft oder ihrer Ausschüsse zur Beratung an, so ist die oder der Personalratsvorsitzende zur Darlegung der Beschlüsse des Personalrats in nicht öffentlicher Sitzung zu laden; eine Teilnahme an der Beschlussfassung erfolgt nicht.

§ 89
Oberste Dienstbehörde,
Einigungsverfahren und Einigungsstelle

(1) Der obersten Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes entspricht
1. bei kommunalen Gebietskörperschaften die Vertretungskörperschaft und
2. bei sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau, die der Aufsicht des Landes unterstehen, das in ihrer Satzung oder Verfassung vorgesehene Beschlussorgan.

In Zweifelsfällen bestimmt die zuständige oberste Landesbehörde die zuständige Stelle. Die Vertretungskörperschaft und das Beschlussorgan können ihre Aufgaben als oberste Dienstbehörde einem Ausschuss übertragen.

(2) Kommt eine Einigung in einer Mitbestimmungsangelegenheit nicht zustande, so kann die Angelegenheit durch die Dienststellenleitung der obersten Dienstbehörde unter Beachtung der maßgeblichen Sitzungsfristen für deren nächste Sitzung zur Behandlung im nicht öffentlichen Teil vorgelegt werden; auf Verlangen des Personalrats ist sie vorzulegen. § 88 Abs. 4 gilt auch für die dort nicht genannten Mitbestimmungsangelegenheiten entsprechend. Die oberste Dienstbehörde hat in derselben Sitzung zu beschließen, ob die Entscheidung der Einigungsstelle herbeigeführt werden soll. Ein Auszug aus der Niederschrift über die Beschlussfassung ist dem Personalrat unverzüglich zuzuleiten.

(3) § 75 gilt entsprechend. Die oberste Dienstbehörde hat die Dienststellenleitung, sofern diese nicht schriftlich auf ihre Mitgliedschaft verzichtet, als Mitglied der Einigungsstelle zu bestellen. In den Fällen des § 75 Abs. 5 entscheidet die Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der Empfehlung der Einigungsstelle endgültig. Liegen die Voraussetzungen des § 75 Abs. 6 vor, kann die oberste Dienstbehörde nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle diesen in ihrer nächsten Sitzung ganz oder teilweise aufheben und der Dienststellenleitung zur endgültigen Entscheidung zuleiten.

§ 90
Einrichtungen mit wirtschaftlicher
Zweckbestimmung

(1) Besteht für wirtschaftliche Einrichtungen der öffentlichen Hand mit mehr als zehn Beschäftigten ein Verwaltungsrat, Werkausschuss oder ein vergleichbares Gremium, so müssen zu ihm mindestens in einem Drittel der Mitgliederzahl Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten hinzutreten; sie haben beratende Stimme. In der Hauptsatzung kann bestimmt werden, dass der Anteil der Beschäftigten höher ist; er muss jedoch weniger als die Hälfte betragen.

(2) Das Vorschlagsrecht für die Wahl der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter durch die oberste Dienstbehörde steht dem Personalrat zu. Er soll die doppelte Anzahl der zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten vorschlagen. Die Wahl erfolgt nach

§ 40 Abs. 2 bis 4 der Gemeindeordnung, § 33 Abs. 2 bis 4 der Landkreisordnung oder der aufgrund des § 6 a Abs. 2 des Sparkassengesetzes erlassenen Landesverordnung.

(3) In Einrichtungen ohne eigene Personalvertretung nach § 88 Abs. 2 müssen mindestens zwei Drittel der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten in der Einrichtung beschäftigt sein.

(4) Wirtschaftliche Einrichtungen der öffentlichen Hand im Sinne von Absatz 1 sind ihre kaufmännisch verwalteten Betriebe ohne eigene Rechtspersönlichkeit sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die überwiegend wirtschaftliche Aufgaben erfüllen.

§ 91
Zweckverbände und andere öffentlich-rechtliche Verbände

§ 88 findet auf Zweckverbände und andere öffentlich-rechtliche Verbände von kommunalen Gebietskörperschaften entsprechende Anwendung.

§ 92
Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, rechtsfähige Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts

(1) Die §§ 73 und 78 gelten nicht für Personalangelegenheiten der leitenden Angestellten der Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit sowie der rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, wenn sie nach Dienststellung und Dienstvertrag

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Beschäftigten der Dienststelle berechtigt sind oder
2. Generalvollmacht oder Prokura haben oder
3. im Wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung der Dienststelle im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung einer oder eines in Satz 1 genannten leitenden Angestellten ist dem Personalrat rechtzeitig mitzuteilen.

(2) Stehen Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit sowie rechtsfähige Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Wettbewerb mit privatwirtschaftlich organisierten Unternehmen, so finden die §§ 73 und 80 Abs. 2 Nr. 11 bis 17 einschließlich der damit unmittelbar zusammenhängenden Vorbereitungs- und Folgemaßnahmen keine Anwendung; § 69 Abs. 2 bleibt unberührt. Dies gilt nicht für die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und die Einführung, Anwendung und Änderung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistungen der Beschäftigten zu überwachen. In den Fällen des § 78 Abs. 2 kann der Personalrat die Zustimmung nur verweigern, wenn er geltend macht, dass die Maßnahme rechtswidrig ist; bei Einwendungen aus anderen Gründen sind diese mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung zu erörtern. § 74 Abs. 2 Satz 5 findet mit der Maßgabe An-

wendung, dass der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung der Dienststellenleitung innerhalb einer Woche nach Zugang des Antrags mitzuteilen ist.

(3) Die §§ 5 und 56 gelten entsprechend für Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit sowie für rechtsfähige Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Für den Verhinderungsfall ist die Vertretung auch durch die Leiterin oder den Leiter der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung zulässig. Weiter gehende Vertretungsregelungen können durch Dienstvereinbarung getroffen werden. Die Verhinderungsvertretung gilt nicht für Besprechungen nach § 67 Abs. 1.

(4) Bei der Zusammenlegung von Dienststellen wählen die Beschäftigten der zusammenzulegenden Dienststellen spätestens vor dem Zeitpunkt des Zusammenlegens, frühestens drei Monate vor diesem Zeitpunkt einen neuen Personalrat nach den Bestimmungen dieses Gesetzes."

55. § 93 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nummer 6 erhält folgende Fassung:

„6. dem Polizeiorchester."

bb) Folgender Satz wird angefügt:

„§ 5 Abs. 3 findet keine Anwendung."

b) Absatz 3 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Sie nehmen für die in Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 bezeichneten Personalräte gegenüber den insoweit als übergeordnete Dienststellen geltenden Polizeipräsidien die Aufgabe als Stufenvertretung nach § 74 Abs. 4 wahr."

c) Nach Absatz 3 wird folgender neue Absatz 4 eingefügt:

„(4) In Abweichung von § 56 Abs. 2 wird der Personalrat eines Polizeipräsidiums nur beteiligt, wenn die Leitung des Polizeipräsidiums in Angelegenheiten entscheidet, über die in einer Polizeidirektion deren Leitung zu entscheiden hätte; in den übrigen von der Leitung des Polizeipräsidiums zu entscheidenden Angelegenheiten, die sich ausschließlich auf die Beschäftigten der Hauptdienststelle erstrecken, ist der Gesamtpersonalrat zuständig."

d) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 5 und wie folgt geändert:

Die Worte „Ministeriums des Innern und für Sport" werden durch die Worte „für die Polizei zuständigen Ministeriums" ersetzt.

56. § 94 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden die Worte „Ministeriums des Innern und für Sport bilden bei dem Ministerium des Innern und für Sport" durch die Worte „für die Polizei zuständigen Ministeriums bilden bei dem für die Polizei zuständigen Ministerium" ersetzt.

b) In Absatz 2 werden die Worte „Ministerium des Innern und für Sport“ durch die Worte „für die Polizei zuständigen Ministerium“ ersetzt.

57. In § 95 Abs. 1 Satz 1 wird die Verweisung „§ 20 Abs. 7“ durch die Verweisung „§ 20 Abs. 6“ ersetzt und nach dem Wort „Schulgesetzes“ der Klammerzusatz „(SchulG)“ eingefügt.

58. § 96 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift und in Absatz 1 Halbsatz 1 werden die Worte „Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter“ jeweils durch die Worte „Anwärterinnen und Anwärter für die Lehrämter“ ersetzt.

b) In Absatz 2 werden die Worte „des Schulgesetzes“ durch die Abkürzung „SchulG“ ersetzt.

59. § 97 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Im Einleitungssatz werden die Worte „des Schulgesetzes“ durch die Abkürzung „SchulG“ ersetzt.

bb) In Nummer 1 Buchst. a werden nach dem Wort „Hauptschulen“ die Worte „sowie Regionale Schulen“ eingefügt.

cc) In Nummer 2 werden die Worte „beim Ministerium für Bildung und Kultur“ durch die Worte „bei dem für das Schulwesen zuständigen Ministerium“ ersetzt.

dd) In Nummer 2 Buchst. a werden nach dem Wort „Hauptschulen“ die Worte „sowie Regionale Schulen“ eingefügt.

ee) Folgender Satz wird angefügt:

„Das für das Schulwesen zuständige Ministerium legt bei besonderen Versuchsschulen fest, zu welcher Stufenvertretung sie gehören.“

b) Absatz 3 Satz 1 bis 3 erhält folgende Fassung:

„Die Stufenvertretungen bei dem für das Schulwesen zuständigen Ministerium und den Mittelbehörden können einen gemeinsamen schulartbezogenen Ausschuss bilden. Sie können Angelegenheiten abstimmen, die von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer Stufenvertretung hinausgehen. In diesen Angelegenheiten kann der gemeinsame Ausschuss auch Besprechungen nach § 67 mit den Dienststellenleitungen führen.“

c) Nach Absatz 5 wird folgender neue Absatz 6 eingefügt:

„(6) Das für das Schulwesen zuständige Ministerium kann durch Rechtsverordnung für Dienstvereinbarungen über die Freistellung von Mitgliedern von Personalräten an Schulen und Studienseminaren sowie von Stufenvertretungen für Schulen Grundsätze und Obergrenzen abweichend von § 40 festlegen.“

d) Der bisherige Absatz 6 wird Absatz 7 und wie folgt geändert:

Worte „des Schulgesetzes" werden durch die Abkürzung „SchulG" ersetzt.

e) Der bisherige Absatz 7 wird Absatz 8.

60. § 99 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 1 wird das Wort „vorwiegend" durch das Wort „überwiegend" ersetzt.

b) In Absatz 2 werden das Wort „Hochschulgesetzes" durch das Wort „Universitätsgesetzes" und das Wort „vorwiegend" durch das Wort „überwiegend" ersetzt.

61. In § 100 Abs. 1 Nr. 1 werden die Worte „in Mayen" gestrichen.

62. § 103 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die staatlichen Forstämter."

63. § 104 Abs. 2 Satz 3 wird gestrichen.

64. In § 105 Satz 1 und § 106 Abs. 1 Satz 1 und 3 wird das Wort „Tariftage" jeweils durch das Wort „Tage" ersetzt.

65. Nach § 106 wird folgender § 106 a eingefügt:

„§ 106 a
Beteiligung bei witterungsbedingter Unterbrechung der Arbeit

Die Dienststellenleitung hat die Feststellung, ob die Voraussetzungen für eine witterungsbedingte Unterbrechung der Arbeit gemäß § 62 des Manteltarifvertrags für Waldarbeiter der Länder und der Gemeinden (MTW) vom 26. Januar 1982, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 17 vom 7. Mai 1999, erfüllt sind, und die Entscheidung über die Möglichkeit der Wiederaufnahme der Arbeit nach einer witterungsbedingten Unterbrechung mit dem Personalrat zu erörtern."

66. Nach § 108 wird folgender § 108 a eingefügt:

„§ 108 a
AOK – Die Gesundheitskasse in Rheinland-Pfalz, Innungskrankenkasse Rheinland-Pfalz, Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz

In Abweichung von § 56 Abs. 2 wird der Gesamtpersonalrat in personellen Angelegenheiten der Beschäftigten einer nach § 5 Abs. 3 verselbständigten Dienststelle oder mehrerer nach § 5 Abs. 3 verselbständigten Dienststellen nur beteiligt, wenn der Vorstand die Entscheidungen trifft."

67. § 109 erhält folgende Fassung:

„§ 109
Betriebskrankenkassen öffentlicher Verwaltungen

Bei einer Betriebskrankenkasse einer öffentlichen Verwaltung wird kein eigener Personalrat gebildet, wenn die öffentliche Verwaltung auf ihre Kosten die für die Füh-

rung der Geschäfte erforderlichen Personen bestellt (§ 156 in Verbindung mit § 147 Abs. 2 Satz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch); die Aufgaben des Personalrats nimmt in diesem Fall die Personalvertretung dieser öffentlichen Verwaltung wahr."

68. In § 111 Halbsatz 1 werden die Worte „beim Ministerium der Justiz" durch die Worte „bei dem für den Strafvollzug zuständigen Ministerium" ersetzt.

69. § 112 erhält folgende Fassung:

„§ 112
Beschäftigte

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die beim Zweiten Deutschen Fernsehen (ZDF) durch Arbeitsvertrag unbefristet oder auf Zeit angestellten Beschäftigten einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

(2) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht arbeitnehmerähnliche Personen gemäß § 12 a TVG, die wesentlich an der Programmgestaltung mitwirken."

70. In § 113 erhält der Einleitungssatz folgende Fassung:

„Als Dienststellen gelten:".

71. § 114 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) In den Fällen des § 67 Abs. 1 und des § 74 kann sich die Intendantin oder der Intendant durch die ständige Vertreterin oder den ständigen Vertreter, die Verwaltungsdirektorin oder den Verwaltungsdirektor oder die Leiterin oder den Leiter der Hauptabteilung Personal vertreten lassen; sie oder er kann sich im Falle des § 67 Abs. 1 für den Bereich eines Studios durch die Leiterin oder den Leiter des Studios und für den Bereich einer Einrichtung gemäß § 113 Nr. 3 durch die Leiterin oder den Leiter dieser Einrichtung vertreten lassen."

72. § 115 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 1 wird folgender neue Absatz 2 eingefügt:

„(2) Nicht wahlberechtigt sind die Intendantin oder der Intendant, die Verwaltungsdirektorin oder der Verwaltungsdirektor, die Leiterin oder der Leiter der Hauptabteilung Personal, die Direktorinnen und Direktoren sowie die Justitiarin oder der Justitiar."

b) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3 und erhält folgende Fassung:

„(3) Nicht wählbar sind die Leiterinnen und Leiter der Studios und der Einrichtungen gemäß § 113 Nr. 3 sowie die Volontärinnen und Volontäre."

73. § 116 wird wie folgt geändert:

    a) Der Überschrift werden die Worte „und Einigungsstelle“ angefügt.

    b) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

    c) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

    „(2) Die Einigungsstelle für das ZDF wird bei dem Zentralstudio gebildet. § 75 gilt entsprechend; hierbei entspricht der obersten Dienstbehörde die Intendantin oder der Intendant und der Regierungsgewalt im Sinne des Absatzes 6 Satz 1 die durch Staatsvertrag zugewiesene Kompetenz der Intendantin oder des Intendanten.“

74. § 117 erhält folgende Fassung:

„§ 117
Ausnahmen von der Mitbestimmung

(1) § 78 gilt für Beschäftigte, die maßgeblich die Programmgestaltung beeinflussen, und für Beschäftigte mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit nur, wenn sie es beantragen.

(2) § 78 gilt nicht für die außertariflichen Beschäftigten sowie die Leiterinnen und Leiter von Geschäftsbereichen, Bereichen, Abteilungen, Redaktionen, Studios und vergleichbarer Organisationseinheiten.“

75. Dem § 120 wird folgender Satz angefügt:

„§ 76 gilt entsprechend.“

76. Der XI. Abschnitt des zweiten Teils wird gestrichen.

77. Der bisherige § 122 wird § 121 und wie folgt geändert:

    a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

    b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

    „(2) Dieses Gesetz ist revisibles Landesrecht.“

78. Die bisherigen §§ 123 und 124 werden §§ 122 und 123.

79. Nach der Überschrift des III. Abschnitts des dritten Teils wird folgender neue § 124 eingefügt:

„§ 124
Verwaltungsreformmaßnahmen

Die Staatskanzlei, die Ministerien und der Rechnungshof werden ermächtigt, jeweils für ihren Geschäftsbereich im Einvernehmen mit dem für das allgemeine öffentliche Dienstrecht zuständigen Ministerium durch Rechtsverordnung Regelungen zu erlassen, die die Personalvertretung für den Fall sicherstellen oder erleichtern, dass kommunale Gebietskörperschaften, sonstige Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts oder Dienststellen umgebildet oder neu gebildet werden; dies gilt nicht, wenn die Umbildung oder Neubildung durch Gesetz geregelt wird. Dabei können insbesondere Bestimmungen getroffen werden über

1. die Voraussetzungen und den Zeitpunkt für die erstmaligen Neuwahlen der Personalvertretungen nach der Umbildung oder Neubildung,
2. die Änderung der Amtszeiten der bisherigen und der nach der Umbildung oder Neubildung erstmalig gewählten Personalvertretungen bis zu einem Jahr,
3. die vorübergehende Fortführung der Geschäfte durch die bisherigen Personalvertretungen,
4. die Bestellung von Wahlvorständen für die erstmaligen Neuwahlen der Personalvertretungen nach der Umbildung oder Neubildung."

80. § 125 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1 und wie folgt geändert:

aa) Im Einleitungssatz wird das Wort „Rechtsvorschriften" durch das Wort „Rechtsverordnungen" ersetzt.

bb) In Nummer 2 wird das Wort „Ansprüchen" durch das Wort „Einsprüchen" ersetzt.

cc) In Nummer 7 wird das Komma durch einen Punkt ersetzt.

dd) Nummer 8 wird gestrichen.

b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Das für das allgemeine öffentliche Dienstrecht zuständige Ministerium erlässt die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften."

81. § 127 wird gestrichen.

82. Der bisherige § 128 wird § 127.

83. Das Inhaltsverzeichnis wird entsprechend den vorstehenden Bestimmungen geändert.

Artikel 2

(1) Die bei In-Kraft-Treten dieses Gesetzes bereits eingeleiteten Verfahren werden nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zu Ende geführt.

(2) § 76 Abs. 4 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung des Artikels 1 Nr. 43 Buchst. b gilt auch für bereits vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes abgeschlossene Dienstvereinbarungen.

Artikel 3

Das für das allgemeine öffentliche Dienstrecht zuständige Ministerium wird ermächtigt, den Wortlaut des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung, die sich aus Artikel 1 dieses Gesetzes ergibt, mit neuem Datum bekannt zu machen.

Artikel 4

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeines

Die vom Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz aufgrund von zwei Normenkontrollverfahren (VGH N 1 und 2/93) in seinem Urteil vom 18. April 1994 (Entscheidungsumdruck, nachfolgend abgekürzt: VGHE) für verfassungswidrig erklärten Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes (LPersVG) vom 8. Dezember 1992 (GVBl. S. 333), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 18. März 1997 (GVBl. S. 65), BS 2035-1, werden unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu formuliert; in wenigen Einzelfällen (§ 74 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 9) bedarf es keiner Ersatzvorschriften. Hierbei wird insbesondere berücksichtigt, dass der Paritätsgedanke nicht zum Prinzip der Verteilung der staatlichen und kommunalen Organisationsgewalt wird, zu deren Kernbereich die Letztentscheidung in personellen Angelegenheiten gehört. Das Verbot eines innerdienstlichen Kondominiums von Dienststelle und Personalvertretung wird befolgt. Die Strukturprinzipien des Personalvertretungsgesetzes und die erforderlichen Korrekturen werden danach ausgerichtet:

- Auf ein Zustimmungserfordernis des Personalrats bei der Entlassung seiner Mitglieder, die in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf oder auf Probe stehen, wird gänzlich verzichtet. Im Hinblick auf die uneingeschränkte Personalhoheit des Dienstherrn können die verfassungsrechtlichen Bedenken auch nicht durch eine verwaltungsgerichtliche Ersetzungsbefugnis oder ein Einigungsverfahren ausgeräumt werden.

- Das Initiativrecht des Personalrats wird sowohl auf die sozialen und sonstigen innerdienstlichen sowie personellen Angelegenheiten als auch auf die Kollektivinteressen begrenzt.

- Die Übernahme der Regierungsklausel des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) gewährleistet, dass die wesentlichen Bestandteile der Regierungsgewalt dieser gesichert bleiben.

- Angesichts der verfassungsrechtlich geregelten Bindung des Gesetzgebers an die Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz wird der obersten Landesbehörde nicht mehr die Möglichkeit eingeräumt, bei ressortübergreifenden Mitbestimmungsangelegenheiten mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Vereinbarungen zu treffen.

- Die Mitwirkung der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten in den Entscheidungsgremien der kommunalen Betriebe wird auf eine beratende Teilhabe beschränkt.

An dem Reformwerk des Personalvertretungsgesetzes vom 8. Dezember 1992 mit der Ausweitung der Mitbestimmung, insbesondere der Allzuständigkeit des Personalrats und der Konkretisierung durch die Mitbestimmungskataloge, wird festgehalten. Hierbei werden zum einen die Kriterien für die nicht erwähnten Maßnahmen festgelegt und der abschließende Charakter der in den Beispielskatalogen geregelten Maßnahmen festgeschrieben. Zum anderen werden vor dem Hintergrund der parlamentarischen Regierungsverantwortlichkeit Rechtsvorschriften, Organisationsentscheidungen und Verwaltungsanordnungen der Landesregierung sowie Verwaltungsanordnungen eines federführenden Fachministeriums mit Wirkung über den Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde hinaus von der Mitbestimmung ausgenommen.

Der Gesetzentwurf zieht ferner die notwendigen Konsequenzen aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (2 BvF 1/92) vom 24. Mai 1995 (Entscheidungsumdruck, nachfolgend abgekürzt: BVerfGE) zum Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (MBG Schl.-H.). Das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle ist neu zu regeln:

- In Zukunft wird die Einigungsstelle in den personellen Angelegenheiten sowohl der Beamtinnen und Beamten als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und in den organisatorischen Angelegenheiten, die für die Wahrnehmung des Amtsauftrags von erheblicher Bedeutung sind, lediglich eine Empfehlung abgeben.

- Ein Letztentscheidungsrecht verbleibt der Einigungsstelle nur in den sozialen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, zu denen auch die außerhalb der Beteiligung des Personalrats geregelten Geschäftsführungsangelegenheiten zählen. Allerdings kann die oberste Dienstbehörde in diesen Angelegenheiten aufgrund ihres Evokationsrechts den verbindlichen Beschluss der Einigungsstelle aufheben, wenn er im Einzelfall wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist.

- Die Zusammensetzung der Einigungsstelle bleibt unverändert.

An der Verbesserung der Arbeits-, Freistellungs- und Schulungsmöglichkeiten der Personalvertretungen gegenüber dem Personalvertretungsgesetz für Rheinland-Pfalz vom 5. Juli 1977 (GVBl. S. 213), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. November 1989 (GVBl. S. 242), – nachfolgend abgekürzt: LPersVG 1977 – wird im Grundsatz festgehalten. Die deutliche Verschlechterung der Haushalts- und Finanzlage sowie die Verschlankung des Staates und die damit verbundene dringend gebotene Effizienz der öffentlichen Verwaltung, die zur Haushaltskonsolidierung Stellen abbauen muss, erfordern jedoch eine maßvolle Einschränkung sowohl der Größe als auch der Freistellungsmöglichkeiten der Personalvertretungen. Daher werden folgende Änderungen vorgenommen:

- Größe der Personalvertretungen
  - Der Personalrat wird bei einem Stand zwischen 101 und 1 000 Beschäftigten zwischen fünf und elf Mitglieder (bisher: zwischen sieben und 15) und höchstens 23 Mitglieder (bisher: 25) haben.
  - Die Höchstzahl der Mitglieder der Stufenvertretung und des Gesamtpersonalrats verringert sich um zwei auf 19.

Ferner wird durch den Verzicht auf die Anwendung des Minderheitenschutzes gemäß § 13 Abs. 3 der Widerspruch in der Bestimmung des § 54 Abs. 2 zur Wahl und Zusammensetzung der Stufenvertretung aufgehoben; der Schutz der Minderheitsgruppen bleibt jedoch gewahrt, indem jede Gruppe mindestens eine Vertreterin oder einen Vertreter in der Stufenvertretung erhält.

- Die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung besteht bei mehr als 200 jugendlichen Beschäftigten aus sieben Mitgliedern (bisher: Jugend- und Auszubildendenvertretung: in Dienststellen mit 201 bis 300 jugendlichen Beschäftigten aus sieben Mitgliedern und bei mehr als 300 jugendlichen Beschäftigten aus elf Mitgliedern; Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung: nach der Größe der Stufenvertretung).

- Freistellungen
  - In Dienststellen mit über 1 000 Beschäftigten werden einheitlich drei Mitglieder freigestellt. Die Möglichkeit, durch Dienstvereinbarung im Rahmen der Staffelung andere Regelungen zu treffen, bleibt unberührt.
  - Für Dienstvereinbarungen über Freistellungen im Schulbereich wird dem für das Schulwesen zuständigen Ministerium eine Verordnungsermächtigung zur Festlegung von Grundsätzen und Obergrenzen eingeräumt.
  - Die bisher günstige Praxis, dass ein freigestelltes Personalratsmitglied, bei dem die Freistellung zu einem Wechsel des Beschäftigungsorts führt, nicht Trennungsgeld, sondern Reisekostenvergütung für die Fahrt zwischen dem Ort seiner Stammdienststelle und dem Sitz der Personalvertretung erhält, wird im Interesse der Mitglieder des Personalrats durch eine gesetzliche Verankerung sichergestellt.

- Schulungs- und Bildungsmaßnahmen
  - Der Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen wird für Mitglieder des Wahlvorstands von bis zu fünf auf in der Regel drei Werktage gekürzt.

Aus rechtlichen Gründen werden die Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sowie die Personen, die nicht länger als zwei Monate tätig sind, nicht mehr zu den Beschäftigten und die am Wahltag seit mehr als 18 Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubten Beschäftigten nicht mehr zu den Wahlberechtigten gerechnet.

Im Interesse des Sachzusammenhangs und der Klarheit werden in einem eigenen Abschnitt (II. Abschnitt des zweiten Teils) die spezifischen Regelungen sowohl für die Gemeinden und Gemeindeverbände als auch für die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau, die der Aufsicht des Landes unterstehen, zusammengefasst.

Unter Beachtung des Grundsatzes, einen ausgewogenen Ausgleich zwischen den Belangen der Dienststellen auf Aufrechterhaltung einer funktionsfähigen und effizienten Verwaltung sowie den Interessen der Beschäftigten im Hinblick auf die sie betreffenden innerdienstlichen Entscheidungen herbeizuführen, werden zum einen der Handlungsspielraum der Dienststellen zurückhaltend vergrößert und zum anderen die Rechte der Personalvertretungen im vertretbaren Rahmen gestärkt.

