SCHNEIDER · SCHAUFELBERGER
ANTON · WIMMER

Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg

Textausgabe mit Kurzkommentierung

9. Auflage

moll

Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg

Textausgabe mit Kurzkommentierung

begründet von

Bernd Schaufelberger
Erster Polizeihauptkommissar a. D.,
ehemals Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Polizei

und

Josef Schneider
Polizeioberrat a. D.,
ehemals Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Polizei

fortgeführt von

Christian Anton
Ass. Jur. | Dipl.-Kfm. (FH), Stellvertretender Kaufmännischer Direktor Universitätsklinikum Tübingen, Geschäftsbereichsleiter Personal

Franziska Wimmer
Ass. jur., Stv. Abteilungsleiterin Universitätsklinikum Tübingen, Geschäftsbereich Personal

9. Auflage, 2024

moll

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek|
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über www.dnb.de abrufbar.
9. Auflage, 2024

ISBN 978-3-415-075511-5
E-ISBN 978-3-415-07512-2

© 1997 Richard Boorberg Verlag

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Satz: abavo GmbH, Nebelhornstraße 8, 86807 Buchloe

Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG | Scharrstraße 2 | 70563 Stuttgart
Stuttgart | München | Hannover | Berlin | Weimar | Dresden
www.boorberg.de

Vorwort zur 9. Auflage

Das vorliegende Werk fußt in weiten Teilen auf der von Bernd Schaufelberger, Erster Polizeihauptkommissar a. D. und Josef Schneider, Polizeioberrat a. D., begründeten Textausgabe mit Kurzkommentierung zum baden-württembergischen Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG), die zuletzt von Josef Schneider bis zur 8. Auflage im Jahr 2015 fortgeführt wurde.

Bei dieser 8. Auflage konnte das Gesetz zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes und anderer Vorschriften vom 3. Dezember 2013 (GBl. Nr. 16 v. 10.12.2013, S. 329 ff.) noch berücksichtigt werden. Mit diesem Gesetz wurde das Personalvertretungsrecht in Baden-Württemberg grundlegend reformiert. Seitdem ist rund eine Dekade vergangen, neben Fortschritten in der personalvertretungsrechtlichen Judikatur gab es signifikanten technischen Wandel (Digitalisierung) ebenso wie enorme gesellschaftliche Herausforderungen (COVID-19-Pandemie), die das Landespersonalvertretungsrecht der vergangenen Jahre nachhaltig geprägt haben.

Ziel der Verfasser war es, durch diese Ereignisse bedingte Neuerungen ebenso wie von den Begründern dieser Kommentierung Tradiertes praxisorientiert zu integrieren. Sowohl den Arbeitnehmervertretungen als auch den Dienststellen des Landes soll ein systematischer Überblick über die aktuell geltenden Bestimmungen zum Landespersonalvertretungsrecht verschafft werden. Dort, wo es nötig erscheint, werden Fundstellen zur vertieften Lektüre empfohlen.

Insbesondere folgende Themengebiete wurden neu eingefügt bzw. grundlegend überarbeitet:

- Moderne Kommunikationsmethoden (z.B. Personalratssitzung als Videokonferenz)
- Berufliche Entwicklung trotz Freistellung (einschließlich Vergütung)
- Anspruch auf Kostenerstattung gegen die Dienststelle (insb. bei Schulungen)
- Informationsrechte des Personalrats (Akzessorietätsgrundsatz)
- Neuregelung der Zustimmungsverweigerung (Wegfall des Versagungskatalogs)
- Einzelne Mitbestimmungstatbestände (Wohnraum, Sozialeinrichtungen usw.)
- Homeoffice bzw. Mobile Office und Beteiligung des Personalrats

Wir hoffen, dem genannten Adressatenkreis und natürlich auch allen weiteren Interessierten mit unserer Neubearbeitung ein nützliches Hilfs-

mittel an die Hand gegeben zu haben. Gerne nehmen wir wertvolle Anregungen der Leserschaft für etwaige künftige Neuauflagen dankend auf.