Der Forderung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE S. 54) nach sach- und zeitgerechter Schaffung der für die wirksame Erfüllung des Amtsauftrags erforderlichen organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Bedingungen wird durch folgende Regelungen Rechnung getragen:

- Die Dienststelle kann jederzeit eine Dienstvereinbarung ganz oder teilweise aufheben, wenn ihr das in Ausübung ihrer Regierungsverantwortung für eine gemeinwohlorientierte Staatstätigkeit angezeigt erscheint.

- Aus personalwirtschaftlichen Gründen, insbesondere zur Stärkung der dienststelleninternen Mobilität, wird weiterhin von der Mitbestimmungspflichtigkeit der Umsetzung von Beamtinnen und Beamten ohne Wechsel des Dienstorts abgesehen.

- Die Geltendmachung von Ersatzansprüchen, die Erteilung schriftlicher Abmahnungen, die vorläufige Dienstenthebung, die Einbehaltung von Dienstbezügen und die Erhebung der Disziplinarklage unterliegen nur auf Antrag der Beschäftigten der Mitbestimmung; die Beschäftigten sind jedoch von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen und auf ihr Antragsrecht hinzuweisen.

- Die Erstellung und Verwendung von Personalfragebogen im Rahmen der Rechnungsprüfung werden von der Mitbestimmung ausgenommen.

- Im Hinblick auf das Direktionsrecht des Dienstherrn werden die Mitbestimmungstatbestände der Arbeitsplätze und Arbeitsorganisation sowie der Arbeitsinhalte und des Arbeitsumfangs gestrafft und neu formuliert.

Folgende Maßnahmen stärken die Rechte der Personalvertretungen:

- Hinsichtlich des Rechtsschutzes bei dienstlichen Gesprächen zur Überprüfung von Pflichtverletzungen, die arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen zur Folge haben können, werden zur Vermeidung einer Benachteiligung die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Beamtinnen und Beamten gleichgestellt, indem sie ebenfalls ein Mitglied des Personalrats hinzuziehen können.

- Im Interesse ihrer Unabhängigkeit werden die Mitglieder des Personalrats nicht nur gegen Versetzung, Abordnung und Umsetzung, sondern auch gegen die ebenfalls mitbestimmungspflichtige Zuweisung geschützt.

- Die Auswahl für die Teilnahme an Maßnahmen der Berufsausbildung, der beruflichen Fortbildung und der beruflichen Umschulung unterliegt der Mitbestimmung, wenn mehr Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen. Ebenso bedarf die Bestellung und Abberufung von Ausbildungsleiterinnen und Ausbil-

dungsleitern sowie Ausbilderinnen und Ausbildern der Zustimmung des Personalrats.

- Bei der Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis sowie der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand und der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit ohne eigenen Antrag wird der Personalrat in Form der Mitbestimmung beteiligt.

- Die Erörterungstatbestände werden um
  - das geplante Budget im Rahmen der Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag vor der Weiterleitung,
  - die Aufteilung des Personalausgabenbudgets,
  - die Erstellung und Anpassung von Frauenförderplänen und
  - die wesentlichen Änderungen der Behördenorganisation und der Geschäftsverteilung

  erweitert.

An der Verwaltungsgerichtsordnung mit ihrem im Unterschied zum Beschlussverfahren nach dem Arbeitsgerichtsgesetz moderneren prozessualen Instrumentarium wird festgehalten. Zur Wahrung eines unbegrenzten drittinstanzlichen Rechtsschutzes wird das Personalvertretungsgesetz als revisibles Landesrecht gesetzlich festgelegt.

Schließlich werden Änderungen vorgenommen, um Schwierigkeiten bei der Auslegung und dem Vollzug des Personalvertretungsgesetzes zu beheben.

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und die kommunalen Spitzenverbände wurden gemäß § 105 Abs. 3 LBG beteiligt. Ihre nachfolgenden Änderungsvorschläge fanden keine Berücksichtigung:

- Die DAG lehnt die Einschränkung der Größe des Personalrats gemäß § 12 Abs. 3 (Artikel 1 Nr. 8 Buchst. b) ab, da sie von der Rechtsprechung nicht vorgegeben werde.

  Dem Anliegen wird nicht Rechnung getragen. Die vorgesehene Größe des Personalrats ist sachlich gerechtfertigt. Sie entspricht den Regelungen der Personalvertretungsgesetze von sieben Ländern. Von der Höchstzahl abgesehen haben der Bund und neun Länder dieselbe Regelung.

- Der DBB verlangt die Streichung des § 13 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 sowie die Ergänzung des Absatzes 5 um einen Satz „Eine Gruppe erhält in diesem Fall mindestens einen Sitz" (Artikel 1 Nr. 9 Buchst. b), um zu verhindern, dass über die Minderheitenschutzregelung des § 13 Abs. 3 die Gruppe, die über die absolute Mehrheit der Beschäftigten verfüge, gegebenenfalls die absolute Mehrheit der Sitze verliere.

  Die Forderung wird nicht aufgegriffen. § 13 entspricht mit Ausnahme des Absatzes 1 Satz 2 § 17 BPersVG. Sowohl die landesrechtliche als auch die bundesrechtliche Regelung haben sich bewährt. Der infolge des Minderheitenschutzes befürchtete Verlust der absoluten Mehrheit der Sitze der Gruppe, die über die absolute Mehrheit der Beschäftigten verfügt, kann nur in extremen Ausnahmefällen eintreten und ist unter Abwägung aller Interessen auch vertretbar.

- Der DGB und der DBB wenden sich gegen die Begrenzung der Freistellungen auf drei Mitglieder gemäß § 40 Abs. 2 Satz 1 (Artikel 1 Nr. 22 Buchst. a Doppelbuchst. aa) und fordern im Interesse einer sachgerechten Personalratstätigkeit die Beibehaltung der bisherigen Freistellungsstaffel.

  An der Freistellungshöchstgrenze wird festgehalten. Der Grundsatz sparsamer Haushaltsführung und die schwierige Haushaltslage des Landes lassen eine andere Regelung nicht zu. Weitere Freistellungen können im Einzelfall gemäß § 40 Abs. 3 Satz 1 durch Dienstvereinbarung getroffen werden, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Personalratsaufgaben erforderlich ist. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet gemäß § 40 Abs. 3 Satz 2 auf Antrag des Personalrats die Einigungsstelle.

- Der DBB schlägt vor, in § 40 Abs. 2 (Artikel 1 Nr. 22 Buchst. a) anstelle einer ganzen Freistellung Teilfreistellungen zu ermöglichen.

  Dem Vorschlag wird aus personalwirtschaftlichen Gründen nicht entsprochen. Im Übrigen können durch Dienstvereinbarung gemäß § 40 Abs. 3 Satz 1 Teilfreistellungen festgelegt werden.

- Die DAG lehnt das Evokationsrecht in den Geschäftsführungsangelegenheiten (z. B. § 40 Abs. 3 Satz 3 [Artikel 1 Nr. 22 Buchst. b Doppelbuchst. bb]) ab, da es nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz und des Bundesverfassungsgerichts nicht erforderlich sei.

  An dem Evokationsrecht in den Geschäftsführungsangelegenheiten wird festgehalten. Diese zählen zu den sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten (alle innerdienstlichen Angelegenheiten, die nicht personeller, organisatorischer, wirtschaftlicher oder sozialer Art sind), die ebenso wie die sozialen Angelegenheiten in ihrem Schwerpunkt die Beschäftigten in ihrem Beschäftigungsverhältnis betreffen, typischerweise aber nicht oder nur unerheblich die Wahrnehmung von Amtsaufgaben gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern berühren. Bei dieser Fallgruppe a des Bundesverfassungsgerichts hat die Einigungsstelle grundsätzlich ein Letztentscheidungsrecht. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE S. 50) müssen aber auch in dieser Fallgruppe Entscheidungen, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben (vgl. § 104 Satz 3 BPersVG, der § 75 Abs. 5 entspricht, z. B. von der Einigungsstelle beschlossene Freistellungen, die sachlich nicht gerechtfertigt und finanziell nicht zu verantworten sind). Der Vorbehalt ist in Gestalt eines Evokationsrechts vorgesehen.

- Der DBB regt die Streichung des § 41 Abs. 4 Satz 1 (Artikel 1 Nr. 23 Buchst. c Doppelbuchst. aa) an, damit Teilzeitkräfte und Schichtdienstleistende für die Teilnahme an über die Arbeitszeit hinausgehenden Schulungs- und Bildungsveranstaltungen einen Anspruch auf Freizeitausgleich haben.

  Der Anregung wird nicht gefolgt.

Bei der vorgesehenen Ergänzung handelt es sich lediglich um eine Klarstellung. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, PersV 1982, 63 [64 f.]) ist § 41 von abschließendem Charakter, sodass für die Teilnahme an über die Arbeitszeit hinausgehenden Schulungs- und Bildungsveranstaltungen kein Anspruch auf Freizeitausgleich besteht.

Der sich daraus ergebende Ausschluss von Freizeitausgleich für Teilzeitkräfte und Schichtdienstleistende ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (PersR 1996, 237 [238 f.]) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Az.: 7 AZR 581/92) keine gegen Artikel 141 EG-Vertrag verstoßende mittelbare Frauendiskriminierung, da er durch ein legitimes sozialpolitisches Ziel gerechtfertigt wird. Mit der Ausgestaltung als unentgeltliches Ehrenamt und der damit bezweckten Unabhängigkeit der Amtsführung werde eine legitime sozialpolitische Zielsetzung verfolgt, die in keinem Zusammenhang mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stehe. Die aus dem Ehrenamtsprinzip folgende Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Frauen sei zur Sicherung der inneren und äußeren Unabhängigkeit der Personalräte hinzunehmen.

- Der DBB fordert, dass gemäß § 69 Abs. 3 Satz 1 (Artikel 1 Nr. 38 Buchst. a) zu den Vorstellungs- und Auswahlgesprächen nicht ein Mitglied des Personalrats, dessen Dienststelle die Gespräche führt, sondern ein Mitglied des Personalrats, dessen Dienststelle die Maßnahme trifft, einzuladen ist, damit die obersten Dienstbehörden nicht beliebig die Zuständigkeit der Personalvertretungen verändern können.

  Die Forderung wird nicht aufgegriffen. Die Verlagerung der Zuständigkeit auf die Personalvertretung, deren Dienststelle die verwaltungsorganisatorisch verselbständigten Vorstellungs- und Auswahlgespräche führt, wird vom Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz (OVG Rheinland-Pfalz, PersR 1995, 387 [391 f.]) anerkannt, trägt zur Verwaltungsvereinfachung bei und spart auf Personalvertretungsseite insbesondere im Schulbereich Reisekosten in beträchtlicher Höhe.

- Der DBB schlägt unter Berufung auf die Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz (OVG Rheinland-Pfalz, PersR 1995, 387 [390 f.]) vor, dass gemäß § 69 Abs. 3 Satz 1 (Artikel 1 Nr. 38 Buchst. a) bei Vorstellungs- und Auswahlgesprächen mit den in § 81 Satz 1 aufgeführten Personen ein von der Personalvertretung benanntes Personalratsmitglied einzuladen ist.

  Dem Vorschlag wird nicht entsprochen. Hessen und Nordrhein-Westfalen haben ebenfalls die Teilnahme eines Personalratsmitglieds bei Vorstellungs- und Auswahlgesprächen mit den in § 81 Satz 1 erwähnten Personen ebenfalls ausgeschlossen. Allein die Nichtbeteiligung der Personalvertretung bei Vorstellungs- und Auswahlgesprächen in den Fällen des § 81 Satz 1 wird dem dieser Bestimmung zugrunde liegenden Rechtsgedanken auf Einflussnahme der Personalvertretung auf personelle Angelegenheiten nur auf Wunsch der betreffenden Person gerecht.

- Der DGB, der sich hinsichtlich seiner weiteren Vorschläge auf das von ihm in Auftrag gegebene Gutachten von Herrn Professor Dr. Ulrich Battis, Humboldt-Universität Berlin, vom Oktober 1998 (PersR 1999, 139 ff.) beruft, und die DAG regen an, es mit Ausnahme des Wortes „gleichberechtigt" bei der bisherigen Formulierung des § 73 (Artikel 1 Nr. 40) zu belassen, da sie gegenüber der eher technokratischen Neufassung die juristischen Laien anspreche und nicht mit Verweisungen auf andere Normen belastet sei.

  An der Neufassung wird festgehalten.

  § 73 Abs. 1, der von der Allzuständigkeit des Personalrats ausgeht, verdeutlicht den Zusammenhang zwischen den in den Beispielskatalogen der §§ 78 bis 80 geregelten Maßnahmen (Absatz 1 Satz 1 Nr. 1) und den nicht erwähnten Maßnahmen (Absatz 1 Satz 1 Nr. 2). Die in Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 festgelegten Voraussetzungen beruhen auf der vom Bundesverfassungsgericht (BVerfGE 9, 278 [289]) und vom Bundesverwaltungsgericht (BVerwG, PersV 1989, 315 [316]) vorgenommenen Definition der Allzuständigkeit. Es ist sinnvoll, sie im Interesse der Klarheit in das Gesetz aufzunehmen, damit die Beschäftigten ihre Reichweite erkennen können (vgl. Niedersachsen). Absatz 1 Satz 2 gibt die herrschende Meinung zur Auslegung der Beispielskataloge der §§ 78 bis 80 wieder. Insgesamt trägt die Neufassung der Bestimmung im Gegensatz zur bisherigen Formulierung zur Klärung der grundsätzlichen Fragen der Mitbestimmung bei.

  Der bisherige § 73 Satz 2 wurde nicht übernommen. Halbsatz 1 hat aufgrund der konkret gefassten Mitbestimmungstatbestände in den Beispielskatalogen keinen eigenen Aussagegehalt und die dort aufgeführten materiellen Arbeitsbedingungen können als Bestandteil des Direktionsrechts der Dienststelle nicht der Mitbestimmung unterliegen. Halbsatz 2 widerspricht der Beschränkung des Initiativrechts des Personalrats auf die kollektive Interessenwahrung und wurde vom Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz (VGHE S. 99) als Beweis herangezogen, dass sich das Initiativrecht des bisherigen § 74 Abs. 3 auch auf die individuelle Interessenwahrnehmung bezieht und die Bestimmung daher verfassungswidrig ist.

- Der DGB verlangt die Ausgestaltung des Rückgängigmachungsanspruchs gemäß § 74 Abs. 1 Satz 2 (Artikel 1 Nr. 41 Buchst. a Doppelbuchst. bb) als ein subjektives Recht der Betroffenen oder des Personalrats durch die Ergänzung um die Worte „auf Antrag der Betroffenen oder des Personalrats", da dies verfassungspolitisch empfehlenswert sei.

  Dem Anliegen wird nicht Rechnung getragen.

  Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwGE 17, 250 [252]; BVerwG, PersR 1990, 297 [298]) verneint ein im Beschlussverfahren verfolgbares Recht des Personalrats, der Dienststelle die Durchführung bestimmter, der Beteiligung unterliegender Maßnahmen zu untersagen oder die Rückgängigmachung dienstlicher Maßnahmen wegen Verstoßes gegen Beteiligungsrechte zu verlangen, weil einem solchen Anspruch der Charakter des Beschlussverfahrens als eines objektiven Verfahrens entgegensteht. Danach hat der Personalrat lediglich einen Anspruch verfahrensrechtlichen Inhalts in dem Sinne, dass er sich nur auf Verfahrenshand-

lungen bezieht. Er könne zum Beispiel beim Unterlassen einer Beteiligung gegebenenfalls die Nachholung des Mitbestimmungsverfahrens verlangen (BVerwG, PersR 1990, 297 [298]; BVerwG, PersR 1995, 423 [425]). Alternativ bestehe in einem solchen Fall eine Pflicht der Dienststelle zur Rückgängigmachung der Maßnahme nur als objektivrechtliche Verpflichtung aufgrund des Prinzips der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung gemäß Artikel 20 Abs. 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG), wenn die Verletzung eines Mitbestimmungsrechts rechtskräftig festgestellt sei (BVerwG, PersR 1995, 16).

Im Gegensatz zum Betriebsrat benötigt der Personalrat nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, ZBR 1980, 59 [61 f.]) keinen Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch, da der Staat oder die öffentlichrechtlichen Körperschaften oder Anstalten selbst im Wege der Dienstaufsicht und notfalls durch disziplinäre Maßnahmen sicherstellen, dass dem Gesetz Genüge getan wird. Bestätigt wird dies durch § 9, wonach die schuldhafte Verletzung einer der Dienststellenleitung nach dem Personalvertretungsgesetz obliegenden Pflicht ein Dienstvergehen nach § 85 des Landesbeamtengesetzes (LBG) ist.

Daneben sieht das Bundesverwaltungsgericht (BVerwGE 17, 250 [252]) in der Einbeziehung der Rechtsfolgen einer unterlassenen Beteiligung in den Zuständigkeitsbereich des Beschlussverfahrens eine Überschneidung mit anderen Rechtswegen und die Gefahr abweichender Entscheidungen (Personalrat sowie Beamtinnen und Beamte vor dem Verwaltungsgericht mit unterschiedlichen Kammern; Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter vor dem Arbeitsgericht), da die einzelnen Beschäftigten, die von einer unter Missachtung des Beteiligungsrechts getroffenen Maßnahme in ihren Rechten verletzt werden, die Rückgängigmachung dieser fehlerhaften Maßnahme in dem für sie in Betracht kommenden Rechtsweg (Verwaltungsgericht oder Arbeitsgericht) verlangen können.

Nach der Rechtsprechung des Thüringer Oberverwaltungsgerichts (Thüringer Oberverwaltungsgericht, PersR 1997, 123 [125]; vgl. auch Lorenzen u. a., § 83 BPersVG Rdn. 55) stehen einem materiell-rechtlichen Unterlassungs- und Rückgängigmachungsanspruch des Personalrats die verfassungsrechtlich garantierte Personal-, Sach- und Organisationshoheit der Verwaltung und ihre Parlamentsverantwortlichkeit entgegen. Die Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 mit der strikten Begrenzung der Mitbestimmung auf den innerdienstlichen Bereich und mit dem Letztentscheidungsrecht der obersten Dienstbehörde bei Maßnahmen, die den Rechtsstatus von Beamtinnen und Beamten, Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern betreffen, verstärkt nach der Rechtsprechung der Oberverwaltungsgerichte (Thüringer Oberverwaltungsgericht, PersR 1997, 123 [125]; Niedersächsisches Oberverwaltungsgericht, PersR 1998, 426 [427]) die verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die Aufnahme eines gerichtlich durchsetzbaren Anspruchs des Personalrats auf Unterlassung und Rückgängigmachung dienstlicher Maßnahmen.

- Der DGB und der DBB fordern eine Ausweitung des Initiativrechts gemäß § 74 Abs. 3 (Artikel 1 Nr. 41 Buchst. c) auf die organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, da es nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 (BVerfGE S. 62), die dem Urteil des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz vom 18. April 1994 bei Divergenz vorgehe, zwischen aktiver (Initiativrecht) und passiver Mitbestimmung keiner gegenständlichen Differenzierung bedürfe.

  Der Forderung wird nicht gefolgt.

  Nach Auffassung des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz (VGHE S. 82, 86 f., 99 f.) darf es auch beim Initiativrecht im Gegenstandsbereich der Organisationsgewalt kein prinzipielles Kondominium zwischen Dienststelle und Personalvertretung geben. Der Paritätsgedanke könne nicht zum Prinzip der Verteilung der staatlichen und kommunalen Organisationsgewalt werden. Die Institutionalisierung eines den Materien der passiven Mitbestimmung akzessorischen Initiativrechts hätte aber den Charakter einer echten Teilhabemöglichkeit im Sinne positiver und aktiver Mitgestaltung und wäre nicht nur ein Zeichen formaler Waffengleichheit, sondern Ausdruck echter materieller Gleichheit. Aus dem verfassungsgewollten Rollenvorgang der Dienststelle folgert der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz beim Initiativrecht Restriktionen, die zu einer wesentlich stärkeren Differenzierung als auf dem Gebiet der passiven Mitbestimmung zwingen. Die gänzliche Herausnahme aus dem Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle als Differenzierungsmöglichkeit geht aber ins Leere, da bei den organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten die Einigungsstelle von jeher nur eine Empfehlung beschließen konnte (vgl. § 104 Satz 3 BPersVG, § 75 Abs. 5).

  Im Übrigen müssten bei einer Ausweitung des Initiativrechts auf organisatorische und wirtschaftliche Angelegenheiten zusätzlich zahlreiche Einigungsverfahren durchgeführt werden, die mit großem Verwaltungsaufwand verbunden sind, beträchtliche Kosten verursachen und mangels Letztentscheidungsrechts der Einigungsstelle und angesichts des Gegenstandsberichts der staatlichen und kommunalen Organisationsgewalt nur zum kleinen Teil zugunsten der Personalvertretungen ausgehen können.

  Unabhängig davon, ob das Bundesverfassungsgericht ein unbegrenztes Initiativrecht zulässt, ist für den rheinlandpfälzischen Gesetzgeber die Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz vom 18. April 1994 maßgebend. Die Auffassung von Herrn Professor Dr. Battis zur Divergenz von Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und eines Landesverfassungsgerichts, der sich insoweit weder auf verfassungsgerichtliche Rechtsprechung noch auf Stimmen in der Literatur stützen kann, wird nicht geteilt.

  Die Länder sind gemäß Artikel 28 Abs. 1 Satz 1 GG an die Grundsätze der Republik, der Demokratie, des Sozial- und Rechtsstaats als Staatsfundamentalnormen gebunden; die Ausgestaltung im Einzelnen unterliegt keinem Homogenitätsgebot (vgl. Jarass/Pieroth, Artikel 28 GG Rdn. 2). Die verfassungsmäßige Ordnung der Länder muss gemäß Artikel 28 Abs. 1 Satz 1 GG dem Grundsatz eines demokratischen Staates im Sinne des Grundgesetzes – in der Auslegung durch das Bundesverfassungsgericht – insoweit entsprechen, als damit ein Mindeststandard an Demokratie

vorgegeben wird. Innerhalb dieses Rahmens ist der Landesgesetzgeber nicht gehindert, die demokratische Verfassung des Landes anders auszugestalten als die Bundesverfassung des Grundgesetzes. Dementsprechend kann auch der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz bei der Auslegung des Demokratiegebots der Verfassung für Rheinland-Pfalz gemäß Artikel 74 Abs. 1 LV zu anderen – strengeren – Maßstäben und Ergebnissen gelangen als das Bundesverfassungsgericht bei der Interpretation des Demokratieprinzips im Sinne des Artikels 20 Abs. 2 in Verbindung mit Artikel 28 Abs. 1 Satz 1 GG (BVerfGE 69, 112 [116 f.]) Der Landesgesetzgeber muss folglich das Demokratiegebot des Artikels 28 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Artikel 20 Abs. 2 GG – in der Auslegung durch das Bundesverfassungsgericht – und des Artikels 74 Abs. 1 LV – in der Auslegung durch den Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz – beachten. Danach hat er die jeweils weiter gehende Auffassung zur Verfassungswidrigkeit, d. h. die jeweils strengeren Vorgaben, zu berücksichtigen (vgl. Edinger, Möglichkeiten und Grenzen personalvertretungsrechtlicher Mitbestimmung im öffentlichen Dienst, PersR 1997, 241 [243]).

- Der DGB, der DBB und die DAG schlagen vor, die allgemeinen personellen Angelegenheiten der Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeiter gemäß § 78 Abs. 3 aus § 75 Abs. 1 Nr. 2 (Artikel 1 Nr. 42 Buchst. c) herauszunehmen, da ihre Einbeziehung aus dem Vorbehaltsbereich nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht geboten sei.

  Der Vorschlag wird nicht berücksichtigt. Zwar hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfGE S. 50) der Fallgruppe a (Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle) die in § 75 Abs. 3 – ohne die Nummern 10, 14 und 17 – BPersVG genannten innerdienstlichen Angelegenheiten, denen (nämlich § 75 Abs. 3 Nr. 8, 9, 6 und 7 BPersVG) § 78 Abs. 3 Nr. 1 bis 3 LPersVG entspricht, zugeordnet. Dies ist jedoch missverständlich und kann nicht auf das Personalvertretungsgesetz für Rheinland-Pfalz übertragen werden. Bei den in § 78 Abs. 3 LPersVG aufgeführten Tatbeständen handelt es sich nach dem Willen des Gesetzgebers 1992 eindeutig um allgemeine personelle Angelegenheiten. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfGE S. 52) rechnet der Fallgruppe c (Einigungsstelle kann nur eine Empfehlung abgeben) insbesondere Maßnahmen der Personalpolitik zu, also Maßnahmen, die den Rechtsstatus von Beamtinnen und Beamten, Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern betreffen. Zu den Maßnahmen der Personalpolitik gehören begrifflich sowohl die Einzelmaßnahmen als auch die allgemeinen Angelegenheiten. Auch allgemeine Maßnahmen, wie etwa Beurteilungsrichtlinien und Richtlinien über die personelle Auswahl, betreffen den Rechtsstatus und sind für die Wahrnehmung des Amtsauftrages von noch erheblicherer Bedeutung als Einzelmaßnahmen. Es gibt keinen Sinn, nur bei den Einzelmaßnahmen die Unterscheidung zwischen Beamtinnen und Beamten einerseits und Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern andererseits aufzugeben. Es ist notwendig, sowohl in Einzelmaßnahmen als auch in allgemeinen Angelegenheiten alle drei Beschäftigtengruppen nicht unterschiedlich zu behandeln (vgl. ebenso das auf der Grundlage der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts novellierte Niedersächsische Personalvertretungsgesetz).

- Der DGB regt an, die allgemeinen personellen Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten gemäß § 79 Abs. 3 aus § 75 Abs. 5 Nr. 1 (Artikel 1 Nr. 42 Buchst. c) herauszunehmen, da das Bundesverfassungsgericht dies nicht verlange.

  An der Einbeziehung der allgemeinen personellen Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten in den Vorbehaltsbereich wird festgehalten. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfGE S. 52) ordnet die vergleichbare Bestimmung des § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 und 3 BPersVG ausdrücklich dem Vorbehaltsbereich zu.

- Der DBB verlangt bei der Dienstvereinbarung die Streichung des Evokationsrechts gemäß § 76 Abs. 4 (Artikel 1 Nr. 43 Buchst. b). Die Möglichkeit einer fristgerechten Kündigung sei ausreichend; zumindest soll das Evokationsrecht auf die oberste Dienstbehörde beschränkt bzw. an deren Zustimmung gebunden werden.

  Die Forderung wird nicht aufgegriffen. Die Möglichkeit der Dienststelle, die Dienstvereinbarung aufgrund des Evokationsrechts in Ausübung ihrer Regierungsverantwortung jederzeit aufzuheben, muss im Hinblick auf die Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE S. 65 f.) zur Zulässigkeit allgemeiner Vereinbarungen oberster Dienstbehörden mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften auch während der normalen Laufzeit der Dienstvereinbarung gelten, für die Kündigungsfristen vereinbart sind. Es können Umstände eintreten, die das Nichteinhalten von Kündigungsfristen gebieten.

  Zu den Angelegenheiten, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, gehören nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, PersR 1996, 151 [153]) nicht nur echte Regierungsentscheidungen auf höchster Ebene, sondern auch Maßnahmen einzelner Dienststellen. Das Evokationsrecht muss daher der Dienststelle verbleiben, die die Dienstvereinbarung abschließt, und nicht mit einem Zustimmungsvorbehalt der obersten Dienstbehörde versehen werden.

- Der DGB und die DAG lehnen die Einschränkung der Mitbestimmungstatbestände in den §§ 78 bis 80 (Artikel 1 Nr. 44 bis 46) ab, da sie angesichts des Evokationsrechts verfassungsrechtlich nicht erforderlich sei.

  Dem Anliegen wird über die bereits vorgenommenen Korrekturen hinaus aus Sachgründen und im Interesse der Effizienz der Verwaltung nicht Rechnung getragen.

- Der DBB fordert bei der Umsetzung von Beamtinnen und Beamten ohne Wechsel des Dienstorts gemäß § 79 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 (Artikel 1 Nr. 45 Buchst. a Doppelbuchst. aa) die Beteiligung des Personalrats in Form der Mitbestimmung. Es gebe keinen Grund, die einzelnen Statusgruppen unterschiedlich zu behandeln.

  Der Forderung wird aus personalwirtschaftlichen Gründen, insbesondere zur Stärkung der dienststelleninternen Mobilität, nicht gefolgt.

- Der DBB schlägt bei der ordentlichen Kündigung gemäß § 82 (Artikel 1 Nr. 48 Buchst. a) im Hinblick auf die

bereits mitbestimmungspflichtige Abmahnung die Einräumung eines Mitbestimmungsrechts vor.

Dem Vorschlag wird nicht entsprochen. Der Gesetzgeber hat sich bereits bei dem Erlass des sehr personalvertretungsfreundlichen Gesetzes 1992 für die schwächere Beteiligungsform der Mitwirkung entschieden.

- Die kommunalen Spitzenverbände verlangen zur Wahrung der wesentlichen Strukturprinzipien der Kommunalverfassung in § 83 (Artikel 1 Nr. 49) die Streichung des Absatzes 4 Satz 3 und eine Klarstellung, dass Absatz 4 und 5 für die kommunalen Dienststellen nicht gelten, sowie in § 89 (Artikel 1 Nr. 54) für den kommunalen Bereich die Bildung der Einigungsstelle bei der Dienststellenleitung, zumindest die Gewährleistung, dass die Dienststellenleitung in der Einigungsstelle vertreten sei.

  Die Forderungen werden im Wesentlichen nicht aufgegriffen. Damit wird der im Jahre 1992 geäußerte Wille des Gesetzgebers beachtet. Die Einbindung der Vertretungskörperschaft trägt auch zum Gleichgewicht der Kräfte bei. Es begegnet keinen rechtlichen Bedenken, wenn das Personalvertretungsgesetz die in der Gemeindeordnung und Landkreisordnung festgelegten Zuständigkeiten aus personalvertretungsrechtlichen Gesichtspunkten im Interesse der Personalvertretungen anders gewichtet und ändert. Unerheblich ist, dass im Kommunalbereich anders als im unmittelbaren Landesbereich nur auf der Dienststellenseite eine übergeordnete Stelle in Form der Vertretungskörperschaft in das Verfahren eingebunden ist (vgl. Baden-Württemberg, Hessen und Saarland). Auf Anregung der kommunalen Spitzenverbände sieht § 89 Abs. 3 Satz 2 vor, dass die oberste Dienstbehörde die Dienststellenleitung, sofern diese nicht schriftlich auf ihre Mitgliedschaft verzichtet, als Mitglied der Einigungsstelle zu bestellen hat.

- Der DGB und der DBB regen an, die Aufteilung des Personalausgabenbudgets gemäß § 84 Satz 1 Nr. 2 (Artikel 1 Nr. 50) als Mitbestimmungstatbestand auszugestalten.

  Die Anregung wird nicht berücksichtigt. Die Budgetierung gehört als organisatorische Maßnahme zur Organisationsgewalt und zum Direktionsrecht der Dienststelle und duldet zur Wahrung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung keine größeren Verzögerungen durch ein länger andauerndes Einigungsverfahren.

- Der DGB lehnt die Streichung des bisherigen § 86 (Artikel 1 Nr. 53) ab, da das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 24. Mai 1995 (BVerfGE S. 65 bis 67) die Zulässigkeit allgemeiner Vereinbarungen oberster Dienstbehörden mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften verfassungsrechtlich für zulässig erachte und diese Entscheidung dem Urteil des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz mit der gegenteiligen Auffassung (VGHE S. 109 bis 112) vorgehe.

  An der Streichung wird festgehalten. Bei Divergenz von Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und eines Landesverfassungsgerichts ist die Entscheidung mit den strengeren Vorgaben maßgebend (vgl. im Einzelnen die obigen Ausführungen zum Initiativrecht gemäß § 74 Abs. 3).

- Die DAG verlangt, auf § 92 (Artikel 1 Nr. 54) zu verzichten. Den Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, den rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, insbesondere den Sparkassen, entständen durch die uneingeschränkte Anwendung der Mitbestimmungsregelungen des Personalvertretungsgesetzes keine Wettbewerbsnachteile, da für ihre Konkurrenten aus der Privatwirtschaft das Betriebsverfassungsgesetz gelte, das dem Betriebsrat weiter gehende Mitbestimmungsrechte gewähre.

  Dem Anliegen wird nicht gefolgt. Die Bestimmung, die nunmehr lediglich die §§ 73 und 80 Abs. 2 Nr. 11 bis 17 ausschließt, entspricht dem bisherigen § 121 und ist mit Parallelregelungen in Niedersachsen und Schleswig-Holstein vergleichbar. Zusätzlich wird dem Personalrat in dem mitbestimmungsfreien Bereich gegenüber der bisherigen Rechtslage ein Informationsanspruch eingeräumt.

- Schließlich fordert der DBB mangels Bedürfnisses und Rechtfertigung die Streichung des § 97 Abs. 6 (Artikel 1 Nr. 59 Buchst. c).

  Der Forderung wird nicht entsprochen. Angesichts der schwierigen Haushalts- und Finanzlage des Landes und steigender Schülerzahlen ist die Verordnungsermächtigung geboten. Hierbei ist auch von Belang, dass die Hauptpersonalräte trotz landesweiter Zuständigkeit der Bezirkspersonalräte gemäß § 52 Abs. 2 Satz 3 (Artikel 1 Nr. 27 Buchst. c) bestehen bleiben.

B. Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1 (Überschrift)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 2 (§ 4)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe c

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten gemäß § 7 Abs. 3 und § 188 LBG zählen nicht zu den Beschäftigten, da bei ihnen das Beamtenverhältnis nicht der Ausübung eines Berufes dient. Sie nehmen gemäß § 188 Abs. 1 Satz 1 LBG die ihnen übertragenen Aufgaben nebenberuflich und unentgeltlich wahr.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Doppelbuchstabe aa.

Zu Doppelbuchstabe cc

Redaktionelle Folgeänderungen zu den Änderungen in den Doppelbuchstaben aa und ee.

Zu Doppelbuchstabe dd

Redaktionelle Folgeänderungen zu den Änderungen in den Doppelbuchstaben aa und ee.

Zu Doppelbuchstabe ee

Die Regelung übernimmt die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, PersR 1996, 147 f.), wonach es für die Zuerkennung der Beschäftigteneigenschaft im personalvertretungsrechtlichen Sinn ausreicht, dass die Tätigkeit in der Dienststelle nicht bloß vorübergehend und geringfügig ist, d. h. über mehr als zwei Monate ausgeübt werden soll. Der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit und die Höhe des Entgelts für diese Tätigkeit sind grundsätzlich ohne Belang.

Zu Nummer 3 (§ 5)

Die Änderung der Interpunktion stellt klar, dass nicht nur bei den obersten Dienstbehörden, den Struktur- und Genehmigungsdirektionen, der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion und der Oberfinanzdirektion, sondern bei allen Dienststellen weiter gehende Vertretungsregelungen durch Dienstvereinbarungen getroffen werden können.

Zu Nummer 4 (§ 7)

Mit Absatz 1 Satz 2 wird klargestellt, dass die Angestellten sowie die Arbeiterinnen und Arbeiter ebenfalls Unfallschutz genießen (vgl. Sachsen und Thüringen).

Absatz 2 gewährleistet, dass den Mitgliedern der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen der in Ausübung ihres Amtes entstandene Sachschaden ersetzt wird (vgl. Bayern, Brandenburg und Niedersachsen).

Zu Nummer 5 (§ 8)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Bereinigung eines Redaktionsversehens.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Ergänzung stellt klar, dass die Bestimmung die Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst erfasst, die sich in der Ausbildung für einen so genannten Beamtenberuf (z. B. an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, der Zentralen Verwaltungsschule Rheinland-Pfalz, der Fachhochschule für Finanzen oder der Landesfinanzschule Rheinland-Pfalz) befinden. Nicht einbezogen werden daher Referendarinnen und Referendare sowie Anwärterinnen und Anwärter für die Lehrämter, da sie nicht ausschließlich für eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung ausgebildet werden.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Änderung. Die Ergänzung war im Gesetzgebungsverfahren des Jahres 1992 bei der Aufnahme von § 8 Abs. 1 Satz 2 LPersVG vergessen worden. Wortlaut und Entstehungsgeschichte stellen klar, dass die Anstellungsfiktion nicht für die beamteten Funktionsträger gilt (vgl. VGHE S. 102 f.).

Zu Nummer 6 (§ 10)

Zu Buchstabe a

Allen beurlaubten Beschäftigten ohne Einschränkung die Wahlberechtigung einzuräumen ist nicht sinnvoll. Dies sieht weder der Bund noch der weitaus überwiegende Teil der Länder vor; lediglich Berlin, Brandenburg und Bremen haben keine Begrenzung. Der Bund und die Mehrheit der Länder schließen die Beschäftigten, die am Wahltage seit mehr als sechs Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, von der Wahlberechtigung aus. Bei langfristig Beurlaubten, insbesondere wenn sie während der Beurlaubung bei einer anderen Dienststelle arbeiten, haben die soziale Abhängigkeit von der Dienststelle sowie die persönlichen und sozialen Kontakte zu den anderen Beschäftigten nachgelassen. Es ist daher gerechtfertigt, in Anlehnung an Nordrhein-Westfalen zumindest die Beschäftigten, die am Wahltage seit mehr als 18 Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, die Wahlberechtigung vorzuenthalten. Damit hat Rheinland-Pfalz mit Berlin, Brandenburg, Bremen und Nordrhein-Westfalen die personalvertretungsfreundlichste Regelung.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Änderung.

Zu Doppelbuchstabe bb

In Anlehnung an § 13 Abs. 2 Satz 4 BPersVG wird hinsichtlich des Verlustes des Wahlrechts bei der abgebenden Dienststelle die Zuweisung nach § 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) oder aufgrund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Abordnung gleichgestellt. Hierbei kommt es nicht darauf an, ob in der neuen Einrichtung ein Wahlrecht erworben wird (in der Regel wird dies nicht der Fall sein).

Zu Buchstabe c

Die Wahlberechtigung wird trotz Zugehörigkeit zu mehreren Gruppen auf eine Gruppe begrenzt. Damit wird an dem personalvertretungsrechtlichen Grundsatz festgehalten, dass an einer Dienststelle nur ein Wahlrecht ausgeübt werden kann. Das Wahlrecht kann von den Beschäftigten nur für die Gruppe wahrgenommen werden, als deren Angehörige sie überwiegend beschäftigt sind. Verteilt sich die Tätigkeit in gleichem Umfang auf die Gruppen, besteht das Wahlrecht nur für die Gruppe, für die sich die Beschäftigten entschieden haben. Die Entscheidung erfolgt durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand (vgl. § 13 Abs. 5 Satz 2). Sie hat Bindungswirkung für die Wahlen zu den Stufenvertretungen.

Zu Buchstabe d

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchstabe c.

Zu Nummer 7 (§ 11)

Zu Buchstabe a

Der neue Absatz 1 Satz 2 verdeutlicht stärker als der bisherige Absatz 3 Satz 2, dass Beamtinnen und Beamte im Vorberei-

tungsdienst sowie Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung wählbar sind, auch wenn sie am Wahltag das 18. Lebensjahr nicht vollendet haben und nicht seit sechs Monaten im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe c

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Ergänzung „regelmäßig" dient der Klarstellung. Entscheidend ist der Umfang der regelmäßigen (d. h. ständigen) wöchentlichen Arbeitszeit, sodass gelegentliche Unterschreitungen (selbst im Zeitpunkt der Wahl) unschädlich sind.

Die übrigen Änderungen sind redaktioneller Art.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchstabe a.

Zu Nummer 8 (§ 12)

Zu Buchstabe a

Die Erweiterung der Überschrift verdeutlicht, dass § 12 nicht nur die Zahl der Personalratsmitglieder, sondern auch die Voraussetzungen zur Bildung von Personalräten festlegt.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Größe entspricht den Regelungen der Personalvertretungsgesetze in sieben Ländern (Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen [dort erhöht sich die Mitgliederzahl ab 5 001 und mehr Beschäftigten um je zwei nicht für je weitere angefangene 2 000 Beschäftigte, sondern für je weitere angefangene 5 000 Beschäftigte] und Thüringen). Unterschiede zum Bund und zu den Ländern Berlin und Hessen gibt es nur hinsichtlich deren (höherer) Höchstzahl. Damit haben, von der Höchstzahl abgesehen, der Bund und neun Länder dieselbe Regelung wie Rheinland-Pfalz. Bei einem Beschäftigtenbestand bis zu 1 000 Beschäftigten erhöht sich die Zahl der Länder mit derselben Regelung sogar auf vierzehn (mit Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein [Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein setzen die Grenze nicht bei 1 000, sondern bei 1 200 Beschäftigten fest; die Staffelung der Länder Brandenburg und Bremen ist ab einem Beschäftigtenbestand von 1 000 Beschäftigten günstiger als die überwiegende Mehrheit der Länder]). Lediglich das Saarland hat überwiegend in den einzelnen Stufen günstigere Bestimmungen, die aber insgesamt nicht die Großzügigkeit der bisherigen Regelungen von Rheinland-Pfalz erreichen. Dass Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Saarland, Sachsen und Schleswig-Holstein auf die Wahlberechtigten, nicht aber auf die Beschäftigten abstellen, spielt für den Vergleich keine entscheidende Rolle.

Eine Verringerung der Zahl der Personalratsmitglieder ist auch sachlich gerechtfertigt. Die vom Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz (OVG Rheinland-Pfalz, PersR 1987, 174) im Zusammenhang mit dem Informationsrecht des Personalrats gemäß § 69 Abs. 2 geprägte „geistige Waffengleichheit" ist im umgekehrten Verhältnis nicht mehr für die Dienststelle gewahrt, wenn diese aufgrund knapper werdender Haushaltsmittel des Landes Stellen abbauen muss, die Personalvertretung aber ihrerseits keinen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung des Landes leistet. Der Grundsatz vom schlanken Staat hat neben den Prinzipien der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit auch für die Personalvertretung als Bestandteil der Verwaltung zu gelten. Angesichts von etwa vier Millionen Arbeitslosen im gesamten Bundesgebiet ist die bisherige Größe des Personalrats der Öffentlichkeit nicht mehr zu vermitteln. Die Reduzierung von Stellen sowohl aufseiten der Dienststelle als auch aufseiten der Personalvertretung ist eine Chance, in Zukunft noch effizienter zu arbeiten und sich auf das Wesentliche zu konzentrieren.

Zu Doppelbuchstabe bb

Nach Herabsetzung der Höchstzahl der Mitglieder um zwei auf 23 haben noch Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein eine strengere Höchstzahlregelung, nämlich Sachsen-Anhalt mit 13 Mitgliedern ab 1 001 und mehr Beschäftigten, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein mit 13 Mitgliedern ab 1 201 und mehr Beschäftigten sowie Brandenburg mit 21 Mitgliedern.

Zu Buchstabe c

Die Verweisung ist entbehrlich, da § 97 Abs. 2 ausdrücklich die Größe der Stufenvertretungen für die staatlichen Lehrerinnen und Lehrer regelt.

Zu Nummer 9 (§ 13)

Zu Buchstabe a

Die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwGE 29, 222 ff.; BVerwG, PersV 1992, 81 [82]), wonach nicht auf die Zahl der tatsächlichen, sondern der in der Regel beschäftigten Gruppenangehörigen (Regelstärke) abzustellen ist, wird übernommen. Indem die geregelten Verhältnisse und eine auf längere Sicht abstellende Betrachtungsweise maßgeblich sind, wird eine gruppenmäßige Zusammensetzung des Personalrats herbeigeführt, die während dessen Amtszeit nicht nur ein vorübergehendes, sondern ein nahezu ständiges echtes Spiegelbild der Stärke der einzelnen Gruppen in der Dienststelle gibt. Im Interesse einer wirksamen Durchsetzung des Gruppenprinzips sind zufällige Verzerrungen des zwischen den Gruppen bestehenden Stärkeverhältnisses bei der Sitzverteilung zu vermeiden.

Zu Buchstabe b

Vgl. Begründung zu Buchstabe a.

Mit den Worten „Vertreterinnen und Vertreter" (vgl. § 15 Abs. 3 LPersVG 1977) anstelle der Formulierung „mit Mitgliedern vertreten" wird dieselbe Begriffswahl wie in § 15

Abs. 2 Satz 1 getroffen. Dies entspricht auch dem Wortlaut der Personalvertretungsgesetze des Bundes und des weitaus überwiegenden Teils der Länder.

Zu Nummer 10 (§ 15)

Redaktionelle Änderung in Anlehnung an § 14 Abs. 1 Satz 1.

Zu Nummer 11 (§ 16)

Die Bestellung eines Ersatzmitglieds für jedes Wahlvorstandsmitglied unter Berücksichtigung der Gruppen- (vgl. BVerwGE 5, 324 f.) und Geschlechtszugehörigkeit stellt einen geregelten Wahlablauf sicher, wenn ein Wahlvorstandsmitglied ausscheidet oder zeitweilig verhindert ist.

Zu Nummer 12 (§ 18)

Eine Freistellung von in der Regel drei Werktagen für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen unter Weiterzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts reicht aus, um den Wahlvorstandsmitgliedern die Kenntnisse zur Durchführung der Personalratswahlen zu vermitteln. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass das für das allgemeine öffentliche Dienstrecht zuständige Ministerium Mustervordrucke erstellt und Auslegungshinweise herausgibt und die Dienststelle den Wahlvorstand zu beraten hat.

Die Regelung entspricht in etwa der Rechtslage in Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, die Freistellung bis zu drei Arbeitstagen bewilligen. Lediglich Sachsen-Anhalt gewährt mehr Werktage, nämlich fünf. Der Bund und sechs Länder sehen eine Freistellung von Wahlvorstandsmitgliedern zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nicht vor.

Zu Nummer 13 (§ 19)

Redaktionelle Änderung. Es ist von den rechtlichen und tatsächlichen Verhältnissen (Personalbestand, Sitzverteilung, notwendige Zahl von Unterschriften für Wahlvorschläge usw.) auszugehen, die zur Zeit der angefochtenen Wahl bestanden haben (vgl. BVerwGE 8, 114 [115]; BVerwGE 32, 182 [183 f.]).

Zu Nummer 14 (§ 20)

Die unterschiedliche Amtszeit entspricht den spezifischen Gegebenheiten und Bedürfnissen der Berufsgruppen. Die Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten wurden nicht mehr aufgenommen, da ihre Ausbildung weggefallen ist.

Zu Nummer 15 (§ 21)

Redaktionelle Änderung. § 21 regelt nicht nur Neuwahlen des Personalrats, sondern erfasst in Absatz 2 Nr. 4 (Personalratswahl mit Erfolg angefochten) eine Wiederholungswahl und in Absatz 2 Nr. 6 (kein Personalrat besteht) eine erstmalige Wahl. Die Neufassung der Überschrift stellt allein auf den Zeitpunkt der Personalratswahl ab, der Gegenstand der Bestimmung ist (vgl. Baden-Württemberg, Hamburg, Saarland und Sachsen).

Zu Nummer 16 (§ 24)

Redaktionelle Änderung aufgrund des Landesdisziplinargesetzes vom 2. März 1998 (GVBl. S. 29, BS 2031-1).

Zu Nummer 17 (§ 25)

Bereinigung eines Redaktionsversehens.

Zu Nummer 18 (§ 29)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Änderung aufgrund der §§ 15 bis 19 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 11. Juli 1995 (GVBl. S. 209, BS 205-1) und redaktionelle Anpassung an die §§ 35 und 37 Abs. 2 Satz 1.

Zu Buchstabe b

Die Neufassung mit Nummern dient der besseren Lesbarkeit der Bestimmung.

Redaktionelle Änderung in Absatz 3 Satz 1 Nr. 4 aufgrund der §§ 15 bis 19 LGG.

Die Begrenzung des Antragsrechts der Gleichstellungsbeauftragten auf Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frau und Mann betreffen, entspricht der Aufgabenstellung der Gleichstellungsbeauftragten.

Um eine Gleichbehandlung mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Jugend- und Auszubildendenvertretung herzustellen und Auslegungsschwierigkeiten hinsichtlich des Betroffenheitsgrads „besonders" zu vermeiden, wird bei der Schwerbehindertenvertretung und dem Vertrauensmann der Zivildienstleistenden hinsichtlich des Antragsrechtes auf das Wort „besonders" verzichtet. Für eine Differenzierung besteht keine sachliche Rechtfertigung (vgl. Baden-Württemberg und Hamburg bezüglich der Schwerbehindertenvertretung).

Mit der Ersetzung der Worte „Vertrauensfrau oder Vertrauensmann" durch die Formulierung „Schwerbehindertenvertretung" in Anlehnung an die §§ 35 und 37 Abs. 2 Satz 1 in Absatz 3 Satz 1 Nr. 5 werden einheitliche Begriffe verwendet.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 19 (§ 34)

Redaktionelle Änderung aufgrund der §§ 15 bis 19 LGG.

Der Verzicht auf das Wort „besonders" in Satz 2 in Anlehnung an § 29 Abs. 3 Satz 1 Nr. 4 (vgl. Artikel 1 Nr. 18 Buchst. b) stärkt das Recht der Gleichstellungsbeauftragten, die Behandlung von Angelegenheiten anzuregen, die die Gleichstellung von Frau und Mann betreffen.

Zu Nummer 20 (§ 37)

Redaktionelle Änderungen aufgrund der §§ 15 bis 19 LGG.

Zu Nummer 21 (§ 39)

Redaktionelle Änderung.

Der Soweit-Satz verhindert, dass § 10 der Arbeitszeitverordnung abweichende tarifvertragliche Regelungen ersetzt. Damit wird sichergestellt, dass Personalratsmitglieder gegenüber den übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weder benachteiligt noch begünstigt werden.

Zu Nummer 22 (§ 40)

Zu Buchstabe a

Der Grundsatz sparsamer Haushaltsführung und die schwierige Haushaltslage des Landes erfordern eine Höchstgrenze von drei freizustellenden Mitgliedern des Personalrats ab einem Beschäftigtenbestand von über 1 000 Beschäftigten. Abweichend von der Freistellungsstaffel können Dienststelle und Personalrat gemäß § 40 Abs. 3 Satz 1 durch Dienstvereinbarung im Rahmen der Staffel des § 40 Abs. 2 andere Regelungen treffen, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Personalratsaufgaben erforderlich ist. Der Rahmen der Staffel erstreckt sich von Dienststellen mit fünf Beschäftigten bis zu Dienststellen mit der größtmöglichen Beschäftigtenzahl (vgl. Helmes/Jacobi/Küssner, § 40 LPersVG Rdn. 14; Ruppert, § 40 LPersVG Rdn. 25; Felser/Meerkamp/Vohs, § 40 LPersVG Rdn. 5).

Zu berücksichtigen ist auch, dass es sich bei dem Personalratsamt um ein Ehrenamt handelt. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwGE 19, 279 [281 bis 283]) und des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz (OVG Rheinland-Pfalz, ZBR 1990, 192 f.) hat ein Ehrenamt, dessen Übernahme freiwillig ist, naturgemäß zur Folge, dass seine Inhaberin oder sein Inhaber bereit sein muss, notfalls für die Amtsausübung Freizeit in Anspruch zu nehmen und sonstige Opfer ohne greifbare Gegenleistung zu erbringen. Diese Konsequenz liege im Wesen des Ehrenamtes begründet und sei so allgemein bekannt, dass die mit der Ausübung des Ehrenamtes zwangsläufig verbundenen Opfer, wie etwa eine gewisse Einbuße an Freizeit, der Inhaberin oder dem Inhaber dieses Amtes auch zumutbar seien. Ein Wesensmerkmal des Amtes eines Personalratsmitglieds sei es gerade, dass es viel Verantwortungsfreude und einen Verlust an Freizeit verlange. Unter Nachteilen „wegen ihrer Tätigkeit" im Sinne von § 6 Satz 2 seien nur absichtliche Schlechterstellungen zu verstehen, die mit der beruflichen Sphäre und dem beruflichen Fortkommen des Personalratsmitglieds unmittelbar zusammenhingen. Nicht darunter fielen dagegen Unannehmlichkeiten, die die ehrenamtliche Ausübung der Personalratstätigkeit – wie hier ein gewisser Freizeitverlust – zwangsläufig mit sich bringe und die in der Natur der Sache begründet seien (a. A.: Helmes/Jacobi/Küssner, § 39 LPersVG Rdn. 7).

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Der erste Zusatz stellt klar, dass auf ein Stufenverfahren gemäß § 74 Abs. 4 verzichtet wird (vgl. Helmes/Jacobi/Küssner, § 40 LPersVG Rdn. 15 sowie insbesondere § 41 LPersVG Rdn. 20, § 66 LPersVG Rdn. 4 und §§ 73 bis 81 LPersVG Rdn. 45; Ruppert, § 40 LPersVG Rdn. 26; Felser/Meerkamp/Vohs, § 40 LPersVG Rdn. 5 und insbesondere § 41 LPersVG Rdn. 9).