Tübingen, November 2023

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 9. Auflage 5

Literatur- und Abkürzungsverzeichnis 15

Vorbemerkungen 21

TEIL 1
Allgemeine Vorschriften 25
§ 1 Allgemeiner Grundsatz 25
§ 2 Aufgaben der Dienststelle, der Personalvertretung, der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen 26
§ 3 Ausschluss abweichender Regelungen 31
§ 4 Beschäftigte, Gruppen 31
§ 5 Dienststellen 35
§ 6 Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot, Unfallschutz 38
§ 7 Verschwiegenheitspflicht 40

TEIL 2
Der Personalrat 45
Abschnitt 1
Wahl und Zusammensetzung 45
§ 8 Wahlberechtigung 45
§ 9 Wählbarkeit 49
§ 10 Bildung von Personalräten, Zahl der Mitglieder 52
§ 11 Vertretung nach Gruppen und Geschlechtern 56
§ 12 Andere Gruppeneinteilung 59
§ 13 Wahl des Personalrats 62
§ 14 Zusammensetzung des Personalrats nach Beschäftigungsarten und Dienststellenteilen 70
§ 15 Wahlvorstand 71
§ 16 Bestellung oder Wahl des Wahlvorstands 74
§ 17 Einleitung und Durchführung der Wahl 77
§ 18 Feststellung des Wahlergebnisses 79
§ 19 Konstituierende Sitzung des Personalrats 81
§ 20 Freiheit der Wahl, Kosten 82
§ 21 Anfechtung der Wahl 87

Abschnitt 2
Amtszeit 92
§ 22 Amtszeit, regelmäßiger Wahlzeitraum 92
§ 23 Vorzeitige Neuwahl 94
§ 24 Ausschluss einzelner Mitglieder und Auflösung des Personalrats 98
§ 25 Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat 102
§ 26 Ruhen der Mitgliedschaft im Personalrat 105
§ 27 Ersatzmitglieder 106
Abschnitt 3
Geschäftsführung 110
§ 28 Vorstand 110
§ 29 Vorsitz 112
§ 30 Anberaumung der Sitzungen 114
§ 31 Gemeinsame Aufgaben von Personalrat, Richterrat und Staatsanwaltsrat 119
§ 32 Durchführung der Sitzungen, Teilnahmerechte 119
§ 33 Befangenheit 123
§ 34 Beschlussfassung 125
§ 35 Ausschüsse des Personalrats 130
§ 36 Übertragung von Befugnissen auf den Vorstand des Personalrats 131
§ 37 Einspruch der Vertreter einer Gruppe, der Beschäftigten im Sinne von § 59 oder der schwerbehinderten Beschäftigten 132
§ 38 Niederschrift 133
§ 39 Geschäftsordnung 137
§ 40 Sprechstunden 140
§ 41 Kosten 143
§ 42 Verbot der Beitragserhebung 146
Abschnitt 4
Rechtsstellung der Personalratsmitglieder 147
§ 43 Allgemeines 147
§ 44 Schulungs- und Bildungsmaßnahmen 150
§ 45 Freistellung 156
§ 46 Benachteiligungsverbot, Berufsbildung freigestellter Mitglieder des Personalrats 160
§ 47 Schutz des Arbeitsplatzes 161
§ 48 Übernahme Auszubildender 164

TEIL 3
Die Personalversammlung 167
§ 49 Allgemeines 167
§ 50 Einberufung der Personalversammlung 168
§ 51 Durchführung der Personalversammlung 169
§ 52 Angelegenheiten der Personalversammlung 170
§ 53 Nichtöffentlichkeit der Personalversammlung, Teilnahmerechte 171