Die zweite Ergänzung verdeutlicht, dass die Einigungsstelle keine Empfehlung abgibt, sondern durch die Beteiligten bindenden Beschluss entscheidet (vgl. § 75 Abs. 4), da es sich um Geschäftsführungsangelegenheiten handelt, die als sonstige innerdienstliche Angelegenheiten (vgl. § 75 Abs. 3 – ohne die Nummern 10, 14 und 17 – BPersVG) ebenso wie die sozialen Angelegenheiten (vgl. § 75 Abs. 2 BPersVG) in ihrem Schwerpunkt die Beschäftigten in ihrem Beschäftigungsverhältnis betreffen, typischerweise aber nicht oder nur unerheblich die Wahrnehmung von Amtsaufgaben gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern berühren (vgl. BVerfGE S. 49 f.). Der bisherige Absatz 3 Satz 3 wird dadurch entbehrlich.

Zu Doppelbuchstabe bb

Der neue Satz stellt klar, dass sich die Bildung der Einigungsstelle und das Verfahren nach § 75 Abs. 1 bis 4 und 7 richten. Die Anwendung des § 75 Abs. 6 ermöglicht der obersten Dienstbehörde, von sich aus oder auf Antrag der betreffenden Dienststelle den Beschluss der Einigungsstelle, der im Einzelfall wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist, aufzuheben; vgl. Begründung zu Nummer 40 Buchst. d (§ 75).

Zu Buchstabe c

In Anlehnung an Nordrhein-Westfalen (§ 40 Abs. 1 Satz 4 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 3. Dezember 1974 – GV. NW. S. 1514 –, zuletzt geändert durch Artikel IV des Gesetzes vom 20. April 1999 – GV. NW. S. 148 –) und Baden-Württemberg (§ 55 Abs. 3 Nr. 5 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Baden-Württemberg in der Fassung vom 1. Februar 1996 – GBl. S. 205 –, zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 15. Dezember 1997 – GBl. S. 522 –) stellt die Regelung sicher, dass ein freigestelltes Personalratsmitglied, bei dem die Freistellung zu einem Wechsel des Beschäftigungsorts führt, Reisekostenvergütung für die Fahrt zwischen dem Ort seiner Stammdienststelle und dem Sitz der Personalvertretung erhält. Die Ergänzung ist im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, PersV 1990, 331 ff., vgl. auch Hess. VGH, PersV 1993, 562 ff.) erforderlich, nach der ein freigestelltes Personalratsmitglied einer Stufenvertretung keinen Anspruch auf Reisekostenvergütung für die täglichen Fahrten zwischen seinem Wohnort und dem Sitz der Geschäftsstelle der Stufenvertretung hat, weil diese Fahrten nicht Dienstreisen im Sinne von § 2 Abs. 2 des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) entsprechen. Der Freistellungsbeschluss, der zu einem Wechsel des Beschäftigungsorts führe, habe für ein freigestelltes Personalratsmitglied hinsichtlich seiner Aufwendungen für Fahrten zum Ort seiner Personalratstätigkeit vergleichbare Auswirkungen wie die Abordnung eines Beamten oder Richters und begründe deshalb in entsprechender Anwendung des § 22 Abs. 1 BRKG einen Anspruch auf Trennungsgeld. Solange eine Abordnung oder Versetzung nicht erfolgt, gehört ein freigestelltes Personalratsmitglied seiner Stammdienststelle an.

Zu Nummer 23 (§ 41)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Vgl. Begründung zu Nummer 22 Buchst. b Doppelbuchst. aa – Absatz 1 – (§ 40).

Zu Doppelbuchstabe bb

Vgl. Begründung zu Nummer 22 Buchst. b Doppelbuchst. aa – Absatz 2 – und Doppelbuchst. bb (§ 40).

Zu Buchstabe b

Die Änderung verdeutlicht, dass die Anrechnung nur auf den Freistellungsanspruch nach Absatz 3 Satz 1 und 2, nicht jedoch auf den nach Absatz 1 erfolgt.

Zu Buchstabe c

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Ergänzung stellt klar, dass anlässlich der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach den Absätzen 1 bis 3 kein Anspruch auf Freizeitausgleich für die über die Arbeitszeit hinausgehende Schulungszeit besteht (vgl. BVerwG, PersV 1982, 63 [64 f.]; Ruppert, § 41 LPersVG Rdn. 21;Felser/Mehrkamp/Vohs, § 41 LPersVG Rdnr. 13; a. A. Helmes/Jacobi/Küssner, § 39 LPersVG Rdnr. 37 und § 41 LPersVG Rdn. 22).

Der sich daraus ergebende Ausschluss von Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Personalratsmitglieder anlässlich des Besuchs ganztägiger Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist keine gegen Artikel 141 EG-Vertrag verstoßende mittelbare Frauendiskriminierung, da er durch ein legitimes sozialpolitisches Ziel gerechtfertigt wird. Mit der Ausgestaltung des Personalratsamtes als unentgeltliches Ehrenamt und der damit bezweckten Unabhängigkeit der Amtsführung wird eine legitime sozialpolitische Zielsetzung verfolgt, die in keinem Zusammenhang mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts steht. Die aus dem Ehrenamtsprinzip folgende Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Frauen ist zur Sicherung der inneren und äußeren Unabhängigkeit der Personalräte hinzunehmen (vgl. Europäischer Gerichtshof, PersR 1996, 237 [238 f.], und zu den Betriebsräten Bundesarbeitsgericht, Az.: 7 AZR 581/92).

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Doppelbuchstabe aa.

Zu Nummer 24 (§ 42)

Zu Buchstabe a

Vgl. Begründung zu Nummer 22 Buchst. b Doppelbuchst. aa (§ 40).

Zu Buchstabe b

Vgl. Begründung zu Nummer 22 Buchst. b Doppelbuchst. bb (§ 40).

Zu Nummer 25 (§ 43)

Zu Buchstabe a

In Anlehnung an § 44 Abs. 2 BPersVG wird klargestellt, dass sich das Kriterium der Erforderlichkeit nicht nur auf die Räume, sondern auch auf den Geschäftsbedarf und die Bürokräfte bezieht (vgl. § 43 Abs. 2 Satz 2 und insbesondere Abs. 5 sowie Helmes/Jacobi/Küssner, § 43 LPersVG Rdn. 34, 36; Ruppert, § 43 LPersVG Rdn. 68, 69; Felser/Meerkamp/Vohs, § 43 LPersVG Rdn. 6).

Zu Buchstabe b

Änderung aufgrund der Abschaffung der Unterscheidung der Dienstreisenden nach Reisekostenstufen durch das Landesreisekostengesetz vom 24. März 1999 (GVBl. S. 89, BS 2032-30).

Zu Buchstabe c

Zu Doppelbuchstabe aa

Vgl. Begründung zu Nummer 22 Buchst. b Doppelbuchst. aa (§ 40).

Zu Doppelbuchstabe bb

Vgl. Begründung zu Nummer 22 Buchst. b Doppelbuchst. bb (§ 40).

Zu Nummer 26 (§ 46)

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Verfassungswidrigkeit des § 86.

Zu Nummer 27 (§ 52)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchstabe c.

Zu Buchstabe b

Die Erweiterung dient der Klarstellung. Die Beschäftigten im Geschäftsbereich einer der obersten Dienstbehörde nachgeordneten Behörde, deren örtliche Zuständigkeit sich auf das ganze Land erstreckt und bei der nachgeordnete Dienststellen nicht vorhanden sind, nehmen auch nicht an der Bildung des Bezirkspersonalrats teil, da der örtliche Personalrat nach § 52 Abs. 2 Satz 1 Buchst. b bereits die Aufgaben des Hauptpersonalrats wahrnimmt. Damit wird verhindert, dass ein Bezirkspersonalrat gebildet wird, der Ansprechpartner des Leiters oder der Leiterin einer Mittelbehörde wäre mit der Folge, dass Streitigkeiten vom örtlichen Personalrat an den Bezirkspersonalrat und bei andauernden Streitigkeiten wieder zurück an den örtlichen Personalrat (diesmal in seiner Eigenschaft als Hauptpersonalrat) gehen. § 52 Abs. 2 schließt als Sonderbestimmung eine Zuständigkeit der Bezirkspersonalräte und damit auch eine Beteiligung an den Personalratswahlen zu diesen Bezirkspersonalräten aus.

Zu Buchstabe c

Die bisher in Satz 1 normierte Ausnahme für den Geschäftsbereich des früheren Ministeriums für Umwelt wird unter Berücksichtigung des § 10 der Anordnung über die Geschäftsverteilung der Landesregierung Rheinland-Pfalz vom 20. Juli 1998 (GVBl. S. 236, BS 1103-4) aus Gründen der Rechtsklarheit nunmehr in einem besonderen Satz geregelt.

Die landesweite Zuständigkeit der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion gemäß § 10 des Verwaltungsorganisationsreformgesetzes vom 12. Oktober 1999 (GVBl. S. 325) für den Schulbereich macht die Hauptpersonalräte entbehrlich, da

gemäß § 52 Abs. 2 Satz 1 Buchst. a die Bezirkspersonalräte die Aufgaben der Hauptpersonalräte wahrnehmen. Angesichts der Bedeutung des Schulbereichs und seiner komplexen Materie wird jedoch in Anlehnung an die Ausnahmeerteilung für den Geschäftsbereich des früheren Ministeriums für Umwelt auch für die Schulen und Studienseminare an den Hauptpersonalräten festgehalten.

Zu Nummer 28 (§ 53)

Zu den Buchstaben a und b

Die Ergänzung stellt klar, dass die Stelle, die die Entscheidung trifft, die zuständige Personalvertretung (Stufenvertretung) ohne Einschaltung deren Dienststelle beteiligt, obwohl die Personalvertretung einem anderen Verwaltungszweig oder einer anderen Körperschaft angehört und ein dienststelleninternes Organ ist. Die entscheidungsbefugte Stelle zu verpflichten, die Dienststelle, deren Personalvertretung zuständig ist, zu bitten, das Beteiligungsverfahren durchzuführen, ist zu verwaltungsaufwendig, zumal diese Dienststelle gegenüber ihrer Personalvertretung nur als „Briefträger" fungiert. Da hier Entscheidungs- und Wirkungsebene auseinander fallen, wird im Interesse einer personalvertretungsrechtlichen Beteiligung der das Personalvertretungsrecht tragende Partnerschafts- und Repräsentationsgrundsatz durchbrochen (vgl. Helmes/Jacobi/Küssner, § 53 LPersVG Rdn. 16, 17; Felser/Meerkamp/Vohs, § 53 LPersVG Rdn. 9, 12).

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung zu den Änderungen in den Nummern 45 bis 48 (§§ 83 bis 86).

Zu Nummer 29 (§ 54)

Die im Hinblick auf die angespannte Haushaltslage des Landes und zur Verbesserung der Effizienz um zwei verringerte Höchstzahl der Mitglieder auf 19 in § 54 Abs. 2 Satz 1 stellt eine ausgewogene Lösung zwischen den unterschiedlichen Höchstzahlregelungen des Bundes und der Länder dar (achter Platz von möglichen 15, die Stadtstaaten Bremen und Hamburg verfügen über keine Stufenvertretungen). Sieben Länder haben niedrigere Höchstzahlen festgelegt; vier Länder, Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, haben die Mitgliederzahl auf elf, Saarland auf 13 und zwei Länder, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt, auf 15 begrenzt.

Die übrigen Änderungen in § 54 Abs. 2 Satz 1 sind redaktioneller Art.

Die Änderung in § 54 Abs. 2 Satz 2 hebt die Kollision zwischen § 54 Abs. 2 Satz 1 und § 54 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 3 zugunsten von § 54 Abs. 2 Satz 1 auf. Hinsichtlich der Zusammensetzung der Stufenvertretung stehen § 54 Abs. 2 Satz 1 und § 54 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 3 nicht miteinander im Einklang. Ihre gleichzeitige Anwendung kann zu unterschiedlichen Mitgliederzahlen bei der Stufenvertretung führen. Sind zum Beispiel für eine Stufenvertretung 2 800 Beschäftigte, davon 2 400 Beamtinnen und Beamte, 300 Angestellte und 100 Arbeiterinnen und Arbeiter, wahlberechtigt, so besteht die Stufenvertretung nach § 54 Abs. 2 Satz 1 aus neun Mitgliedern, während sie sich nach § 54 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 3 aus zehn Mitgliedern (fünf Beamtinnen und Beamten, drei Angestellten und zwei Arbeiterinnen und Arbeitern) zusammensetzt (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, PersR 1995, 430 [431]). Auf die Anwendung des § 13 Abs. 3 wird daher verzichtet. Der Schutz der Minderheitsgruppen bleibt jedoch durch § 54 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 gewahrt, indem jede Gruppe in der Stufenvertretung mindestens eine Vertreterin oder einen Vertreter erhält.

Die übrigen Änderungen in § 54 Abs. 2 Satz 2 sind redaktioneller Art.

Aufgrund der Verweisung in § 57 Satz 2 gilt die Änderung auch für die Zusammensetzung des Gesamtpersonalrats.

Zu Nummer 30 (§ 56)

In Anlehnung an § 82 Abs. 3 BPersVG wird der sachlich-räumliche Wirkungsbereich der Maßnahme (Gesamtpersonalrat zuständig, wenn die Angelegenheit mehrere Dienststellen gemeinsam betrifft) als Zuständigkeitskriterium für den Gesamtpersonalrat durch die Entscheidungskompetenz der Dienststellenleitung (Partnerschaftsprinzip) ersetzt. Danach ist, wenn die Leitung der (Haupt-)Dienststelle Entscheidungen trifft, für die Abgrenzung der Zuständigkeit der Personalräte darauf abzustellen, ob sie diese Entscheidungen in ihrer Eigenschaft als Leitung der (Haupt-)Dienststelle oder aber in ihrer Funktion als Leitung der Gesamtdienststelle trifft. Bezieht sich eine Entscheidung der Leitung der (Haupt-)Dienststelle nur auf diese allein, so ist nur der dort bestehende (örtliche) Personalrat zu beteiligen. Hingegen ist der Gesamtpersonalrat zu beteiligen, wenn die Leitung der (Haupt-)Dienststelle eine beteiligungspflichtige Maßnahme vorsieht, die nicht nur diese Dienststelle, sondern die gesamte Dienststelle oder eine nach § 5 Abs. 3 verselbständigte Dienststelle oder mehrere nach § 5 Abs. 3 verselbständigte Dienststellen betrifft.

Im Einzelnen ergibt sich folgende Zuständigkeitsregelung:
- Der Personalrat einer nach § 5 Abs. 3 verselbständigten Dienststelle wird beteiligt, wenn deren Leitung für die Entscheidung zuständig ist.
- Der Personalrat der Hauptdienststelle wird beteiligt, wenn die Leitung der Hauptdienststelle eine nur deren Beschäftigte betreffende Angelegenheit entscheidet.
- Der Gesamtpersonalrat wird beteiligt, wenn die Leitung der Hauptdienststelle für die beteiligungspflichtige Maßnahme zuständig ist, die Beschäftigte einer nach § 5 Abs. 3 verselbständigten Dienststelle oder mehrerer nach § 5 Abs. 3 verselbständigten Dienststellen oder den gesamten Geschäftsbereich ihrer Dienststelle (d. h. Hauptdienststelle und verselbständigte Dienststellen) betrifft.

Die Folge der Gesetzesänderung ist eine Stärkung der Stellung des Gesamtpersonalrats.

Zu Nummer 31 (§ 57)

Die Erweiterung der Verweisung stellt zum einen sicher, dass der Gesamtpersonalrat in Anlehnung an § 82 Abs. 3 BPersVG in Verbindung mit § 82 Abs. 2 BPersVG den Personalräten der Hauptdienststelle und der verselbständigten Dienststellen, soweit diese betroffen sind, Gelegenheit zur Stellungnahme mit der Folge der Verdoppelung der Frist des § 74 Abs. 2

Satz 5 gibt und für die Befugnisse und Pflichten des Gesamtpersonalrats und seiner Mitglieder die §§ 67 bis 86 entsprechend gelten, zum andern regelt sie die Zuständigkeit für die Durchführung der Wahl des Gesamtpersonalrats.

Zu Nummer 32 (§ 60)

Die Zusammensetzung entspricht den Regelungen der Personalvertretungsgesetze der meisten Länder (sechs Länder: Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Thüringen). Hessen hat die Größe sogar auf fünf Mitglieder begrenzt. Drei Länder (Brandenburg, Saarland und Sachsen) haben die Höchstzahl auf neun Mitglieder festgesetzt. Der Bund und die übrigen Länder verfügen über weiter gehende, voneinander abweichende Regelungen; vgl. Begründung zu Nummer 7 Buchst. b (§ 12).

Zu Nummer 33 (§ 61)

Zu Buchstabe a

Die Sollbestimmung hinsichtlich der Zusammensetzung des Wahlvorstands aus jugendlichen Beschäftigten in Absatz 1 Satz 1 ermöglicht, dass auch andere Beschäftigte dem Gremium angehören können.

Mit der Festlegung eines stellvertretenden Vorsitzes wird zu einer ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl beigetragen.

Die Verweisung in Absatz 1 Satz 2 auf § 16 Abs. 1 Satz 2 bis 4 dient zum einen der Wahrung des Gruppenprinzips durch die Zugehörigkeit der in der Dienststelle vertretenen Gruppen zum Wahlvorstand (§ 16 Abs. 1 Satz 2; aber keine Gruppenwahl), der Sicherstellung eines geregelten Wahlablaufs durch die Berufung von Ersatzmitgliedern (§ 16 Abs. 1 Satz 4 – vgl. Begründung zu Nummer 11 –) und der Gleichstellung von Frau und Mann durch die Vertretung beider Geschlechter im Wahlvorstand (§ 16 Abs. 1 Satz 3) und führt zum anderen zu einer Angleichung an die Wahl zum Personalrat.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Änderung aufgrund des logischen Zusammenhangs.

Die Erweiterung der Verweisung schließt eine Gesetzeslücke. Sie legt die Aufgaben des Wahlvorstands (§ 17) fest, verbietet eine Wahlbehinderung, verpflichtet die Dienststelle zur Kostenübernahme, gewährt den Wahlvorstandsmitgliedern eine Reihe von Rechten (§ 18) und regelt die Anfechtung der Wahl (§ 19).

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchstabe b.

Zu Nummer 34 (§ 64)

Die Aufnahme der Zuständigkeitsbestimmung des § 52 Abs. 2 Satz 1 in den Klammerzusatz zur Zuständigkeit ist eine redaktionelle Änderung.

Der Bund und die Mehrheit der Länder (acht Länder: Bayern, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen) haben ebenfalls für die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen die Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung übernommen. Zwei Länder (Berlin und Nordrhein-Westfalen) haben die Zusammensetzung gegenüber der Jugend- und Auszubildendenvertretung verringert. Kein Land, mit Ausnahme von Rheinland-Pfalz, hat sich bisher an der Größe der Stufenvertretungen orientiert.

Die bisherige Mindestgröße von neun Mitgliedern in Anlehnung an § 54 Abs. 2 Satz 1 wird den Gegebenheiten und Bedürfnissen nicht gerecht. Sie wurde nicht selten nicht voll in Anspruch genommen.

Zu Nummer 35 (§ 65)

Mit der Ergänzung wird § 65 Abs. 1 an § 12 Abs. 1 und § 58 Satz 1 angeglichen.

Zu Nummer 36 (§ 66)

Zu Buchstabe a

Vgl. Begründung zu Nummer 22 Buchst. b Doppelbuchst. aa (§ 40).

Zu Buchstabe b

Vgl. Begründung zu Nummer 22 Buchst. b Doppelbuchst. bb (§ 40).

Zu Nummer 37 (§ 67)

Folgeänderung zu der Änderung in Nummer 41 Buchst. a (§ 74).

Zu Nummer 38 (§ 69)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Verlagerung der Zuständigkeit auf die Personalvertretung, deren Dienststelle die Vorstellungs- und Auswahlgespräche führt, geht auf die Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz (OVG Rheinland-Pfalz, PersR 1995, 387 [391 f.]) zurück. Danach ist zwar für die Abgrenzung, welche Personalvertretung zuständig ist, grundsätzlich die Entscheidungskompetenz der Dienststelle maßgeblich (vgl. § 53 Abs. 1), aber es gibt keinen allgemeinen verwaltungsorganisatorischen Grundsatz, dass unselbständige Verwaltungsverfahren, die der Vorbereitung einer Endentscheidung dienen, immer die Zuständigkeit der zur Endentscheidung berufenen Behörde auslösen müssten. Die Vorstellungs- und Auswahlgespräche gemäß § 69 Abs. 3 Satz 1 seien verwaltungsorganisatorisch verselbständigt, weil der Gesetzgeber mit der Teilhabe der Personalvertretung an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen eine Vorverlagerung der Beteiligung vor den Beginn der eigentlichen Einstellungsmaßnahme vorgesehen hat. Die Zuständigkeit für die Einstellungsmaßnahme sei damit nicht ausschlaggebend im Hinblick auf die Frage, welche Personalvertretung zu den Vorstellungs- und Auswahlgesprächen hinzuzuziehen sei.

Die entsprechende Anwendung des § 53 Abs. 1 gewährleistet, dass eine übergeordnete Dienststelle, die für ihren Geschäftsbereich einschließlich des nachgeordneten Bereichs die Vorstellungs- und Auswahlgespräche führt, ein Mitglied der bei ihr gebildeten Stufenvertretung einzuladen hat. Dies bedeutet

zum Beispiel für den Schulbereich, dass aufgrund der Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz bei den Vorstellungs- und Auswahlgesprächen der Mittelbehörde zur Besetzung von Funktionsstellen der Bezirkspersonalrat zu beteiligen ist.

Zu Doppelbuchstabe bb

In Anlehnung an Hessen (§ 62 Abs. 3 Satz 3 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes vom 24. März 1988 – GVBl. I S. 103 –, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Juli 1999 – GVBl. I S. 338 – und Nordrhein-Westfalen (§ 65 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen), die die Teilnahme eines Personalratsmitglieds bei Vorstellungs- und Auswahlgesprächen mit den in § 81 Satz 1 aufgeführten Personen ausschließen, stellt der neue Satz 2 sicher, dass bei Vorstellungs- und Auswahlgesprächen in den Fällen des § 81 Satz 1 ein von der Personalvertretung benanntes Personalratsmitglied nicht einzuladen ist. Die Ergänzung ist erforderlich, da das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz (OVG Rheinland-Pfalz, PersR 1995, 387 [390 f.]) der Auffassung ist, dass angesichts des vom Gesetzgeber gestalteten Verfahrens, bei der er die Teilhabe der Personalvertretung hinsichtlich ihrer Informationsmöglichkeiten in einen Verfahrensabschnitt vor den Beginn des eigentlichen Mitbestimmungsverfahrens verlagert hat, ein von der Personalvertretung benanntes Personalratsmitglied auch dann einzuladen ist, wenn es sich um Personen handelt, bei denen eine Mitbestimmung gemäß § 81 Satz 1 lediglich auf Antrag stattfindet.

Zu Doppelbuchstabe cc

Redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Vgl. Begründung zu Nummer 22 Buchst. b Doppelbuchst. aa (§ 40).

Zu Doppelbuchstabe bb

Vgl. Begründung zu Nummer 22 Buchst. b Doppelbuchst. bb (§ 40).

Zu Buchstabe c

Zu Doppelbuchstabe aa

Vgl. Begründung zu Nummer 22 Buchst. b Doppelbuchst. aa (§ 40).

Zu Doppelbuchstabe bb

Vgl. Begründung zu Nummer 22 Buchst. b Doppelbuchst. bb (§ 40).

Zu Buchstabe d

Hinsichtlich des Rechtsschutzes bei dienstlichen Gesprächen der in § 5 Abs. 5 und 6 und § 11 Abs. 4 bezeichneten Beschäftigten zur Überprüfung von Pflichtverletzungen, die arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen zur Folge haben können, werden zur Vermeidung einer Benachteiligung die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Beamtinnen und Beamten gleichgestellt.

Als Bestimmung des Personalvertretungsgesetzes hat sich die Regelung auf die Hinzuziehung von Personalratsmitgliedern zu beschränken (vgl. Felser/Meerkamp/Vohs, § 69 LPersVG Rdn. 48; im Grundsatz auch Helmes/Jacobi/Küssner, § 69 LPersVG Rdn. 76).

Soweit andere Personen als Beistand hinzugezogen werden sollen, ergibt sich die Rechtsgrundlage aus dem Disziplinarrecht und dem Arbeitsrecht.

Zu Nummer 39 (§ 70)

Zu Buchstabe a

Der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz (VGHE S. 105 ff.) hat § 70 Abs. 4, zu dem es im Bundesrecht und mit Ausnahme von Schleswig-Holstein (§ 38 Abs. 1 Satz 3 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein vom 11. Dezember 1990 – GVOBl. Schl.-H. S. 577 –) auch im Landesrecht keine vergleichbare Bestimmung gibt, wegen Verstoßes gegen das rechtsstaatliche Gebot, alle wesentlichen Sachfragen durch den parlamentarischen Gesetzgeber zu steuern, für verfassungswidrig erklärt. Wegen des Fehlens einer verwaltungsgerichtlichen Ersetzungsbefugnis und eines Einigungsverfahrens habe die Bestimmung den Charakter eines absoluten Vetos. Damit sei die Personalhoheit der Dienststellenleitung dem Funktionsschutz des Personalrats eindeutig nachgeordnet.

Eine Korrektur des § 70 Abs. 4 durch eine verwaltungsgerichtliche Ersetzungsbefugnis oder durch ein Einigungsverfahren ist nicht möglich. In beiden Fällen besteht die Gefahr, dass z. B. eine Beamtin auf Probe oder ein Beamter auf Probe wegen mangelnder Eignung nicht mehr entlassen werden kann, weil die statusrechtliche Probezeit während des verwaltungsgerichtlichen Ersetzungsverfahrens oder des Einigungsverfahrens abgelaufen und ein Anspruch auf Umwandlung des Beamtenverhältnisses auf Probe in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit entstanden ist (§ 11 Abs. 2 Satz 1 LBG und § 7 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 der Laufbahnverordnung). Dies ist im Hinblick auf die Personalhoheit des Dienstherrn nicht hinnehmbar, zu der das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich die Entscheidung über die Einstellung der Beamtinnen und Beamten als eine solche mit erheblichem politischen Gewicht zählt, weil sie für die Effizienz der Verwaltung bedeutsam ist (BVerfGE 9, 268 [282 f.]).

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchstabe a.

Nach Auffassung des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz (VGHE S. 108) kann das Einräumen eines höheren Stellenwerts an die Funktionsfähigkeit der Personalvertretung als an die Belange der Dienststelle unter Demokratie- und Rechtsstaatsgesichtspunkten noch hingenommen werden, weil die geregelten Einzelangelegenheiten im Vergleich zu dem Regelungsbereich des verfassungswidrigen bisherigen Absatzes 4 von deutlich geringerer Bedeutung für das Gemeinwohl sind. Der Dienstherr habe hier keine dauerhaften und regelmäßig irreparablen Nachteile zu erwarten. Die Verfassungsverträglichkeit werde auch dadurch angezeigt, dass das Bundespersonalvertretungsgesetz in § 47 Abs. 2 eine im Wesentlichen gleiche, bislang verfassungsrechtlich unbeanstandet gebliebene Regelung enthalte, die der Bundesgesetzgeber in § 99 Abs. 2 BPersVG ohne Erwähnung des Instituts der Umsetzung dem Landesgesetzgeber rahmenrechtlich vorgegeben habe.

Im Interesse ihrer Unabhängigkeit sind die Mitglieder des Personalrats nicht nur gegen Versetzung, Abordnung und Umsetzung, sondern auch gegen Zuweisung in (entsprechender) Anwendung des § 123 a BRRG zu schützen (vgl. § 48 Abs. 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 25. Juni 1999 – SächsGVBl. S. 430 – und § 47 Abs. 2 des Thüringer Personalvertretungsgesetzes vom 29. Juli 1993 – GVBl. S. 399 –, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 13. Juni 1997 – GVBl. S. 223 –). Die Zuweisung ist auch als Mitbestimmungstatbestand in § 78 Abs. 2 und § 79 Abs. 2 (vgl. Nummer 44 Buchst. a Doppelbuchst. cc und Nummer 45 Buchst. a Doppelbuchst. bb) aufgenommen.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchstabe a.

Der Grund, der zu einer Nichtbeteiligung des Personalrats bei den in Absatz 4 genannten Personalmaßnahmen im Rahmen des Vorbereitungsdienstes führt, nämlich Vorrang der im öffentlichen Interesse liegenden vielseitigen Ausbildung vor der gleich bleibenden personellen Zusammensetzung des Personalrats, um einen ausbildungsgemäßen und reibungslosen Ablauf des Vorbereitungsdienstes zu gewährleisten, trifft im gleichen Maße auf den Aufstieg zu. Mit einer planvollen und effektiven Gestaltung sowohl des Vorbereitungsdienstes als auch des Aufstiegs ist zwangsläufig ein regelmäßiger, im Allgemeinen zeitlich genau festgelegter Wechsel des Arbeitsplatzes verbunden, um Kenntnisse und Fähigkeiten in verschiedenen Sachgebieten der eigenen und auch anderer Dienststellen zu vermitteln. Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst oder im Aufstieg haben daher Versetzungen, Abordnungen, Umsetzungen oder Zuweisungen ohne personalvertretungsrechtlichen Schutz hinzunehmen.

Die Zielrichtung, die den Gesetzgeber veranlasste, bei den in Absatz 4 aufgeführten Personalmaßnahmen im Anschluss an den Vorbereitungsdienst keinen personalvertretungsrechtlichen Schutz einzuräumen, nämlich Vorrang der im öffentlichen Interesse liegenden Ausbildung vor der gleich bleibenden personellen Zusammensetzung des Personalrats, um eine anschließende Verwendung entsprechend dem Ausbildungserfolg und den festgestellten Fähigkeiten sicherzustellen, gilt ebenso für diese Personalmaßnahmen im Anschluss an den Aufstieg. Nicht nur der erfolgreich beendete Vorbereitungsdienst, sondern auch der erfolgreich abgeschlossene Aufstieg hat zum weit überwiegenden Teil im Interesse einer qualifikationsgemäßen Beschäftigung der Beamtinnen und Beamten einen Wechsel des Arbeitsplatzes zur Folge.

Entsprechend der Änderung in Buchstabe b wird die Bestimmung darüber hinaus um die Zuweisung (§ 123 a BRRG) ergänzt.

Zu Nummer 40 (§ 73)

Absatz 1 geht von der Allzuständigkeit des Personalrats aus, die durch breit ausgreifende Beispielskataloge strukturiert ist. Die Bestimmung verdeutlicht den Zusammenhang zwischen den in den Beispielskatalogen der §§ 78 bis 80 geregelten Maßnahmen (Absatz 1 Satz 1 Nr. 1) und den nicht erwähnten Maßnahmen (Absatz 1 Satz 1 Nr. 2). Diese Struktur eröffnet dem Personalrat die Mitbestimmung auch bei solchen Maßnahmen, die in den Katalogen nicht genannt sind. Die in Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 festgelegten Voraussetzungen stützen sich auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz, die die Aussage des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 9, 268 [289]), das Wort „insbesondere" vor den Katalogen gebe die Richtung der möglichen Gegenstände der Mitbestimmung an, konkretisiert haben. Danach müssen zur Herleitung der Mitbestimmung aus der Allzuständigkeit die nicht ausdrücklich erwähnten Maßnahmen den Beispielsfällen in ihren Auswirkungen auf die Dienststelle und die Beschäftigten in etwa gleichkommen (BVerwG, PersV 1989, 315 [316]) und den geregelten Tatbeständen in ihrer Bedeutung ebenfalls etwa gleichkommen (VGHE S. 88).

Folglich werden insbesondere solche Maßnahmen aus der Mitbestimmung ausscheiden, die nur von geringer Auswirkung auf die Dienststelle oder die Beschäftigten (Bagatellfälle) sind. Zu den Bagatellfällen zählen zum Beispiel die Zuweisung eines Dienstzimmers oder die kurzfristige Vertretungsregelung.

Mit dem Verzicht auf die gleichberechtigte Mitbestimmung in allen sozialen und personellen Angelegenheiten wird eine Verfassungswidrigkeit der Bestimmung vermieden und dem Urteil des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz (VGHE S. 82 f.) Rechnung getragen, das die personalvertretungsrechtliche Gleichheit bei der Verteilung der staatlichen und kommunalen Organisationsgewalt gerügt hat. Das Kondominium über die sozialen und personellen Angelegenheiten bezieht nach Ansicht des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz zu einem nicht unwesentlichen Teil auch die organisatorischen Angelegenheiten mit ein, sodass die Organisationsgewalt in ihrem Kern von der Gleichberechtigung erfasst wird.

Absatz 1 Satz 2 enthält eine Klarstellung zur Auslegung der Beispielskataloge der §§ 78 bis 80. Wenn etwa § 78 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 die einen Zeitraum von zwei Monaten überschreitende Übertragung einer anderen Tätigkeit anführt, kann aus der Allzuständigkeit nicht die Mitbestimmung hinsichtlich einer kürzeren Übertragung einer anderen Tätigkeit hergeleitet werden. Da § 78 Abs. 2 Satz 1 Nr. 9 (vgl. Nummer 44 Buchst. a Doppelbuchst. dd) nur die Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts nennt, scheidet eine Mitbestimmung bei der Erteilung der Genehmigung aus (vgl. § 79 Abs. 2 Satz 1 Nr. 8 – Nummer 45 Buchst. a Doppelbuchst. cc –). Auch die dienstliche Beurteilung des einzelnen Beschäftigten unterliegt nicht der Mitbestimmung, da dies nur für die Erstellung gemäß § 78 Abs. 3 Nr. 2 und den Inhalt von Beurteilungsrichtlinien gemäß § 79 Abs. 3 Nr. 2 vorgesehen ist.

Aus Absatz 1 Satz 2 ergibt sich weiter, dass auch die Ablehnung oder die Aufhebung der in den Katalogen erwähnten Maßnahmen nicht mitbestimmungspflichtig ist, wenn in den Katalogen selbst nicht etwas anderes geregelt ist. So bedarf zum Beispiel die Ablehnung einer beantragten Versetzung oder die Aufhebung einer Versetzung gemäß § 78 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 und § 79 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 (vgl. Nummer 44 Buchst. a Doppelbuchst. bb und Nummer 45 Buchst. a Doppelbuchst. aa) nicht der Zustimmung des Personalrats.

Bei der Neufassung wurde der bisherige § 73 Satz 2 Halbsatz 1 nicht übernommen, da er im Hinblick auf die konkret gefassten Mitbestimmungstatbestände in den Beispielskatalogen keinen eigenen Aussagegehalt besitzt. Materielle Arbeitsbedingungen können als Bestandteil des Direktionsrechts der Dienststelle nicht der Mitbestimmung unterliegen.

Schließlich wurde angesichts der Begrenzung des Initiativrechts des Personalrats auf die kollektive Interessenwahrnehmung auch auf den bisherigen § 73 Satz 2 Halbsatz 2 verzichtet, den der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz (VGHE S. 99) zur Begründung der Verfassungswidrigkeit des bisherigen § 74 Abs. 3 herangezogen hat.

Absatz 2 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 73 Satz 1 Halbsatz 2.

Die negative Abgrenzung in Absatz 3 dient der Klarstellung.

Bei Rechtssetzungsakten, wie Gesetzen und Rechtsverordnungen, wird die zuständige Stelle als Rechtssetzungsstelle tätig, auch wenn sie als oberste Dienstbehörde sonst Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsrechts ist.

Hier gelten die besonderen Vorschriften über das Zustandekommen von Rechtsvorschriften.

Organisationsentscheidungen und Verwaltungsanordnungen der Landesregierung, die ihre Grundlage im Verfassungsrecht haben (vgl. Artikel 104 Satz 1 der Verfassung für Rheinland-Pfalz – nachfolgend abgekürzt: LV –), sind der Mitbestimmung entzogen, da die Landesregierung keine Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsrechts ist. Die sich daran anschließenden personellen Einzelmaßnahmen, wie etwa Versetzungen, unterliegen hingegen der Mitbestimmung des Personalrats.

Bei dem Erlass von Verwaltungsanordnungen eines federführenden Fachministeriums mit Wirkung über den Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde hinaus entfällt ebenfalls die Mitbestimmung; denn sie endet an der Grenze des Geschäftsbereichs einer obersten Dienstbehörde. Dies gilt ebenso für solche Verwaltungsanordnungen, die nur deshalb im Einvernehmen mit einem anderen Fachministerium erlassen werden, weil dieses für einzelne Regelungen in der Verwaltungsanordnung die fachliche Zuständigkeit besitzt.

In den übrigen Fällen, beim Erlass einer Verwaltungsanordnung einer obersten Dienstbehörde für ihren Geschäftsbereich, bei der Übernahme einer mitbestimmungspflichtigen Verwaltungsanordnung einer obersten Dienstbehörde durch eine andere oberste Dienstbehörde, beim Erlass einer so genannten Sammelverwaltungsanordnung (Zusammenwirken der obersten Dienstbehörden, um eine einheitliche Regelung auf Landesebene zu treffen) und bei der Erteilung des Einvernehmens eines Fachministeriums mit dem Erlass einer mitbestimmungspflichtigen Verwaltungsanordnung durch ein federführendes anderes Ministerium, die unmittelbar auch für den Geschäftsbereich des Fachministeriums gelten soll, wird der Personalrat gemäß § 80 Abs. 2 Nr. 1 beteiligt.

Zu Nummer 41 (§ 74)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Der Verzicht auf Absatz 1 Satz 2 beruht auf der Rechtsauffassung des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz (VGHE S. 84), dass die in dieser Bestimmung verfügte Rechtsfolge die Beachtung der verfassungsrechtlich unzulässigen gleichberechtigten Teilhabe der Personalvertretung an der Organisationsgewalt sichern soll. Die Rechtslage bleibt jedoch dadurch nahezu unverändert. Nach herrschender Meinung in Rechtsprechung (vgl. BAG, PersV 1978, 322 [324]; BVerwGE 66, 291 [294]) und Literatur (vgl. Grabendorff/Ilbertz/Widmaier, § 69 BPersVG Rdn. 37 bis 39, 42; Fischer/Goeres, in: GKÖD, § 69 BPersVG Rdn. 37, 38, 41; Lorenzen u. a., § 69 BPersVG Rdn. 56 bis 57 a) sind Maßnahmen wegen unterlassener oder fehlerhafter Beteiligung des Personalrats bei Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern grundsätzlich unwirksam sowie bei Beamtinnen und Beamten anfechtbar (vgl. G. Kisker, Zum Stand des Streits um Rechtfertigung und Grenzen der Mitbestimmung des Personalrats; Besprechung der Entscheidung des Rheinland-Pfälzischen Verfassungsgerichtshofs vom 18. April 1994, PersV 1994, 289 ff. Anm. 15).

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Neufassung des bisherigen Absatzes 1 Satz 3 geht auf die Streichung des verfassungswidrigen Absatzes 1 Satz 2 zurück, auf den sich diese Bestimmung bezieht, wie sich aus der Verwendung der Mehrzahl „sind sie“ (nämlich die Maßnahmen in dem verfassungswidrigen Absatz 1 Satz 2) ergibt, und dient der Klarstellung. Absatz 1 Satz 1, auf den sich die Regelung nunmehr bezieht, benutzt die Einzahl „eine Maßnahme“.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Die in Anlehnung an den Bund und die Mehrheit der Länder (zehn Länder: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen, vgl. auch § 72 Abs. 2 Satz 6 LPersVG 1977) aufgenommene Bestimmung dient dem Schutz der von mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen betroffenen Beschäftigten.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Aufgabe der bisherigen Fassung des Absatzes 2 Satz 9 ist eine Folge des Rechtsstandpunktes des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz (VGHE S. 84), dass mit der in dieser Bestimmung statuierten Vollzugspflicht der Dienststelle der Gesetzgeber die Personalvertretung insoweit auf die verfassungsrechtlich unzulässige Ebene gleicher Machtvollkommenheit wie die Dienststelle gehoben hat.

Die nunmehr in Absatz 2 Satz 9 geregelte Informationspflicht der Dienststellenleitung findet ihre Grundlage in dem Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit und trägt dem Informationsbedürfnis des Personalrats Rechnung.

Zu Buchstabe c

Aufgrund der Verweisung in § 74 Abs. 3 auf die Einzelmaßnahmen in § 78 Abs. 1, § 79 Abs. 1 und der Anordnung in § 73 Satz 2 Halbsatz 2, wonach das gleichberechtigte Mitbestimmungsrecht in allen sozialen und personellen Angelegenheiten unabhängig von der Zahl der betroffenen Beschäftigten besteht, hat der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz (VGHE S. 86 f., 99 f.) das Initiativrecht nicht nur auf die kollektive, sondern auch auf die individuelle Interessenwahr-

nehmung bezogen und wegen der damit verbundenen echten Teilhabemöglichkeit im Sinne positiver und aktiver Mitgestaltung als verfassungswidrig erklärt. Der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz lehnt ein prinzipielles Kondominium zwischen Dienststelle und Personalvertretung ab.

Im Interesse einer verfassungskonformen Gestaltung wird die Initiativbefugnis durch die Begrenzung sowohl auf die sozialen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten sowie die personellen Angelegenheiten als auch auf die Kollektivinteressen in zweifacher Hinsicht beschränkt und damit gegenüber dem Gebiet der passiven Mitbestimmung ausreichend differenziert.

In Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwGE 50, 176 ff.; 50, 186 ff.; 68, 137 ff.) wird klargestellt, dass sich das Initiativrecht des Personalrats im Hinblick auf das Wesen der Personalvertretung und deren Aufgabenstellung darauf beschränkt, die kollektiven Interessen der von dem Personalrat vertretenen Beschäftigten wahrzunehmen. Der Personalrat ist ein Organ der Personalverfassung und nicht Vertreter oder Bevollmächtigter der einzelnen Beschäftigten. Seine Aufgabe ist es, die Belange der Gesamtheit der von ihm vertretenen Beschäftigten wahrzunehmen und auf die Erhaltung oder Wiederherstellung des Friedens in der Dienststelle hinzuwirken. Dieser Auftrag schließt es seiner Natur nach aus, dass sich der Personalrat in die Rolle des Rechtsvertreters oder Sachwalters einzelner Beschäftigter begibt, um deren individuelle Belange mit seinen Mitteln durchzusetzen.

Betrifft die Maßnahme einen persönlichen Rechtsanspruch aus dem jeweiligen Dienst- oder Arbeitsverhältnis, der wegen der Individualität des Einzelfalls keine Bedeutung für eine unbestimmte Mehrzahl von Fällen hat, bedarf es keines Antragsrechts des Personalrats, da die Belange der Gesamtheit der Beschäftigten nicht betroffen sind. In diesen Fällen ist es nicht Aufgabe des Personalrats, sondern Sache der einzelnen Beschäftigten, initiativ zu werden und die vermeintlichen Ansprüche auf dem gesetzlich dafür vorgesehenen Rechtsweg (Arbeits-, Verwaltungs- oder Sozialgerichtsbarkeit) durchzusetzen. Der Personalrat hat lediglich das Recht, durch sein allgemeines Antragsrecht nach § 69 Abs. 1 Nr. 1 im Interesse der einzelnen Beschäftigten bei der Dienststelle anzuregen, tätig zu werden. Geschieht das nicht, ist es Aufgabe der einzelnen Beschäftigten, die vermeintlichen Ansprüche geltend zu machen.

Zu Buchstabe d

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Änderung.

Zu Doppelbuchstabe bb

In Anlehnung an den Bund und die Länder ermöglicht die Änderung, dass auch die bei der übergeordneten Dienststelle bestehende Stufenvertretung (ebenso wie der Personalrat gemäß § 74 Abs. 4 Satz 1) die Angelegenheit auf dem Dienstweg der obersten Dienstbehörde unterbreiten kann (vgl. Grabendorff/Ilbertz/Widmaier, § 69 BPersVG Rdn. 26; Fischer/Goeres, in: GKÖD, § 69 BPersVG Rdn. 19; Altvater u. a., § 69 BPersVG Rdn. 51).

Zu Doppelbuchstabe cc

Die Ergänzung schließt eine Regelungslücke und gewährleistet die Einheitlichkeit des Verfahrens. Dadurch wird die oberste Dienstbehörde hinsichtlich ihrer Vorlage an die bei ihr bestehende Stufenvertretung an dieselbe Frist gebunden wie die ihr nachgeordnete Dienststelle. Die Worte „in der Regel" ermöglichen ihr in Ausnahmefällen aus sachlichen Gründen, wie etwa zur weiteren Aufklärung des Sachverhalts oder im Interesse einer Einigung, von der Frist abzuweichen. Wegen der entsprechenden Anwendung des Absatzes 2 haben die oberste Dienstbehörde und die bei ihr bestehende Stufenvertretung sich an dieselben Verfahrensregeln zu halten wie die nachgeordneten Dienststellen und die dort gebildeten Personalvertretungen.

Zu Buchstabe e

Die Regelung des Absatzes 7 wird wegen des Sachzusammenhangs in den II. Abschnitt des zweiten Teils „Kommunale Gebietskörperschaften sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau, die der Aufsicht des Landes unterstehen" aufgenommen (vgl. Nummer 50 – § 89 –).

Zu Nummer 42 (§ 75)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Nummer 41 Buchst. e (§ 74).

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Streichung bereinigt ein Redaktionsversehen. Der Wille des Gesetzgebers war es, dass sich beide Parteien, die oberste Dienstbehörde und die bei ihr bestehende zuständige Personalvertretung, auf eine unparteiische Person für den Vorsitz einigen. Keinesfalls beabsichtigte er, die Einigung über den Vorsitz einer Mehrheitsentscheidung der von beiden Parteien entsandten Mitglieder zu überlassen. Dies würde zu Konflikten in der Einigungsstelle führen und wäre damit einer sachorientierten Arbeit hinderlich (vgl. Grabendorff/Ilbertz/Widmaier, § 71 BPersVG Rdn. 13; Fischer/Goeres, in: GKÖD, § 71 BPersVG Rdn. 12; Lorenzen u. a., § 71 BPersVG Rdn. 10).

Da sich beide Parteien, die oberste Dienstbehörde und die bei ihr bestehende zuständige Personalvertretung, einigen müssen, kann das unparteiische Mitglied, das den Vorsitz führt, auch nicht gegen den Willen der obersten Dienstbehörde bestellt werden, sodass es im Falle der Zustimmung auf jeden Fall demokratisch legitimiert ist (vgl. BVerfGE S. 44 f.).

Eine Mehrheitsentscheidung sieht lediglich Schleswig-Holstein vor. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE S. 58 f.) erfährt dadurch die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Einigungsstelle keine demokratische Legitimation, weil jedenfalls eines der beiden von der Personalvertretung bestellten Mitglieder notwendig an der mehrheitlich

zu entscheidenden Bestellung der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden beteiligt sein muss. Das Gericht hat daher die Entscheidungen der Einigungsstellen, die nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein gebildet worden sind, soweit es sich um Maßnahmen handelt, die den Amtsauftrag typischerweise nicht nur unerheblich berühren, nicht als hinreichend demokratisch legitimiert angesehen.

Zu Doppelbuchstabe cc

Bereinigung eines Redaktionsversehens.

Zu Doppelbuchstabe dd

Die Sollbestimmung trägt zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz bei.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz (VGHE S. 2, 84 bis 86, 92 bis 99) hat Absatz 4 Satz 1 insoweit für verfassungswidrig erklärt, als die Kompetenzen der Einigungsstelle in bestimmten Bereichen zu weit gingen. Da die Kompetenzen der Einigungsstelle in Absatz 5 entsprechend den Vorgaben des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz und des Bundesverfassungsgerichts eingeschränkt werden, entfällt die Verfassungswidrigkeit des Absatzes 4 Satz 1. Der bisherige Wortlaut bleibt daher unverändert.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Ergänzung gewährleistet, dass sich die Einigungsstelle auch an die tariflichen Regelungen hält. Diese Bestimmungen binden die Dienststelle ebenso wie Rechtsvorschriften und müssen daher auch von der Einigungsstelle beachtet werden.

Zu Buchstabe c

Das Bundesverfassungsgericht ordnet in seiner Grundsatzentscheidung vom 27. April 1959 zum Bremischen Personalvertretungsgesetz (BVerfGE 9, 268 [282 f.]) die Personalhoheit lediglich über die Beamtinnen und Beamten ausnahmslos der Regierungsgewalt zu. Bund und Länder sind in ihren Personalvertretungsgesetzen dieser Vorgabe gefolgt (vgl. die rahmenrechtliche Bestimmung des § 104 Satz 3 BPersVG).

Hinsichtlich der Angestellten sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter vertritt nunmehr das Bundesverfassungsgericht in seiner neuen Grundsatzentscheidung vom 24. Mai 1995 (BVerfGE S. 52) ebenfalls die Auffassung, dass die personellen Angelegenheiten dieser beiden Beschäftigtengruppen vom Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle ausgeschlossen sind, da sie zu den innerdienstlichen Maßnahmen zählen, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, unvermeidlich aber auch die Interessen der Beschäftigten berühren.

Zwar hat der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts keine unmittelbaren Auswirkungen auf das Personalvertretungsgesetz, weil er zum Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein ergangen ist. Gleichwohl muss auch das Personalvertretungsgesetz den Vorgaben des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland Rechnung tragen, so wie sie sich aus der neuesten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ergeben. Das Urteil des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz vom 18. April 1994 (VGHE S. 95), das bezüglich des Ausschlusses des Letztentscheidungsrechts der Einigungsstelle bei den Angestellten sowie den Arbeiterinnen und Arbeitern auf bestimmte Bereiche (hoheitlicher Bereich) und bestimmte Funktionen (Entscheidungsfunktion, überwiegend selbständige Erledigung eines Aufgabenanteils) abstellt, ist daher ohne Belang, auch wenn es die Letztentscheidung in personellen Angelegenheiten zum Kernbereich der Organisationsgewalt rechnet (VGHE S. 94; nach dem Urteil des Hessischen Staatsgerichtshofs vom 30. April 1986 [DVBl. 1986, 936-941-] endet der Vorbehaltsbereich des Trägers der Personalhoheit für im hoheitlichen Bereich tätige Angestellte bei der Vergütungsgruppe BAT V b).

Die organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören nach Auffassung des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz (VGHE S. 96) zum Kernbestand der staatlichen Organisationsgewalt und betreffen nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE S. 52) schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben. Sie dürfen daher ebenso wie Fragen der Lehrveranstaltungen im Rahmen des Vorbereitungsdienstes einschließlich der Auswahl der Lehrpersonen und Angelegenheiten, die Forschung, künstlerische Betätigung und Lehre unmittelbar berühren, nicht der vollen Mitbestimmung unterworfen werden.

Einer ausdrücklichen Erwähnung der vom Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz (VGHE S. 98 f.) geforderten Herausnahme der personellen Angelegenheiten der an der Programmgestaltung wesentlich beteiligten Angestellten des Zweiten Deutschen Fernsehens (ZDF) aus der vollen Mitbestimmung bedarf es im Hinblick auf die Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Mai 1995 (BVerfGE S. 52), dass die Entscheidung der Einigungsstelle in personellen Angelegenheiten nur den Charakter einer Empfehlung haben darf, nicht mehr.

Zu Buchstabe d

Auch in den sozialen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten (alle innerdienstlichen Angelegenheiten, die nicht personeller, organisatorischer, wirtschaftlicher oder sozialer Art sind), in denen die Einigungsstelle grundsätzlich ein Letztentscheidungsrecht hat, müssen nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE S. 50) Entscheidungen, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, einem parlamentarisch verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben (vgl. § 104 Satz 3 BPersVG, der § 75 Abs. 5 entspricht). Dies kann in Betracht kommen, wenn der Beschluss der Einigungsstelle im Zusammenhang mit der Aufstellung eines Sozialplanes gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 2 (vgl. Nummer 46 Buchst. b Doppelbuchst. cc) den üblichen finanziellen Rahmen überschreitet und daher zu nicht zu verantwortenden Belastungen führt.

Die Übernahme der Regierungsklausel des Bundes aus § 104 Satz 3 BPersVG, die auf der Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. April 1959 (BVerfGE 9, 268 [280 f.] „... wesentliche Kompetenzen der Regierung ...") be-

ruht, gewährleistet, dass die wesentlichen Bestandteile der Regierungsgewalt dieser gesichert bleiben. Die bisherige Regelung ließ nach Auffassung des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz (VGHE S. 85 f.) zu, dass die Mitbestimmung nicht an den wesentlichen Bestandteilen der Regierungsgewalt aufhört, sondern vielmehr bis zur Grenze des wesentlichen Eingriffs vorangetrieben wird.

Der Vorbehalt ist in Gestalt eines Evokationsrechts vorgesehen. Seine Inanspruchnahme hat innerhalb eines Monats zu erfolgen und ist im Interesse der Transparenz zu begründen.

Zu Buchstabe e

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchstabe d.

Zu Nummer 43 (§ 76)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Verfassungswidrigkeit des § 86 sowie redaktionelle Änderung.

Zu Doppelbuchstabe bb

In Anlehnung an § 73 Abs. 1 Satz 2 BPersVG und § 75 Abs. 1 Satz 2 LPersVG 1977 regelt die neue Bestimmung das Verfahren und sorgt damit für Klarheit und Rechtssicherheit.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfGE S. 66) ist im Zusammenhang mit der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit allgemeiner Vereinbarungen oberster Landesbehörden mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften im Bereich der Mitbestimmungsmaterien gemäß § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein der Ansicht, dass die Ministerien in ihrer Entscheidung frei sind, ob sie sich überhaupt durch Vereinbarung binden wollen. Dieser Grundsatz muss auch auf alle Dienststellen Anwendung finden, die Dienstvereinbarungen abschließen. Folglich steht dem Personalrat beim Abschluss von Dienstvereinbarungen kein Initiativrecht gemäß § 74 Abs. 3 zu. Er kann lediglich über sein allgemeines Antragsrecht gemäß § 69 Abs. 1 den Abschluss einer Dienstvereinbarung anregen. Lehnt die Dienststelle ab oder kommt es zu keiner Einigung, sind die Möglichkeiten des Personalrats erschöpft.

Zu Buchstabe b

Die so genannte immer währende Fortgeltungsklausel (Geltung der Dienstvereinbarung, bis sie durch eine neue ersetzt wird) ist im Hinblick auf die Entscheidung und die Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE S. 65 f.) zu § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein über die verfassungsrechtlichen Grenzen der Zulässigkeit allgemeiner Vereinbarungen oberster Landesbehörden mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften im Bereich der Mitbestimmungsmaterien verfassungsrechtlich nicht haltbar. Die Dienststelle muss sich im Rahmen ihres Evokationsrechts jederzeit einseitig aus den Bindungen einer Dienstvereinbarung lösen können, wenn ihr das in Ausübung ihrer Regierungsverantwortung für eine gemeinwohlorientierte Staatstätigkeit angezeigt erscheint; vgl. Begründung zu Nummer 42 Buchst. d (§ 75).

Die Möglichkeit der Dienststelle, die Dienstvereinbarung in Ausübung ihrer Regierungsverantwortung jederzeit aufzuheben, muss auch während der normalen Laufzeit der Dienstvereinbarung gelten, für die Kündigungsfristen vereinbart sind.

Zu den Angelegenheiten, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, gehören nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, PersR 1996, 151 [153]) nicht nur echte Regierungsentscheidungen auf höchster Ebene, sondern auch Maßnahmen einzelner Dienststellen.

Im Interesse der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Transparenz ist die Aufhebung zu begründen. Aufhebung und Begründung sind nicht angreifbar; vgl. Begründung zu Nummer 42 Buchst. d (§ 75).

Zu Nummer 44 (§ 78)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Änderung.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Versetzung und die Umsetzung werden aus der bisherigen Nummer 6 herausgenommen und zusammengefasst.

Auf die bisherigen Worte „von und" wird bei der Versetzung verzichtet, da sie im juristischen Sprachgebrauch unüblich und damit überflüssig sind. Weder der Bund noch die Länder haben sie in ihren Personalvertretungsgesetzen aufgenommen. Der Verzicht auf diese beiden Worte hat auch keine materiellrechtlichen Auswirkungen. Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, PersR 1995, 16 [17 ff.]) bedarf es bei der Versetzung zu einer anderen Dienststelle stets der Mitbestimmung der Personalvertretung der abgebenden wie auch der aufnehmenden Dienststelle.

Redaktionelle Änderung bei der Umsetzung.

Zu Doppelbuchstabe cc

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Doppelbuchstabe bb.

Redaktionelle Änderung.

Die Mitbestimmung wird in Anlehnung an die Abordnung auf die (vorzeitige) Aufhebung der Zuweisung erweitert.

Zu Doppelbuchstabe dd

Redaktionelle Folgeänderungen zu der Änderung in Doppelbuchstabe bb.

Zu Doppelbuchstabe ee

Redaktionelle Folgeänderungen zu der Änderung in Doppelbuchstabe bb.

In Angleichung an den bisherigen § 79 Abs. 2 Nr. 11 wird in der neuen Nummer 13 die Mitbestimmung auch auf die Untersagung einer Nebentätigkeit (vgl. § 11 BAT, § 74 Satz 4 LBG) erweitert.

Das Antragserfordernis in den neuen Nummern 14 und 15 dient dem Schutz der Persönlichkeitssphäre der Angestellten sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter, die ein Interesse daran haben können, dass die Angelegenheit unter Ausschluss der Beteiligung Dritter erledigt wird. Mit Ausnahme von Hamburg haben der Bund und die Länder, die die Geltendmachung von Ersatzansprüchen als mitbestimmungspflichtig regeln, die Beteiligung des Personalrats vom Antrag der Beschäftigten abhängig gemacht. Berlin hat sich für ein Widerspruchsrecht und damit für einen schwächeren Schutz der Persönlichkeitssphäre der Angestellten sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter entschieden.

Der Bund und die weit überwiegende Mehrheit der Länder haben die Abmahnung nicht als mitbestimmungspflichtig geregelt.

Zu Doppelbuchstabe ff

Die Mitbestimmung wird auf die Auswahl für die Teilnahme an Maßnahmen der Berufsausbildung, der beruflichen Fortbildung und der beruflichen Umschulung in Beachtung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, ZBR 1986, 124 und 1989, 16 f.) und des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz (OVG Rheinland-Pfalz, Az.: 5 A 11413/98.OVG) erweitert. Bei der Berufsausbildung handelt es sich um die Vermittlung einer breit angelegten beruflichen Grundbildung sowie der für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse (§ 1 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes). Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, ZBR 1989, 16) werden die Begriffe der Fortbildung und Weiterbildung als gleichbedeutend verwendet. Die berufliche Umschulung dient der Befähigung zu einer anderen beruflichen Tätigkeit (§ 1 Abs. 4 des Berufsbildungsgesetzes).

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung und Effizienz ist es sinnvoll, die Mitbestimmung auf die Fälle zu beschränken, in denen unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern auszuwählen ist, weil die Bewerberzahl die zur Verfügung stehenden Plätze übersteigt.

Im Hinblick auf die Bedeutung für die Durchführung der Ausbildung und deren Auswirkungen auf die Angestellten sowie die Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Bestellung und Abberufung von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleitern als Mitbestimmungstatbestand aufgenommen (vgl. Baden-Württemberg).

Zu Doppelbuchstabe gg

Die rechtzeitige Unterrichtung über die vorgesehene Maßnahme und der Hinweis auf das Antragsrecht ermöglichen den Angestellten sowie den Arbeiterinnen und Arbeitern erst, einen Antrag auf Beteiligung des Personalrats zu stellen.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Mit der Ergänzung wird die Regelung an den bisherigen § 80 Abs. 2 Nr. 4 angeglichen, die bereits die Prüfung durch den Rechnungshof von der Mitbestimmung ausnimmt.

Der Personalfragebogen ist ein Erhebungsbogen, der Fragen nach der Person, den persönlichen Verhältnissen, dem beruflichen Werdegang, den fachlichen Kenntnissen und sonstigen Fähigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer enthält. Er ist seiner Natur nach personenbezogen und vorzugsweise ein Mittel, die Eignung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für bestimmte Aufgaben festzustellen (vgl. BVerwG, PersV 1990, 170 [171]; BVerwG, 1994, 81 [82]).

Der Ausschluss der Mitbestimmung auch bei Personalfragebogen im Rahmen der Rechnungsprüfung ist im Hinblick auf die besondere Aufgabenstellung des Rechnungshofs, die er insbesondere aufgrund der ihm gegenüber bestehenden Auskunftspflicht gemäß § 95 der Landeshaushaltsordnung für Rheinland-Pfalz (LHO) einnimmt, erforderlich. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, PersR 1989, 303 [304]) besteht unbeschadet haushaltsrechtlicher Regelungen die Auskunftspflicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur gegenüber der Dienststelle, denn nur zwischen diesen beiden Seiten bestehen arbeitsrechtliche Beziehungen.

Baden-Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Brandenburg haben ähnliche Ausschlussregelungen.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Neufassung stellt klar, dass es sich entsprechend dem Einleitungssatz des Absatzes 3 um allgemeine Fragen der Berufsbildung, nicht aber um Einzelfälle handelt. Diese regelt Absatz 2 Satz 1 Nr. 16 und 17 (vgl. Nummer 44 Buchst. a Doppelbuchst. ff).

Zu Doppelbuchstabe cc

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 45 (§ 79)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Vgl. Begründung zu Nummer 44 Buchst. a Doppelbuchst. bb (§ 78).

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderungen zu der Änderung in Doppelbuchstabe aa.

Hinsichtlich der Neufassung der bisherigen Nummer 6 vgl. Begründung zu Nummer 44 Buchst. a Doppelbuchst. cc (§ 78).

Mit der allgemeinen Formulierung Teilzeitbeschäftigung ohne Konkretisierung durch einzelne Bestimmungen unterliegt jede Form der Teilzeitbeschäftigung (auch die Altersteilzeit) der Mitbestimmung (vgl. § 78 Abs. 2 Satz 1 Nr. 9 – Nummer 44 Buchst. a Doppelbuchst. dd).

Darüber hinaus berücksichtigt die Neufassung der bisherigen Nummer 7 eine redaktionelle Folgeänderung zu Artikel 1 Nr. 37 und 41 des Vierten Landesgesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. Juli 1998 (GVBl. S. 205).

Zu Doppelbuchstabe cc

Redaktionelle Folgeänderungen zu der Änderung in Doppelbuchstabe aa.

Zu Doppelbuchstabe dd

Redaktionelle Folgeänderungen zu der Änderung in Doppelbuchstabe aa.

Hinsichtlich der Neufassung der bisherigen Nummer 12 vgl. Begründung zu Nummer 44 Buchst. a Doppelbuchst. ee (§ 78).

Die Neufassung der bisherigen Nummer 13 berücksichtigt die Neuerungen des Landesdisziplinargesetzes (LDG) vom 2. März 1998 (GVBl. S. 29, BS 2031-1), das das Dienstordnungsgesetz Rheinland-Pfalz (DOG) vom 20. Juni 1974 (GVBl. S. 233), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 21. Dezember 1993 (GVBl. S. 647), ablöste. Danach werden zur Vermeidung eines doppelten Ermittlungsaufwands die bisherigen Verfahrensabschnitte Vorermittlungen und Untersuchung unter Abschaffung des unabhängigen Untersuchungsführers zu einem einheitlichen Ermittlungsverfahren zusammengefasst, das mit einer Einstellung, dem Erlass einer Disziplinarverfügung oder der Erhebung einer Disziplinarklage endet. Das bisherige förmliche Disziplinarverfahren ist nicht mehr vorgesehen. Anstelle seiner Einleitung tritt nunmehr unmittelbar die Erhebung der Disziplinarklage mit dem Ziel der Zurückstufung, der Entfernung aus dem Dienst oder der Aberkennung des Ruhegehalts, sodass sich die Mitbestimmung auf dieses Verfahrensstadium verlagern muss.

Als Ausgleich für die Änderung der Rechtslage zuungunsten des Personalrats aufgrund der Neuordnung des Disziplinarrechts werden die vorläufige Dienstenthebung und die Einbehaltung von Dienstbezügen gemäß § 45 Abs. 1 und 2 LDG als Mitbestimmungstatbestände aufgenommen. Vor der Novellierung des Disziplinarrechts konnten gemäß § 80 Abs. 1 und § 81 Abs. 1 DOG diese beiden Personalmaßnahmen erst getroffen werden, wenn der Personalrat vorher gemäß dem bisherigen § 79 Abs. 2 Nr. 13 der Einleitung des förmlichen Dienstordnungsverfahrens zugestimmt hatte. Hingegen erfolgen nunmehr gemäß § 45 Abs. 1 und 2 LDG die vorläufige Dienstenthebung und die Einbehaltung von Dienstbezügen vor Erhebung der Disziplinarklage, sodass der Personalrat keine Einflussnahme auf diese Personalmaßnahmen hätte.

Eine Aufnahme der Einbehaltung von Ruhegehalt kommt nicht in Betracht, weil die Ruhestandsbeamtinnen und -beamten aus dem Dienst bei einer Dienststelle ausgeschieden und daher keine Beschäftigten gemäß § 4 mehr sind (vgl. Fischer/Goeres, in: GKÖD, § 78 BPersVG Rdn. 18; Lorenzen u. a., § 78 BPersVG Rdn. 35 und § 4 BPersVG Rdn. 28).

Das Antragserfordernis gewährleistet besser den Schutz der Persönlichkeitssphäre der Beamtinnen und Beamten als das bisherige Widerspruchsrecht.

Die Ergänzung der bisherigen Nummer 14 um die Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis ist erforderlich, da gemäß § 19 Abs. 1 Satz 3 LBG der Vorbereitungsdienst auch in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis außerhalb des Beamtenverhältnisses abgeleistet werden kann, wenn er auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufs außerhalb des öffentlichen Dienstes ist (vgl. Artikel 1 Nr. 5 des Vierten Landesgesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. Juli 1998 – GVBl. S. 205 – und § 14 Abs. 1 Satz 1 BRRG in der Fassung des Artikels 1 Nr. 5 des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts vom 24. Februar 1997 – BGBl. I S. 322 –).

Redaktionelle Änderung.

In Anlehnung an Berlin, Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Saarland wird mit der Neufassung der bisherigen Nummer 15 die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand ohne eigenen Antrag gemäß § 58 LBG der Mitbestimmung unterworfen, da sie einen erheblichen Eingriff darstellt.

Die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit gemäß § 56 a LBG ohne eigenen Antrag wird wegen ihrer erheblichen Einwirkung auf die Interessen der Beamtinnen und Beamten ebenfalls als Mitbestimmungstatbestand aufgenommen (vgl. Artikel 1 Nr. 7 des Fünften Landesgesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 22. Dezember 1999 – GVBl. S. 467 – und § 26 a BRRG in der Fassung des Artikels 1 Nr. 3 des Versorgungsreformgesetzes 1998 vom 29. Juni 1998 – BGBl. I S. 1666 –).

Zu Doppelbuchstabe ee

Hinsichtlich der Nummern 17 und 18 vgl. Begründung zu Nummer 44 Buchst. a Doppelbuchst. ff (§ 78).

Als personelle Einzelmaßnahme ist das Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen, Absatz 2 zuzuordnen (vgl. bisheriger § 79 Abs. 3 Nr. 5).

Zu Doppelbuchstabe ff

Vgl. Begründung zu Nummer 44 Buchst. a Doppelbuchst. gg (§ 78).

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Anpassung der Formulierung an § 78 Abs. 3 Nr. 1.

Vgl. Begründung zu Nummer 44 Buchst. b Doppelbuchst. aa (§ 78).

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Anpassung der Formulierung an § 78 Abs. 3 Nr. 2.

Zu Doppelbuchstabe cc

Die Neufassung stellt klar, dass es sich entsprechend dem Einleitungssatz des Absatzes 3 um allgemeine Angelegenheiten, nicht aber um Einzelfälle handelt. Diese regelt Absatz 2 Satz 1 Nr. 17 und 18 (vgl. Nummer 45 Buchst. a Doppelbuchst. ee).

Zu Doppelbuchstabe dd

Redaktionelle Folgeänderungen zu den Änderungen in Buchstabe a Doppelbuchst. ff und Buchstabe b Doppelbuchst. ee.

Zu Doppelbuchstabe ee

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchst. a Doppelbuchst. ee.

Zu Nummer 46 (§ 80)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Neufassung gründet sich auf die Ansicht des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz (VGHE S. 96 f.), dass die organisatorischen Angelegenheiten zum Kernbestand der

staatlichen Organisationsgewalt gehören und infolgedessen der vollen Mitbestimmung nicht unterworfen werden dürfen. Der Gesetzgeber habe in § 80 Abs. 1 die sozialen und arbeitsorganisatorischen Angelegenheiten zusammengefasst und der Letztentscheidungsbefugnis der Einigungsstelle zugewiesen. Damit werde in den Kernbestand der Organisationsgewalt eingegriffen, weil es sich bei einer Reihe der in § 80 Abs. 1 aufgeführten Angelegenheiten um solche von erheblicher organisatorischer Bedeutung handele (z. B. § 80 Abs. 1 Nr. 1, 2, 4 bis 6, 10 und 14). Wegen des Systems der Generalklausel sei es nicht möglich, durch eine verfassungskonforme Auslegung die sozialen und arbeitsorganisatorischen Angelegenheiten auseinander zu halten, sodass § 80 Abs. 1 insgesamt zu beanstanden sei. Dieser Mangel sei zugleich rechtsstaatlich erheblich; denn der Gesetzgeber sei von dem Grundsatz der Klarheit und Eindeutigkeit von Normierungen abgewichen, indem er für zahlreiche und wesentliche Organisationsmaßnahmen durch Einführung des Begriffs der Angelegenheiten arbeitsorganisatorischer Art und seiner Zuordnung zu den sozialen Angelegenheiten die Reichweite der Ausnahmeregelung des § 75 Abs. 5 in diesem Bereich nicht klar bestimmt habe.

Die Auffassung des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz wird von dem Bundesverfassungsgericht (BVerfGE S. 52) geteilt, das die organisatorischen Maßnahmen zu den innerdienstlichen Maßnahmen zählt, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, bei denen nur eine eingeschränkte Mitbestimmung in Betracht kommt.

Bei den sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen handelt es sich um Maßnahmen (vgl. § 75 Abs. 3 – ohne die Nummern 10, 14 und 17 – BPersVG), die ebenso wie die sozialen Angelegenheiten (vgl. § 75 Abs. 2 BPersVG) in ihrem Schwerpunkt die Beschäftigten in ihrem Beschäftigungsverhältnis betreffen, typischerweise aber nicht oder nur unerheblich die Wahrnehmung von Amtsaufgaben gegenüber dem Bürger berühren (vgl. BVerfGE S. 49 f.). Zu ihnen gehört auch die im Bundespersonalvertretungsgesetz nicht aufgeführte Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen. Die sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen erfassen alle innerdienstlichen Angelegenheiten, die nicht personeller, organisatorischer, wirtschaftlicher oder sozialer Art sind. Auf den Begriff „arbeitsorganisatorische Maßnahme“ wird verzichtet.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Folge des Rechtsstandpunktes des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz ist die Herausnahme der organisatorischen Angelegenheiten, die von erheblicher organisatorischer Bedeutung sind (so der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz, VGHE S. 97) bzw. schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen (so das Bundesverfassungsgericht, BVerfGE S. 52), aus Absatz 1 und die Einfügung in Absatz 2.

Bezüglich der Nummern 1, 2, 4 bis 6, 10 und 14 hat der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz bereits die Entscheidung getroffen, indem er den dort aufgeführten Angelegenheiten eine erhebliche organisatorische Bedeutung beimisst. Mit diesen exemplarischen Beispielen hat er Richtlinien vorgegeben, an die der Gesetzgeber gebunden ist. Angesichts dieser Vorgaben beinhalten die Nummern 3, 11 und 12 ebenfalls organisatorische Angelegenheiten, die von erheblicher organisatorischer Bedeutung sind bzw. schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen.

Verfahren, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen (bisherige Nummer 3), betreffen die Organisation in erheblichem Maße und schwerpunktmäßig die Wahrnehmung von Amtsaufgaben (vgl. § 67 Abs. 1 Nr. 2 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 22. Januar 1998 – Nds. GVBl. S. 19, 581 – und § 77 a Abs. 1 Nr. 2 LPersVG 1977).

Die Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten, Vertrauens- oder Betriebsärztinnen und -ärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Beauftragten für biologische Sicherheit, Fachkräften und Beauftragten für den Strahlenschutz sowie von Gleichstellungsbeauftragten (bisherige Nummern 11 und 12) haben erheblichen Einfluss auf die Organisation und berühren schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben.

Zu Doppelbuchstabe cc

Redaktionelle Folgeänderungen zu den Änderungen in Doppelbuchstabe bb.

Zu Doppelbuchstabe dd

Durch Weglassen von Tatbestandselementen werden die bisherigen Nummern 1 und 5 des Absatzes 1 auf solche Angelegenheiten begrenzt, die nicht von erheblicher organisatorischer Bedeutung sind und damit der vollen Mitbestimmung unterliegen (vgl. Gutachten des Wissenschaftlichen Dienstes des Landtags Rheinland-Pfalz vom 24. September 1996, S. 9).

Die Fassung des bisherigen Absatzes 1 Nr. 1 ist in ihrer Ausführlichkeit in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder einmalig. Sie ist daher in der Praxis schwierig zu handhaben und widerspricht den Forderungen des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz und des Bundesverfassungsgerichts nach aus der Sicht der Bürgerinnen und Bürger dringend gebotener Effizienz der öffentlichen Verwaltung (VGHE S. 94) sowie nach sach- und zeitgerechter Schaffung der erforderlichen organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Bedingungen zur gemeinwohlorientierten, wirksamen und ordnungsgemäßen Erfüllung des Amtsauftrags durch die demokratisch legitimierten Stellen (BVerfGE S. 54).

Die Neufassung, die sich auf die Formulierung „Gestaltung der Arbeitsplätze“ beschränkt, ermöglicht die volle Mitbestimmung. Sie entspricht den Regelungen der Personalvertretungsgesetze des Bundes und der überwiegenden Mehrheit der Länder (zwölf Länder: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen und Thüringen). Die Länder Bremen und Sachsen-Anhalt haben keine Regelung. Aufgrund der umfangreichen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts sind die Begriffe ausreichend und auch zugunsten der Personalvertretung großzügig geklärt.

Mit dem Verzicht auf die Fragen des Arbeitszeitsystems sowie des Dienstes in Bereitschaft und auf Abruf gehört der bisherige Absatz 1 Nr. 5 nicht mehr zum Kernbestand der Organisationsgewalt (organisatorische Bedeutung nicht mehr erheblich) und kann daher der vollen Mitbestimmung unterworfen werden.

Zu den Doppelbuchstaben ee und ff

Redaktionelle Folgeänderungen zu den Änderungen in den Doppelbuchstaben bb bis dd.

Zu Doppelbuchstabe gg

Das Antragserfordernis verleiht der Persönlichkeitssphäre der Beschäftigten, die ein Interesse daran haben können, dass die Angelegenheit unter Ausschluss der Beteiligung Dritter erledigt wird, einen wirksameren Schutz als das Widerspruchsrecht; vgl. Begründung zu Nummer 44 Buchst. a Doppelbuchst. ee (§ 78).

Zu den Doppelbuchstaben hh und ii

Redaktionelle Folgeänderungen zu den Änderungen in den Doppelbuchstaben bb, cc und ee.

Zu Doppelbuchstabe jj

Vgl. Begründung zu Nummer 44 Buchst. a Doppelbuchst. gg (§ 78). Einer rechtzeitigen vorherigen Unterrichtung über die beabsichtigte Maßnahme bedarf es nicht, da die Maßnahme nur auf Antrag der Beschäftigten erfolgt.

Zu Doppelbuchstabe kk

In Anlehnung an Brandenburg, Bremen (nur Einführung neuer Arbeitsmethoden), Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Thüringen wird die Mitbestimmung auf die Einführung neuer Arbeitsmethoden sowie die wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung bestehender Arbeitsmethoden erstreckt. Der Bund sowie Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen, Saarland und Sachsen berücksichtigen lediglich die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden als Mitbestimmungstatbestand. Berlin, Hamburg und Hessen haben diesbezüglich keine Regelung getroffen.

Zu Doppelbuchstabe ll

Die im bisherigen Absatz 1 Nr. 4 sehr allgemein gehaltene Formulierung führt in der Praxis zu erheblichen Schwierigkeiten. Gegen sie bestehen ferner verfassungsrechtliche Bedenken, da sie den Kern der Organisationsgewalt und damit schwerpunktmäßig die Wahrnehmung von Amtsaufgaben berührt. Die neue Formulierung ist konkreter gefasst und trifft im Grundsatz die bisherige Fassung. Sie entspricht § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 BPersVG.

Fragen des Arbeitszeitsystems sowie des Dienstes in Bereitschaft und auf Abruf sind der Teil des bisherigen Absatzes 1 Nr. 5, der von erheblicher organisatorischer Bedeutung ist und daher nicht der vollen Mitbestimmung unterliegen kann (vgl. zum übrigen Teil des bisherigen § 80 Abs. 1 Nr. 5, Nummer 46 Buchst. b Doppelbuchst. dd).

Zu Doppelbuchstabe mm

Die Änderung stellt klar, dass entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, PersR 1992, 357 f.) nicht die Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden als solche, sondern lediglich die Umsetzung in die Sphäre der Beschäftigten, also die Verteilung auf die wöchentliche Arbeitszeit, mitbestimmungspflichtig ist. Die Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden unterliegt als organisatorische Angelegenheit der Direktionsbefugnis der Dienststellenleitung. Eine Mitbestimmung bei diesen Maßnahmen ist mit der rahmenrechtlichen Begrenzung der Beteiligungsrechte von Personalvertretungen nach § 104 Satz 3 BPersVG nicht vereinbar. Nach Auffassung des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen (OVG Nordrhein-Westfalen, PersV 1980, 246 [247]) und des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs (Hess. VGH, ZBR 1987, 27 [28]) würde den Personalvertretungen bei einer Beteiligung zugleich eine Mitbestimmung bei der staatlichen Aufgabenerledigung eingeräumt werden.

Die Streichung der Regelung, die weder der Bund noch die Länder in ihren Personalvertretungsgesetzen aufgenommen haben, ist erforderlich, da der Zeitpunkt der Rückkehr zur üblichen Arbeitszeit ebenso wie die Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden dem Direktionsrecht der Dienststellenleitung unterliegen muss. Andernfalls könnte der Personalrat auf die Dauer und den Umfang von Mehrarbeit und Überstunden maßgeblichen Einfluss nehmen.

Zu Doppelbuchstabe nn

Redaktionelle Änderung aufgrund der §§ 15 bis 19 LGG.

Zu Doppelbuchstabe oo

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Verfassungswidrigkeit des § 86.

Zu Doppelbuchstabe pp

Redaktionelle Folgeänderung zu den Änderungen in den Doppelbuchstaben bb und ff.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Folgeänderung zu den Änderungen in Buchstabe b Doppelbuchst. bb und dd.

Zu Buchstabe d

Redaktionelle Folgeänderungen zu den Änderungen in Buchstabe b Doppelbuchst. cc und Nummer 43 Buchst. a Doppelbuchst. bb (§ 76).

Zu Nummer 47 (§ 81)

Zu Buchstabe a

Die Erweiterung des Personenkreises ist erforderlich, da die Motive (Sicherstellung der Unabhängigkeit dieser Personen gegenüber dem Personalrat, vgl. BVerwGE 25, 118 [119 f.]), die dazu führten, das Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung von einem entsprechenden Antrag der betreffenden Person abhängig zu machen, nicht nur auf die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung B, sondern auch auf die vergleichbaren Angestellten zutreffen (vgl. die überwiegende Mehrheit der Länder [dreizehn]; lediglich der Bund sowie Brandenburg und Bremen haben die vergleichbaren Angestellten in ihren Personalvertretungsgesetzen nicht aufgenommen). Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwGE 49, 337 [339]; BVerwG, ZBR 1978,

245 [246]) hängt die Einschränkung der Beteiligung des Personalrats bei Angestellten in erster Linie davon ab, in welcher Besoldungsgruppe sie sich befänden, wenn sie als Beamtinnen oder als Beamte eingestellt worden wären. Gebe es keine entsprechenden Beamtenstellen für die von den Angestellten ausgeübten Tätigkeiten, so könne in der Regel die Vergütung als Anhalt für die Funktionsgleichwertigkeit mit entsprechend besoldeten Beamtenstellen dienen.

Zu Buchstabe b

Entgegen der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwGE 68, 197 [201 f.]) und des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz (OVG Rheinland-Pfalz, ZBR 1988, 394 f.) wird die Dienststelle verpflichtet, die in Satz 1 aufgeführten Personen auf ihr Antragsrecht hinzuweisen. Aus diesem Antragsrecht ergibt sich weiter die Notwendigkeit, diese Personen von der beabsichtigten Maßnahme (z. B. einer beabsichtigten Abmahnung) so frühzeitig zu unterrichten, dass sie überhaupt (und auch rechtzeitig) die Mitbestimmung des Personalrats beantragen können (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, Az.: 5 A 13064/94.OVG; Grabendorff/Ilbertz/Widmaier, § 77 BPersVG Rdn. 4; Fischer/Goeres, in: GKÖD, § 77 BPersVG Rdn. 6; Lorenzen u. a., § 77 BPersVG Rdn. 20).

Das Mitbestimmungsverfahren findet nur statt, wenn die Bewerberinnen und Bewerber, die von der Dienststelle für die Personalmaßnahmen ausgewählt wurden, einen entsprechenden Antrag gestellt haben. Die Dienststelle muss das Mitbestimmungsverfahren aber nicht einleiten, wenn von ihr nicht berücksichtigte Mitbewerberinnen und Mitbewerber die Mitbestimmung des Personalrats beantragt haben, da diese von den vorgesehenen Maßnahmen nicht betroffen sind. Die Mitbestimmung wird gemäß § 74 Abs. 2 Satz 1 durch die beabsichtigte Maßnahme in Gang gesetzt. Beabsichtigt ist aber eine Maßnahme erst dann, wenn der Willensbildungsprozess über die Auswahl abgeschlossen ist. Die Beschränkung der Mitbestimmung dient ausschließlich dem Interesse der in § 81 Satz 1 genannten Beschäftigten. Das Antragsrecht muss daher denjenigen Personen vorbehalten bleiben, die die Maßnahmen betreffen. Dies sind bei der Vergabe von Stellen die ausgewählten, nicht aber die abgewiesenen Bewerberinnen und Bewerber. Der Sinn und Zweck der gesetzlichen Bestimmung, den Betroffenen aus Gründen ihrer Unabhängigkeit freizustellen, ob sie die Beteiligung des Personalrats zulassen, wäre unterlaufen, wenn der Antrag irgendwelcher Bewerberinnen und Bewerber zum Mitbestimmungsrecht des Personalrats führen würde. Auch wenn es bei Maßnahmen, die sich zugunsten der Betroffenen auswirken, überwiegend mangels eines Antrags zu keiner Mitbestimmung kommt, bedeutet dies nicht einen völligen Leerlauf der Mitbestimmung im Rahmen des § 81 Satz 1; denn bei nachteiligen Maßnahmen, wie etwa der Abmahnung, ist mit einem Antrag der Betroffenen zu rechnen (vgl. BVerwG, PersV 1989, 264 [265]; OVG Rheinland-Pfalz, PersV 1980, 509 [511 f.]; PersR 1995, 387 [390]; a. A.: Helmes/Jacobi/Küssner, § 81 LPersVG 1977 Rdn. 14).

Zu Nummer 48 (§ 82)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Mit der Änderung des Absatzes 3 Satz 1 wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer Arbeiterin oder eines Arbeiters während der Probezeit aus dem Geltungsbereich des Absatzes 3, der dem Personalrat nur ein bloßes Anhörungsrecht einräumt, herausgenommen und stattdessen dem Personalrat das schon jetzt bei Kündigungen von Angestellten in der Probezeit bestehende Recht zur weiter gehenden Mitwirkung gemäß Absatz 1 eingeräumt.

Durch diese Vereinheitlichung des bisher nach Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten unterscheidenden Beteiligungsrechts der Personalvertretungen bei Kündigungen in der Probezeit werden die notwendigen personalvertretungsrechtlichen Konsequenzen aus der Gleichstellung der Kündigungsfristen für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte während der Probezeit gezogen. Es gibt keine sachliche Rechtfertigung mehr, die Beteiligungsrechte bei ordentlichen Kündigungen in der Probezeit hinsichtlich der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellten verschieden zu handhaben.

Die Angleichung der Kündigungsfristen für Arbeiterinnen und Arbeiter während der Probezeit in § 57 Abs. 1 des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) an die Kündigungsfristen der Angestellten während der Probezeit (§ 53 Abs. 1 BAT) durch den Änderungstarifvertrag Nr. 47 MTB II bzw. Änderungstarifvertrag Nr. 51 zum MTL II war erforderlich geworden, nachdem das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 30. Mai 1990 (Az: BvL 2/83 u. a. – BGBl. I S. 1727 –) entschieden hatte, dass die unterschiedlichen gesetzlichen Kündigungsfristen für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte mit dem allgemeinen Gleichheitssatz des Artikels 3 Abs. 1 GG nicht vereinbar sind (vgl. Artikel 3 des Zehnten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. Dezember 1993 – BGBl. I. S. 2136 –).

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Änderung im Interesse einer einheitlichen Anwendung von Begriffen. Mit der Frist von vier Werktagen wird der Samstag, der ein Werktag, aber kein Arbeitstag ist, ausgeglichen, sodass für den Personalrat keine Verschlechterung der Rechtslage eintritt.

Zu Nummer 49 (neuer § 83)

Die Bestimmung regelt in Anlehnung an § 72 BPersVG das Verfahren bei der Mitwirkung des Personalrats bei Kündigungen gemäß § 82 (zum Verhältnis zwischen § 82 Abs. 1 Satz 3 und § 83 Abs. 2 Satz 2 vgl. BAG, PersV 1985, 293 [294 ff.]), der sich ebenfalls an dem Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 79 BPersVG) orientiert. Damit wird eine Lücke geschlossen (vgl. Helmes/Jacobi/Küssner, § 82 LPersVG RdNr. 1). Die gegenteilige Ansicht (vgl. Felser/Meerkamp/Vohs, § 82 LPersVG Rdn. 1), der Gesetzgeber habe für die Mitwirkung des Personalrats bei der Kündigung gemäß § 82 bewusst das Mitbestimmungsverfahren nach § 74 vorsehen wollen, ist unzutreffend.

Absatz 1 Satz 1 weist ausdrücklich darauf hin, dass die Verfahrensbestimmung die Mitwirkung des Personalrats bei der ordentlichen Kündigung nach § 82 Abs. 1 Satz 1 regelt.

In Anlehnung an § 74 Abs. 2 Satz 8 und im Interesse der Rechtsklarheit verpflichtet Absatz 2 Satz 2 den Personalrat, die Einwendungen schriftlich mitzuteilen.

Die Möglichkeit einer vorläufigen Regelung gemäß § 74 Abs. 6 (vgl. § 72 Abs. 6 BPersVG in Verbindung mit § 69 Abs. 5 BPersVG) unterbleibt, da eine Kündigung bedingungsfeindlich und unwiderruflich ist.

Zu Nummer 50 (neuer § 84)

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Nummer 45 (neuer § 83).

Die Ergänzung in Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 stellt klar, dass mit der Einführung der Budgetierung der Personalausgaben die Dienststellenleitung auch das geplante Personalausgabenbudget mit dem Personalrat zu erörtern und dessen Stellungnahme der übergeordneten Stelle vorzulegen hat. Die Verpflichtung zur Erörterung der Personalanforderungen einschließlich des geplanten Personalausgabenbudgets zum Haushaltsvoranschlag mit dem Personalrat gilt auch für die oberste Dienstbehörde (Hauptpersonalrat), da diese die Unterlagen an das Ministerium der Finanzen weiterzuleiten hat (vgl Grabendorff/Ilbertz/Widmaier, § 78 BPersVG Rdn. 28; Fischer/Goeres, in: GKÖD, § 78 BPersVG Rdn. 35; Lorenzen u. a., § 78 BPersVG Rdn. 65; Helmes/Jacobi/Küssner, § 83 LPersVG Rdn. 10).

Die Einführung der Budgetierung der Personalausgaben macht es erforderlich, den Personalrat bei der Aufteilung der Haushaltsmittel im Rahmen des Personalausgabenbudgets (zum Beispiel für Altersteilzeit gemäß § 80 b LBG) zu beteiligen.

Aufgrund der herausragenden personalpolitischen Bedeutung der Frauenförderpläne schreibt die neue Nummer 3 in Satz 1 die Erörterung mit dem Personalrat vor deren Erstellung und Anpassung, auch im Hochschulbereich, vor. Durch die Verpflichtung zur Erstellung von Frauenförderplänen gemäß § 5 LGG werden die Dienststellen zu gezielter Personalplanung und Personalentwicklung verpflichtet. Im Frauenförderplan haben sie gemäß § 6 Abs. 1 LGG für einen Zeitraum von sechs Jahren darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten erhöht werden soll. Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren ist gemäß § 6 Abs. 3 Satz 1 LGG gegebenenfalls eine Anpassung an die Entwicklung durch ergänzende Maßnahmen vorzunehmen.

Wesentliche Änderungen der Behördenorganisation und der Geschäftsverteilung bedürfen gemäß der neuen Nummer 4 in Satz 1 der Erörterung mit dem Personalrat.

Die Behördenorganisation bezieht sich auf die Schaffung des organisatorischen Rahmens, in dem die Aufgaben der Behörde bewältigt werden. Sie umfasst insbesondere die Einrichtung verschiedener in den Entscheidungsprozess eingebundener Stellen der Verwaltung und die Beschreibung der Gliederungsstrukturen (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, ZBR 1990, 30).

Die Geschäftsverteilung beinhaltet die Zuweisung der von der Behörde zu erledigenden Aufgaben an die einzelnen Beschäftigten auf der Grundlage vorhandener Einrichtungen und Strukturen (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, ZBR 1990, 30).

Eine wesentliche Änderung ist zu verneinen, wenn die Maßnahme auf das Ganze der Behördenorganisation und der Geschäftsverteilung keinen entscheidenden Einfluss hat.

Die übrigen Änderungen sind redaktioneller Art.

Zu Nummer 51 (neuer § 85)

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Nummer 49 (neuer § 83).

Zu Nummer 52 (neuer § 86)

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Nummer 49 (neuer § 83).

Zu Buchstabe a

Durch die Artikel 1 und 35 Nr. 1 des Unfallversicherungs-Einordnungsgesetzes (UVEG) vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1254) wurde die Rechtsgrundlage für die Sicherheitsbeauftragten in § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen und die bisherige Regelung des § 719 der Reichsversicherungsordnung aufgehoben.

Zu Buchstabe b

Die Änderung beruht auf der Aufnahme der Verpflichtung des Personalrats, die Unfallanzeige zu unterzeichnen, in § 193 Abs. 5 Satz 1 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch und der Aufhebung der bisherigen Regelung des § 1552 der Reichsversicherungsordnung durch die Artikel 1 und 35 Nr. 1 UVEG.

Zu Nummer 53 (VII. Abschnitt des ersten Teils)

Grundlage der Aufhebung der Bestimmung des § 86, die Koalitionen mit Aufgaben betraut, die materiell zum Zuständigkeitsbereich der Personalvertretung gehören, ist die Rechtsauffassung des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz (VGHE S. 109 f.), dass diese festgelegte Mitvereinbarungskompetenz, die wegen ihres dienststellenübergreifenden Charakters von weit tragender Bedeutung ist und auf der Ebene der partnerschaftlichen Gleichordnung zwischen oberster Landesbehörde und Koalition ausgeübt wird, wegen der darin enthaltenen Teilprivatisierung der staatlichen Organisationsgewalt verfassungsrechtlich nicht hinnehmbar sei. Den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen fehle es zur Wahrnehmung der geregelten Kompetenzen an der personellen demokratischen Legitimation.

Der Legitimationsmangel sei auch nicht hinnehmbar, weil der Gesetzgeber in § 86 Abs. 2 die Letztverantwortung der Regierung stärker als im Mitbestimmungsbereich akzentuiert habe. Es genüge nicht, auf die Verstärkung des Vorbehaltsbereiches zu verweisen, wenn die Entäußerung von Organisationsgewalt zugunsten der Spitzenverbände der Koalitionen schon

grundsätzlich nicht in Betracht komme (VGHE S. 110). Darüber hinaus werde dem Gruppeninteresse ein ihm nicht gebührender Einfluss auf die Staatsgewalt eingeräumt, was mit rechtsstaatlichen Prinzipien nicht vereinbar sei (VGHE S. 110 f.). Schließlich sei verfassungsrechtlich bedenklich, dass aufgrund von § 86 Abs. 1 die nicht koalitionsmäßig gebundenen Beschäftigten einer ihnen fremden Regelungsmacht unterstellt würden (VGHE S. 111).

Angesichts dieser vom Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz erhobenen verfassungsrechtlichen Bedenken wird auf eine Korrektur des § 86 verzichtet, zumal auch der Zusatz „vorbehaltlich allgemeiner Regelungen dienstrechtlicher Verhältnisse im Sinne von § 105 Abs. 3 LBG" die verfassungsrechtlichen Mängel nicht beheben konnte.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfGE S. 65 bis 67) hat anhand des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein (§ 59 Abs. 1) und mit dem Maßstab des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland hingegen zwar keine Einwände gegen eine Norm, die es ermöglicht, Vereinbarungen zwischen der zuständigen obersten Landesbehörde und den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften abzuschließen, sofern die Landesregierung diese Vereinbarungen jederzeit in Ausübung ihrer Regierungsverantwortung ganz oder teilweise aufheben kann. Maßgeblich für den rheinland-pfälzischen Gesetzgeber ist jedoch in dieser Frage allein die Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz.

Die Länder sind gemäß Artikel 28 Abs. 1 Satz 1 GG an die Grundsätze der Republik, der Demokratie, des Sozial- und Rechtsstaats als Staatsfundamentalnormen gebunden; die Ausgestaltung im Einzelnen unterliegt keinem Homogenitätsgebot (vgl. Jarass/Pieroth, Artikel 28 GG Rdn. 2,3). Die verfassungsmäßige Ordnung der Länder muss gemäß Artikel 28 Abs. 1 Satz 1 GG dem Grundsatz eines demokratischen Staates im Sinne des Grundgesetzes – in der Auslegung durch das Bundesverfassungsgericht – insoweit entsprechen, als damit ein Mindeststandard an Demokratie vorgegeben wird. Innerhalb dieses Rahmens ist der Landesgesetzgeber nicht gehindert, die demokratische Verfassung des Landes anders auszugestalten als die Bundesverfassung des Grundgesetzes. Dementsprechend kann auch der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz bei der Auslegung des Demokratiegebots der Verfassung für Rheinland-Pfalz gemäß Artikel 74 Abs. 1 LV zu anderen – strengeren – Maßstäben und Ergebnissen gelangen als das Bundesverfassungsgericht bei der Interpretation des Demokratieprinzips im Sinne des Artikels 20 Abs. 2 in Verbindung mit Artikel 28 Abs. 1 Satz 1 GG (BVerfGE 69, 112 [116 f.]). Der Landesgesetzgeber muss folglich das Demokratiegebot des Artikels 28 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Artikel 20 Abs. 2 GG – in der Auslegung durch das Bundesverfassungsgericht – und des Artikels 74 Abs. 1 LV – in der Auslegung durch den Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz – beachten. Danach hat er die jeweils weiter gehende Auffassung zur Verfassungswidrigkeit, d. h. die jeweils strengeren Vorgaben, zu berücksichtigen (vgl. Edinger, Möglichkeiten und Grenzen personalvertretungsrechtlicher Mitbestimmung im öffentlichen Dienst, PersR 1997, 241 [243]). Die Für-verfassungswidrig-Erklärung des § 86 Abs. 1 durch den Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz bindet den Landesgesetzgeber gemäß Artikel 136 Abs. 1 LV – ungeachtet dessen, dass das Bundesverfassungsgericht eine ähnliche Regelung in § 59 Abs. 1 MBG Schl.-H. nach verfassungskonformer Auslegung hingenommen hat.

Die herrschende Meinung zur Bindungswirkung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 77, 84 [103 ff.]; Benda/Klein, Lehrbuch des Verfassungsprozessrechts, 1991, S. 518 bis 520; Stricker, DÖV 1995, 978 [980 ff.]), der Gesetzgeber könne für verfassungswidrig erklärte Gesetze erneut erlassen, weil zum einen die Bindung des Gesetzgebers an die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und deren Gesetzeskraft nur einfachgesetzlich (in § 31 des Bundesverfassungsgerichtsgesetzes) geregelt sei und zum anderen eine Erstarrung der Rechtsentwicklung verhindert werde, gilt im Hinblick auf die Landesverfassung nicht für Entscheidungen des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz. Artikel 136 Abs. 1 LV bindet alle Verfassungsorgane, auch den Gesetzgeber, an die Entscheidungen des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz. Angesichts dieser von der Verfassung angeordneten Bindungswirkung darf der Gesetzgeber ein vom Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz für verfassungswidrig erklärtes Gesetz nicht noch einmal mit dem gleichen Inhalt erlassen (Normwiederholungsverbot, vgl. Edinger a. a. O., PersR 1997, 241 [246 Fn. 49]; Schlaich, Das Bundesverfassungsgericht, 1997, Rdn. 448 Fn. 98; Lechner/Zuck, § 31 BVerfGG Rdn. 35; die Auffassung von Hensgen, Organisation, Zuständigkeit und Verfahren des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz, 1986, der Gesetzgeber sei nur an die Entscheidungen gebunden, die die Verfassungswidrigkeit verfassungsändernder Gesetze feststellten, stützt sich auf die alte Fassung des Artikels 136 LV vor der durch Gesetz vom 15. März 1991 – GVBl. S. 73 – vorgenommenen Verfassungsbereinigung.)

Auch inhaltliche Beschränkungen des Normwiederholungsgebots, die etwa unter dem Gesichtspunkt der Clausula rebus sic stantibus auch für die Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz gelten könnten, greifen nicht Platz. Die Sach- und Rechtslage hat sich seit dem normverwerfenden Urteil des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz ebenso wenig geändert, wie die Bestimmung im neuen Kontext einen geänderten Bedeutungsgehalt gewinnt. Das Gesetzgebungsrecht der gesetzgebenden Körperschaften ist insoweit durch den Entscheid des dafür von der Verfassung für zuständig erklärten Gerichts verbraucht (vgl. Maunz/Schmidt-Bleibtreu/Klein/Ulsamer, § 31 BVerfGG Rdn. 24).

Von der Bildung eines Landespersonalrats als Alternative wird Abstand genommen, da sie zu kosten- und verwaltungsaufwendig ist.

Zu Nummer 54 (II. Abschnitt des zweiten Teils)

Die neue Überschrift verdeutlicht, dass der II. Abschnitt des zweiten Teils nicht nur die Gemeinden und Gemeindeverbände, sondern auch die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechs mit einstufigem Verwaltungsaufbau erfasst.

Zu § 88

Die Überschrift wird entsprechend der Erweiterung in den Absätzen 3 und 4 redaktionell angepasst.

Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 1 wird redaktionell ergänzt.

In Anlehnung an § 84 Abs. 2 LPersVG 1977 stellt Absatz 2 Satz 2 jetzt klar, dass § 5 Abs. 3 für kommunale Dienststellen nicht angewandt werden kann (vgl. Helmes/Jacobi/Küssner, § 88 LPersVG Rdn. 9; Ruppert, § 88 LPersVG Rdn. 15; Felser/Meerkamp/Vohs, § 88 LPersVG Rdn. 3). Die Bildung eines eigenen Personalrats ist nur unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 Satz 1 zulässig, der gegenüber § 5 Abs. 3 eine Sonderregelung darstellt. Im Hinblick auf § 56 Abs. 1, in dem § 88 Abs. 2 nicht aufgeführt ist, kommt bei kommunalen Dienststellen ein Gesamtpersonalrat nicht in Betracht.

Die Einfügung des bisherigen § 89 in § 88 als Absatz 3 erfolgt wegen des Sachzusammenhangs. Die Beschränkung auf stimmberechtigte Mitglieder der Vertretungskörperschaft oder eines Ausschusses der Vertretungskörperschaft ermöglicht die Wahl auch der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten, die nach § 90 einem Verwaltungsrat, Werkausschuss oder einem vergleichbaren Gremium angehören, in den Personalrat ihrer Dienststelle, da sie nur beratende Stimme haben.

Der Einbau des bisherigen § 90 in § 88 als Absatz 4 erfolgt wegen des Sachzusammenhangs. Hierbei erweitert die vorgenommene Ergänzung das Teilnahmerecht der oder des Personalratsvorsitzenden an Sitzungen der Vertretungskörperschaft oder ihrer Ausschüsse zur Darlegung der Beschlüsse des Personalrats auf organisatorische Angelegenheiten.

Zu § 89

Absatz 1 Satz 1, der dem bisherigen § 74 Abs. 7 Satz 1 nachgebildet ist, präzisiert den Anwendungsbereich der vom Landesbeamtengesetz Rheinland-Pfalz abweichenden Bestimmung der obersten Dienstbehörde in den Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie den sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterliegen. Die ausdrückliche Benennung der Vertretungskörperschaften (Gemeinde-, Stadt-, Verbandsgemeinderat, Kreis-, Bezirkstag) als zuständige Stelle in den Gemeinden und Gemeindeverbänden ist keine Änderung gegenüber der bisherigen Rechtslage.

Absatz 1 Satz 2 entspricht dem bisherigen § 74 Abs. 7 Satz 2.

Durch Absatz 1 Satz 3 wird der Vertretungskörperschaft und dem Beschlussorgan im Personalvertretungsgesetz die gesetzliche Grundlage geschaffen, ihre Zuständigkeit auf einen Ausschuss (vgl. z. B. §§ 32 und 64 Abs. 2 der Gemeindeordnung, § 25 der Landkreisordnung, § 14 der Bezirksordnung für den Bezirksverband Pfalz und § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 des Zweckverbandsgesetzes) zu übertragen.

In Absatz 2 wird das Verfahren bei Nichteinigung bis zur Bildung der Einigungsstelle festgelegt. Die Ausgestaltung des Verfahrens nach den Bedürfnissen der Praxis schließt eine gesetzliche Lücke und dient sowohl der Rechtsklarheit als auch der Rechtseinheitlichkeit. So ist es sachgerecht, dass für alle streitigen Mitbestimmungsangelegenheiten (personelle, soziale und sonstige innerdienstliche sowie organisatorische und wirtschaftliche Angelegenheiten) entsprechend § 88 Abs. 4 lediglich die oder der Personalratsvorsitzende zur Darlegung der Beschlüsse des Personalrats an Sitzungen der obersten Dienstbehörde teilnimmt; einer Erörterung bedarf es nicht. Im Hinblick auf die wenigen Sitzungen der obersten Dienstbehörde im Jahr (zum Teil durchschnittlich nur alle drei Monate) ist es erforderlich, dass die oberste Dienstbehörde über die Anrufung der Einigungsstelle in derselben Sitzung beschließt, in der die Angelegenheit vorgelegt wird.

Absatz 3 regelt die Besonderheiten bei der Anwendung des § 75 auf die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit einstufigem Verwaltungsaufbau, die der Aufsicht des Landes unterstehen. Entsprechend ihrer kommunalverfassungsrechtlichen Stellung hat die Dienststellenleitung Anspruch, von der obersten Dienstbehörde als Mitglied der Einigungsstelle bestellt zu werden. Damit wird ihr ermöglicht, ihre Entscheidung in der Einigungsstelle zu vertreten. Die Dienststellenleitung hat die endgültigen Entscheidungen zu treffen, da sie, nicht aber die oberste Dienstbehörde das zuständige Exekutivorgan ist. Das Evokationsrecht setzt voraus, dass der Beschluss der Einigungsstelle wesentliche Auswirkungen auf die Gemeinschaft der juristischen Person hat und damit ein besonderes politisches Gewicht bekommt, sodass sich das höchste Organ mit der Angelegenheit zu befassen hat.

Zu § 90

Diese Bestimmung ersetzt den bisherigen § 91.

Die Begrenzung auf eine Beratung in Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 beruht auf dem Rechtsstandpunkt des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz (VGHE S. 113), dass der Anspruch der Bediensteten auf ein Hinzutreten ihrer Vertreterinnen und Vertreter mit Stimmrecht zu den Entscheidungsgremien der Wirtschaftsbetriebe verfassungsrechtlich nicht akzeptabel sei. Das Gericht hält eine Entscheidungsteilhabe, soweit dafür keine spezielle verfassungsrechtliche Legitimierung vorhanden sei, nur im so genannten Bagatellbereich für vertretbar, zu dem aber die in den fraglichen Gremien zu treffenden Entscheidungen grundsätzlich nicht zählten. Eine verfassungsrechtlich tragfähige Legitimierung sei nicht ersichtlich, da die den Verwaltungsinnenbereich betreffenden Belange der Bediensteten durch die unberührt bleibende personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung berücksichtigt werde.

Der Zutritt einer interessenhomogenen Gruppe von wenigstens einem Drittel der gesetzlichen Mitgliederzahl führe zwangsläufig zu einer nachhaltigen Veränderung des Abstimmungsverhaltens, was notwendig auch andere Abstimmungsergebnisse zur Folge haben könne. Denn anders als im Bereich der privaten Wirtschaft aufgrund des dort bestehenden prinzipiellen Spannungsverhältnisses von Kapital und Arbeit gebe es in staatlichen Betrieben kein regelmäßig homogenes Abstimmungsverhalten auf beiden Seiten. Sei das Entscheidungsgremium in staatlichen Betrieben aus Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlicher Fraktionen zusammengesetzt, könnten sich in ihm ganz unterschiedliche „Koalitionen" bilden – etwa zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Opposition im Gemeinderat sowie den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern – mit der Konsequenz, dass das auf allgemeiner Wahl beruhende demokratische Mehrheitsprinzip nicht mehr durchgesetzt werden könne. Solche Verbindungen aber entzögen sich zwangsläufig dem Prinzip demokratischer Regierungsverantwortung (VGHE S. 115).

Aufgrund der verfassungsrechtlich gebotenen Begrenzung des Stimmrechts der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten auf eine Beratungsfunktion lässt es das Kommunalverfassungsrecht zu, den Kreis der wählbaren Beschäftigten bei den kommunalen Gebietskörperschaften auch auf die Angestellten sowie Beamtinnen und Beamten auszuweiten; auf die bisherige Voraussetzung der Wählbarkeit zum Gemeinderat wird daher verzichtet. Des Weiteren können daher Personalratsmitglieder in die Gremien nach § 90 entsandt werden (vgl. § 88 Abs. 3).

Die Erweiterung in Absatz 2 Satz 1 schafft die Grundlage für die Wahl der Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Beschäftigtenvertreterinnen und -vertreter.

Auch wenn die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten nunmehr lediglich beratende Stimme erhalten und damit die verfassungsrechtlichen Bedenken des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz (VGHE S. 116 f.) hinsichtlich des nicht strukturierten Vorschlagsrechts des Personalrats als eines nicht demokratisch legitimierten Gremiums nicht zutreffen, wird gleichwohl zur Sicherstellung einer echten Wahl der Personalrat durch die Sollbestimmung des Absatzes 2 Satz 2 angehalten, die doppelte Anzahl der zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten vorzuschlagen.

Absatz 2 Satz 2 stellt klar, dass die Wahl nach § 40 Abs. 2 bis 4 der Gemeindeordnung, § 33 Abs. 2 bis 4 der Landkreisordnung oder nach der aufgrund des § 6 a Abs. 2 des Sparkassengesetzes erlassenen Landesverordnung erfolgt.

Die übrigen Änderungen sind gegenüber dem bisherigen § 91 redaktioneller Art.

Zu § 91

Diese Bestimmung ersetzt den bisherigen § 92.

Der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz (VGHE S. 2, 117) hat den bisherigen § 92 wegen der Verweisung auf den verfassungswidrigen bisherigen § 91 Abs. 1 und 2 für verfassungswidrig erklärt. Durch die Verweisung auf den geänderten neuen § 90 entfällt auch bei unverändertem Wortlaut die Verfassungswidrigkeit.

Die entsprechende Anwendung der §§ 89 und 90 entfällt, da diese Bestimmungen bereits unmittelbar auf die Zweckverbände und andere öffentlich-rechtliche Verbände von kommunalen Gebietskörperschaften zur Anwendung kommen (vgl. § 89 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und § 90 Abs. 4).

Zu § 92

Der bisherige § 121 wird wegen des Sachzusammenhangs als § 92 in den II. Abschnitt des zweiten Teils aufgenommen.

Die Überschrift des bisherigen XI. Abschnitts des zweiten Teils wird als Paragraphenüberschrift übernommen.

Indem die Nichtanwendung des § 80 Abs. 2 auf die Nummern 11 bis 17 beschränkt wird, bleibt die bisherige Rechtslage erhalten. In diesen nicht mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten steht dem Personalrat ein Informationsrecht nach § 69 Abs. 2 zu.

Der bisherige § 121 Abs. 2 Satz 3 ist im Hinblick auf § 73 Abs. 1 Satz 2 (vgl. Nummer 40) entbehrlich.

Der bisherige § 121 Abs. 2 Satz 4 ist durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE S. 52), wonach die Entscheidung der Einigungsstelle in personellen Angelegenheiten nur den Charakter einer Empfehlung hat, überholt. Das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle in sozialen Angelegenheiten ergibt sich aus § 75 Abs. 4 Satz 1 (vgl. Nummer 42 Buchst. b Doppelbuchst. aa).

Zu Nummer 55 (§ 93)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Die neue Bezeichnung „Polizeiorchester" trägt der Polizeikapelle als symphonischem Blasorchester mit Big-Band-Charakter stärker Rechnung als die bisherige Bezeichnung „Polizeimusikkorps", die eher auf einen militärischen Klangkörper hinweist.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die Ergänzung stellt klar, dass über die in Absatz 1 Satz 1 aufgeführten Personalräte keine weiteren örtlichen Personalräte gebildet werden dürfen.

Zu Buchstabe b

Die Neufassung stellt klar, dass im Einigungsverfahren den Gesamtpersonalräten die Polizeipräsidien als übergeordnete Dienststellen gegenüberstehen, und berücksichtigt die Änderung in Buchstabe a.

Zu Buchstabe c

Durch die Abkehr vom bisher geltenden Grundsatz des sachlich-räumlichen Wirkungsbereichs der Maßnahme (Gesamtpersonalrat zuständig, wenn die Angelegenheit mehrere Dienststellen gemeinsam betrifft) zugunsten des Partnerschaftsprinzips (Entscheidungskompetenz der Dienststellenleitung maßgebend) in § 56 Abs. 2 (vgl. Nummer 30) wird auch im Polizeibereich der Gesamtpersonalrat zulasten des Personalrats einer Polizeidirektion gestärkt, da die überwiegende Entscheidungskompetenz bei der Leitung des Polizeipräsidiums liegt.

Danach werden im Polizeibereich die Zuständigkeiten der Personalräte (§ 93 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 3) wie folgt verteilt:

- Der Personalrat einer Polizeidirektion ist zu beteiligen, wenn deren Leitung für die Entscheidung zuständig ist.

- Der Personalrat des Polizeipräsidiums ist zu beteiligen, wenn dessen Leitung eine sich nur auf die Beschäftigten der Hauptdienststelle erstreckende Angelegenheit entscheidet, d. h. Angelegenheiten der Abteilung Polizeieinsatz im engeren Sinne, insbesondere der Kriminaldirektion und der Verkehrsdirektion, und der Abteilung Polizeiverwaltung.

- Der Gesamtpersonalrat ist zu beteiligen, wenn die Leitung des Polizeipräsidiums für eine beteiligungspflichtige Maßnahme zuständig ist, die die Beschäftigten einer Polizeidirektion oder mehrerer Polizeidirektionen oder den gesamten Geschäftsbereich des Polizeipräsidiums (Hauptdienststelle und Polizeidirektionen) betrifft.

Hieraus ergibt sich, dass dem Personalrat des Polizeipräsidiums, der für den Bereich der Hauptdienststelle, der Abteilungen Polizeieinsatz im engeren Sinne und Polizeiverwaltung, zu beteiligen ist (vgl. 2. Spiegelstrich), eine umfassendere Beteiligung zukommt als dem Personalrat einer Polizeidirektion, der nicht beteiligt wird, wenn die Leitung des Polizeipräsidiums entscheidet, auch wenn sie den Bereich dieser Polizeidirektion betrifft (vgl. 3. Spiegelstrich).

Diese Ungleichgewichtung der Personalräte des Polizeipräsidiums und der Polizeidirektionen beseitigt der neue Absatz 4. Er verringert die Beteiligungsbreite des Personalrats des Polizeipräsidiums zugunsten des Gesamtpersonalrats und gleicht sie an die des Personalrats einer Polizeidirektion an.

Zu Buchstabe d

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchstabe c und redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 56 (§ 94)

Redaktionelle Änderungen.

Zu Nummer 57 (§ 95)

Redaktionelle Änderungen.

Zu Nummer 58 (§ 96)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Anpassung der Formulierung an § 20 Satz 1.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 59 (§ 97)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Redaktionelle Änderung.

Zu Doppelbuchstabe bb

Die personalvertretungsrechtliche Zuordnung der mit der 10. Novelle zum Schulgesetz vom 12. Februar 1997 (GVBl. S. 53) in den Kreis der Regelschulen aufgenommenen Regionalen Schulen, die bis dahin Versuchsschulen waren, zu dem Bezirkspersonalrat und dem Hauptpersonalrat für Grund- und Hauptschulen ist sachgerecht. Diese Personalräte waren für die Regionalen Schulen bereits zuständig, als diese noch nicht die Anerkennung als Regelschule hatten. Außerdem wird eine Erhöhung der Zahl der Bezirks- und Hauptpersonalräte verhindert.

Zu Doppelbuchstabe cc

Redaktionelle Änderung.

Zu Doppelbuchstabe dd

Vgl. Begründung zu Doppelbuchstabe bb.

Zu Doppelbuchstabe ee

Nach § 14 Abs. 2 des Schulgesetzes (SchulG) können Schulversuche im Rahmen bestehender Schularten oder als besondere Versuchsschulen geführt werden. Die Versuchsschulen werden nach § 83 Abs. 3 SchulG im Einvernehmen mit der als Schulträger vorgesehenen Gebietskörperschaft vom Ministerium errichtet. Da diese Versuchsschulen auch außerhalb der in § 97 Abs. 1 Nr. 1 und 2 genannten Schularten geführt werden können, sind sie personalvertretungsrechtlich einer bestimmten Schulart zuzuordnen (vgl. § 92 Abs. 1 Satz 3 LPersVG 1977).

Zu Buchstabe b

Die Änderung schafft die Grundlage für einen vertikalen Erfahrungsaustausch der Bezirks- und Hauptpersonalräte in grundsätzlichen und kompetenzübergreifenden schulartspezifischen Angelegenheiten, um im Interesse der Effizienz ein abgestimmtes und zügiges Vorgehen der Personalvertretungen zu ermöglichen. Ein horizontaler Erfahrungsaustausch im Schulbereich ist nach § 46 Abs. 2 zulässig, sofern es sich um schulartübergreifende Angelegenheiten handelt (vgl. Helmes/Jacobi/Küssner, § 46 LPersVG Rdn. 2, 4 und § 97 LPersVG Rdn. 5).

Zu Buchstabe c

Angesichts der schwierigen Haushalts- und Finanzlage des Landes und steigender Schülerzahlen gibt die Verordnungsermächtigung dem für das Schulwesen zuständigen Ministerium zur Kostendämpfung die Möglichkeit, für die Dienstvereinbarungen über Freistellungen Grundsätze und Obergrenzen abweichend von § 40 festzulegen. Im Hinblick auf § 97 Abs. 6 finden die Studienseminare nur bei den Personalräten (zwei Personalräte je Studienseminar, vgl. § 96 Abs. 1), nicht aber bei den Stufenvertretungen Erwähnung. Bei den örtlichen Personalräten geht es vor allem um die Berücksichtigung von Sonderbedarf, bei den Bezirks- und Hauptpersonalräten hingegen um eine stärkere Angleichung und Harmonisierung. Gegenüber dem Personalvertretungsgesetz 1977 hat sich die Zahl der Vollzeitlehrerstellen, die für die Freistellung von Personalratsmitgliedern einzusetzen sind, von 105,8 auf 175,5 erhöht.

Zu Buchstabe d

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchstabe c und redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe e

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchstabe c.

Zu Nummer 60 (§ 99)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Anpassung der Bezeichnung an § 81 Satz 1 (vgl. auch § 77 Abs. 1 Satz 1 BPersVG).

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Änderung aufgrund des Universitätsgesetzes vom 23. Mai 1995 (GVBl. S. 85, BS 223-41) und redaktionelle Anpassung der Bezeichnung an § 81 Satz 1.

Zu Nummer 61 (§ 100)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 62 (§ 103)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 63 (§ 104)

Die Bestimmung in der Fassung des Artikels 53 Nr. 3 des Landesgesetzes zur Reform und Neuorganisation der Landesverwaltung vom 12. Oktober 1999 (GVBl. S. 325) ist im Hinblick auf die grundsätzlichen Regelungen des § 58 Satz 1 und des § 64 Satz 2 entbehrlich.

Zu Nummer 64 (§§ 105 und 106)

Folgeänderung aufgrund der Ersetzung des Begriffs „Tariftage" durch den Begriff „Beschäftigungszeit" anlässlich des Änderungstarifvertrags Nr. 17 vom 7. Mai 1999 zum Manteltarifvertrag für Waldarbeiter der Länder und der Gemeinden (MTW) vom 26. Januar 1982.

Zu Nummer 65 (§ 106 a)

Die Bestimmung schreibt hinsichtlich der ersten Alternative die bisherige aufgrund einer Vereinbarung mit dem Hauptpersonalrat der Forstverwaltung bestehende Praxis fest und räumt hinsichtlich der zweiten Alternative erstmals dem Personalrat ein Erörterungsrecht ein.

Zu Nummer 66 (§ 108 a)

Die Bestimmung stärkt die Stellung der Personalräte der nach § 5 Abs. 3 verselbständigten Dienststellen in personellen Angelegenheiten der dort Beschäftigten. Sie ist erforderlich, da die Leitung einer nach § 5 Abs. 3 verselbständigten Dienststelle in den überwiegenden personellen Angelegenheiten keine Entscheidungskompetenz hat. Danach sind die Personalräte der nach § 5 Abs. 3 verselbständigten Dienststellen abweichend von § 56 Abs. 2 in allen von der Geschäftsführung zu entscheidenden personellen Angelegenheiten der Beschäftigten, die sie vertreten, zu beteiligen.

Zu Nummer 67 (§ 109)

Durch das Gesundheitsstrukturgesetz vom 21. Dezember 1992 (BGBl. I S. 2266) wurde § 147 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) mit Wirkung vom 1. Januar 1996 dahin gehend geändert, dass zukünftig die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber wählen kann, ob sie oder er das Personal der Betriebskrankenkasse auf eigene Kosten bestellt oder nicht. Lehnt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Übernahme der Kosten ab, sind die Personalkosten von der Betriebskrankenkasse durch Beiträge zu finanzieren. Gleichzeitig ist diese Betriebskrankenkasse Arbeitgeberin für das bei ihr tätige Personal mit der Folge, dass dieses Personal einen eigenen Personalrat wählt.

§ 147 SGB V gilt gemäß § 156 SGB V entsprechend für Betriebskrankenkassen öffentlicher Verwaltungen. Die Neufassung des § 109 stellt klar, dass die Ausnahme von der Bildung eines Personalrats nur bei denjenigen Betriebskrankenkassen öffentlicher Verwaltungen gilt, bei denen die öffentliche Verwaltung auf ihre Kosten die für die Führung der Geschäfte erforderlichen Personen bestellt.

Zu Nummer 68 (§ 111)

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 69 (§ 112)

In Anknüpfung an § 4 regelt die Bestimmung für das Zweite Deutsche Fernsehen (ZDF) den Kreis der Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes und grenzt davon die Personen ab, die nicht dazugehören (vgl. § 98 für die Hochschulen und Forschungsstätten).

Die in Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 GG und Artikel 10 Abs. 1 Satz 3 LV verfassungsrechtlich gewährleistete Rundfunkfreiheit, insbesondere die darin angelegte Programmverantwortlichkeit der Intendantin oder des Intendanten gemäß § 27 Abs. 1 Satz 2 des ZDF-Staatsvertrages (ZDF-StV), erfordert die Herausnahme der arbeitnehmerähnlichen Personen gemäß § 12 a TVG, die wesentlich an der Programmgestaltung mitwirken, aus dem Kreis der Beschäftigten des ZDF. Die Intendantin oder der Intendant kann die Programmverantwortung gegenüber den gruppenpluralistisch zusammengesetzten Organen der Anstalt (Fernsehrat und Verwaltungsrat), zu denen auch die Bediensteten informatorischen Zugang haben, nur erfüllen, wenn sie oder er über die erforderliche personalpolitische Entscheidungsmacht verfügt. Auswahl, Inhalt und Ausgestaltung der Programme sind gegen jedwede fremden Einflüsse nur zu schützen, wenn sich die Freiheit auch auf die Auswahl, Einstellung und Beschäftigung der Personen bezieht, von denen die Programmgestaltung im Wesentlichen abhängt (vgl. BVerfGE 12, 205 [261]; 20, 162 [175]; 52, 283 [296 f.]; VGHE S. 98).

Zu den arbeitnehmerähnlichen Personen gemäß § 12 a TVG, die wesentlich an der Programmgestaltung mitwirken, zählen insbesondere die Redakteure, die maßgeblich an der geistig-ideellen Zielrichtung der Programme mitarbeiten und damit den Programmen das Gepräge geben. Hierbei ist nicht nur auf die Verantwortlichkeit und die Weisungsbefugnis abzustellen, weil diese Kriterien nicht der komplexen Programmgestaltung Rechnung tragen.

Mit der Formulierung „mitwirken" anstelle des Begriffs „teilnehmen" werden die Angehörigen des technischen (z. B. Ton- und Beleuchtungstechniker) oder sonstigen nicht mit dem Inhalt der Programme befassten Personals vornehmlich im Produktionsbereich mit Regie- und Kameratätigkeiten deutlicher dem Personalvertretungsrecht zugeordnet. Damit wird die Praxis des ZDF zugunsten der Personalräte gesetzlich verankert. Die bisherige Formulierung „teilnehmen" ließe einen zu hohen Ermessens- und Auslegungsspielraum zu.

Zu Nummer 70 (§ 113)

Mit der gesetzlichen Fiktion „gelten" wird dargelegt, dass die aufgeführten Einrichtungen so behandelt werden, als ob sie

Dienststellencharakter hätten. Da es sich um gleichberechtigte Dienststellen und nicht um ein Verhältnis einer Hauptdienststelle zur Nebenstelle handelt, ist kein Gesamtpersonalrat zu bilden.

Zu Nummer 71 (§ 114)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchstabe b.

Zu Buchstabe b

In den Fällen des § 67 Abs. 1 und des § 74 wird die Vertretung der Intendantin oder des Intendanten im Interesse der Rechtssicherheit konkretisiert.

Zu Nummer 72 (§ 115)

Zu Buchstabe a

In Anlehnung an den bisherigen § 10 Abs. 3 werden die an der funktionalen Schnittstelle zu Personalrat und Gewerkschaften stehenden sowie die der engeren Geschäftsführung zuzuordnenden führenden Leitungskräfte (Direktorinnen und Direktoren, Justitiarin oder Justitiar) vom Wahlrecht ausgeschlossen.

Zu Buchstabe b

Soweit sich der Ausschluss der Wählbarkeit nicht bereits aus Absatz 2 ergibt, werden zusätzlich gegenüber der bisherigen Rechtslage die Leiterinnen und Leiter der Studios und der Einrichtungen gemäß § 113 Nr. 3 von der Wählbarkeit ausgenommen.

Die allgemeinen Ausschlussregelungen in § 11 Abs. 3 und 4 bleiben unberührt.

Zu Nummer 73 (§ 116)

Zu Buchstabe a
Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchstabe c.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchstabe c.

Zu Buchstabe c

Satz 1 stellt klar, dass es im Interesse der Rechtseinheitlichkeit auf der Basis der Geltung des Personalvertretungsgesetzes für alle Einrichtungen des ZDF nur eine Einigungsstelle bei dem Zentralstudio gibt.

Durch die Verweisung in Satz 2 wird die Einigungsstelle gemäß § 75 gebildet. Hierbei werden der Fernsehrat und der Verwaltungsrat nicht beteiligt. Der Intendantin oder dem Intendanten steht aufgrund der durch den ZDF-Staatsvertrag zugewiesenen Kompetenz unter den Voraussetzungen des § 75 Abs. 6 Satz 1 LPersVG ein Evokationsrecht zu.

Zu Nummer 74 (§ 117)

Die Bestimmung ergänzt die allgemeine Regelung in § 81.

Der Kreis der Beschäftigten, die maßgeblich die Programmgestaltung beeinflussen, ist im Wesentlichen auf die Geschäftsleitung, d. h. auf die Intendantin oder den Intendanten (§ 27 Abs. 1 ZDF-StV), die Programmdirektorin oder den Programmdirektor, die Chefredakteurin oder den Chefredakteur und die Verwaltungsdirektorin oder den Verwaltungsdirektor (§ 27 Abs. 2 ZDF-StV) begrenzt (vgl. Helmes/Jacobi/v. Loewenfeld, § 112 LPersVG 1977 Rdn. 2; Ruppert, § 112 LPersVG 1977 Rdn. 2).

Gänzlich von der Mitbestimmung ausgenommen sind die außertariflichen Beschäftigten sowie die Leiterinnen und Leiter der größeren bzw. besonders organisatorisch gewichteten Funktionseinheiten.

Zu den außertariflichen Beschäftigten zählen diejenigen Personen, deren Funktionen die Intendantin oder der Intendant mit Zustimmung (§ 28 Nr. 6 ZDF-StV) oder im Einvernehmen (§ 17 Abs. 1 der Satzung) des Verwaltungsrats als außertariflich festlegt, sowie die mit Zustimmung des Verwaltungsrats (§ 28 Nr. 5 ZDF-StV) von der Intendantin oder dem Intendanten übertariflich Beauftragten.

Die Organisationseinheiten ergeben sich aus der Aufbauorganisation des ZDF (vgl. Nummer 54 der Verwaltungsanordnung – VwAO 119/97 – vom 17. Juni 1997).

Die Mitbestimmung kommt in personellen Angelegenheiten der leitenden Beschäftigten des ZDF nicht in Betracht. Für die Wahl, die Ernennung, den Abschluss des Dienstvertrags und die Entlassung der Intendantin oder des Intendanten sind gemäß § 23 Abs. 1 Satz 1, § 26 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 ZDF-StV der Fernseh- und Verwaltungsrat zuständig. Die Programmdirektorin oder der Programmdirektor, die Chefredakteurin oder der Chefredakteur und die Verwaltungsdirektorin oder der Verwaltungsdirektor werden gemäß § 27 Abs. 2 ZDF-StV von der Intendantin oder dem Intendanten im Einvernehmen mit dem Verwaltungsrat berufen. Für den Abschluss der Anstellungsverträge mit den sonstigen leitenden Beschäftigten bedarf schließlich die Intendantin oder der Intendant gemäß § 28 Nr. 6 ZDF-StV in Verbindung mit § 19 der Satzung der Zustimmung des Verwaltungsrats.

Zu Nummer 75 (§ 120)

Die Ergänzung stellt klar, dass § 76 zur Anwendung kommt.

Zu Nummer 76 (XI. Abschnitt des zweiten Teils)

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Nummer 54 (§ 92).

Zu Nummer 77 (neuer § 121)

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Nummer 76.

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Buchstabe b.

Zu Buchstabe b

Durch die gesetzliche Festlegung des Personalvertretungsgesetzes als revisibles Landesrecht wird der unbegrenzte drittinstanzliche Rechtsschutz wiederhergestellt.

Aufgrund der uneingeschränkten Anwendung der Verwaltungsgerichtsordnung (§ 121 Abs. 1 – neu – in Verbindung mit § 40 VwGO) sind nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluss vom 15. Dezember 1995 – BVerwG 6 B 63.95 –) die Bestimmungen des Personalvertre-

tungsgesetzes nur begrenzt überprüfbar. Die Zulassung der Revision kann nur auf die Verletzung von Bundesrecht gemäß § 137 Abs. 1 VwGO oder von revisibel erklärtem Landesrecht, nicht aber generell auf die Verletzung von Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes gestützt werden. Regelungen des Personalvertretungsgesetzes sind gemäß § 127 Nr. 2 BRRG kraft Bundesrechts nur revisibel, wenn es sich um eine Streitigkeit aus dem Beamtenverhältnis handelt. Dies ist nur der Fall, wenn und soweit sich die für die Entscheidung maßgeblichen Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes auf die Beteiligung des Personalrats an beamtenrechtlichen Maßnahmen beziehen. Derartige Regelungen werden als revisibel angesehen, weil sie Einfluss auf die Rechtmäßigkeit und Rechtsbeständigkeit beamtenrechtlicher Maßnahmen haben und sie daher materiell dem Landesbeamtenrecht zuzuordnen sind (BVerwGE 66, 291 [292]).

Zu Nummer 78 (neue §§ 122 und 123)

Redaktionelle Folgeänderungen zu der Änderung in Nummer 76.

Zu Nummer 79 (neuer § 124)

Die Bestimmung schafft die Möglichkeit, bei künftigen Umbildungen von juristischen Personen und Dienststellen im Zuge von Reformmaßnahmen eine sachgerechte Übergangsregelung und eine fristgerechte Neuwahl der Personalvertretungen sicherzustellen. Da es sich um Übergangsbestimmungen handelt, darf die regelmäßige Amtszeit der Personalvertretungen um nicht mehr als ein Jahr verlängert werden. Der Verordnungsweg kommt nur in Betracht, wenn die Umstrukturierung nicht durch Gesetz erfolgt. In den gesetzlich geregelten Fällen der Umbildung sind die Regelungen in dem betreffenden Gesetz aufzunehmen.

Aus der Formulierung „Personalvertretung" in Satz 1 Halbsatz 1 ergibt sich, dass sich die Ermächtigung zum Erlass von Regelungen nur auf umgebildete oder neu gebildete juristische Personen und Dienststellen bezieht, die dem Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes unterliegen (keine Anwendung auf ausgelagerte Betriebsteile, die in privater Rechtsform weitergeführt werden und für die das Betriebsverfassungsgesetz gilt).

Zu Nummer 80 (§ 125)

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Klarstellende redaktionelle Änderung im Hinblick auf Absatz 2, der die Verwaltungsvorschriften behandelt (vgl. Buchstabe b).

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Änderung.

Zu Doppelbuchstabe cc

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Doppelbuchstabe dd.

Zu Doppelbuchstabe dd

Die Wahlordnung ist nicht der geeignete Ort für die Regelung der Höhe der Aufwandsentschädigung. Zwischen der Wahlordnung und der Aufwandsentschädigung nach § 44 besteht kein sachlicher Zusammenhang.

Zu Buchstabe b

Absatz 2 ermächtigt das Ministerium des Innern und für Sport, die zur Durchführung des Personalvertretungsgesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften zu erlassen.

Zu Nummer 81 (§ 127)

Die Bestimmung hat durch Zeitablauf ihre Wirksamkeit verloren.

Zu Nummer 82 (bisheriger § 128)

Redaktionelle Folgeänderung zu der Änderung in Nummer 81.

Zu Nummer 83 (Inhaltsverzeichnis)

Anpassung des Inhaltsverzeichnisses.

Zu Artikel 2

Zu Absatz 1

Die grundlegenden Entscheidungen des Verfassungsgerichtshofs Rheinland-Pfalz und des Bundesverfassungsgerichts sind bereits am 18. April 1994 und am 24. Mai 1995 ergangen. Aus diesem Grund ist es geboten, das neue Gesetz baldmöglichst und umfassend umzusetzen. Für laufende Beteiligungs- und Einigungsverfahren sowie Beschlussverfahren vor den Verwaltungsgerichten gelten daher unabhängig vom jeweiligen Stand dieser Verfahren die neuen Bestimmungen sofort.

Soweit Maßnahmen nicht mehr der Beteiligung unterliegen, sind laufende Verfahren gegebenenfalls einzustellen.

Zu Absatz 2

Die Möglichkeit der Dienststelle, sich jederzeit einseitig von den Bindungen einer Dienstvereinbarung zu trennen, muss auch für die Dienstvereinbarungen bestehen, die bereits vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes abgeschlossen wurden, ganz gleich, ob sie noch nicht abgelaufen sind oder bereits weitergelten; vgl. Begründung zu Nummer 43 Buchst. b (§ 76).

Zu Artikel 3

Diese Bestimmung ermächtigt das Ministerium des Innern und für Sport zur Neubekanntmachung.

Zu Artikel 4

Diese Bestimmung regelt den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Gesetzes.