TEIL 4
Gesamtpersonalrat und Stufenvertretungen, Arbeitsgemeinschaften 175
§ 54 Gesamtpersonalrat 175
§ 55 Bezirkspersonalrat und Hauptpersonalrat (Stufenvertretungen) 177
§ 56 Arbeitsgemeinschaften von Personalvertretungen 180
§ 57 Arbeitsgemeinschaft der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte 181

TEIL 5
Ausbildungspersonalrat 185
§ 58 185

TEIL 6
Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Jugend- und Auszubildendenversammlung 187
§ 59 Grundsatz 187
§ 60 Wahlberechtigung, Wählbarkeit 187
§ 61 Zahl der Mitglieder 187
§ 62 Wahlgrundsätze 188
§ 63 Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung . . . 189
§ 64 Schutz der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung 191
§ 65 Jugend- und Auszubildendenversammlung 191
§ 66 Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, Stufen-Jugend- und Auszubildendenvertretung 192

TEIL 7
Datenschutz 193
§ 67 193

TEIL 8
Beteiligung des Personalrats 197
Abschnitt 1
Allgemeines 197
§ 68 Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung 198
§ 69 Allgemeine Grundsätze für die Behandlung der Beschäftigten 201
§ 70 Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung 203
§ 71 Unterrichtungs- und Teilnahmerechte der Personal. vertretung; Arbeitsplatzschutzangelegenheiten 208
§ 72 Wirtschaftsausschuss 215
Abschnitt 2
Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung 219
§ 73 Mitbestimmung 220
§ 74 Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung 222
§ 75 Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung 231
§ 76 Einleitung, Verfahren der Mitbestimmung 253
§ 77 Stufenverfahren der Mitbestimmung 257
§ 78 Einigungsstellenverfahren 258
§ 79 Einigungsstelle 260
§ 80 Mitwirkung 262
§ 81 Angelegenheiten der Mitwirkung 263
§ 82 Einleitung, Verfahren der Mitwirkung 267
§ 83 Stufenverfahren der Mitwirkung 268
§ 84 Antrag des Personalrats 269
§ 85 Dienstvereinbarungen 270
§ 86 Anhörung des Personalrats 277
§ 87 Angelegenheiten der Anhörung 278
§ 88 Durchführung von Entscheidungen, vorläufige Regelungen 280
§ 89 Zuständigkeit in nicht gestuften Verwaltungen 282
§ 90 Verhältnis zu anderen Beteiligungsrechten 283

TEIL 9
Zuständigkeit des Personalrats, des Gesamtpersonalrats und der Stufenvertretungen 285
§ 91 285

TEIL 10
Gerichtliche Entscheidungen 287
§ 92 287
§ 93 290

TEIL 11
Vorschriften für die Behandlung von Verschlusssachen 291
§ 94 291

TEIL 12
Besondere Vorschriften für die Justizverwaltung 293
§ 95 293

TEIL 13
Besondere Vorschriften für die Polizei und für das Landesamt für Verfassungsschutz 295
§ 96 Polizei 295
§ 97 Landesamt für Verfassungsschutz 295

TEIL 14
Besondere Vorschriften für die Dienststellen, die bildenden, wissenschaftlichen und künstlerischen Zwecken dienen 297
§ 98 Personalvertretungen im Schulbereich 297
§ 99 Besondere Vorschriften für Lehre und Forschung 298
§ 100 Besondere Vorschriften für Beschäftigte an Hochschulen mit Aufgaben an einem Universitätsklinikum . . . 299
§ 101 Besondere Vorschriften für das Karlsruher Institut für Technologie 300
§ 102 Besondere Vorschriften für die Führungsakademie Baden-Württemberg 302
§ 103 Besondere Vorschriften für Theater und Orchester 302

TEIL 15
Besondere Vorschriften für die Forstverwaltung 303
§ 104 Beschäftigte der Abteilung Forstdirektion der Regierungspräsidien 303

TEIL 16
Südwestrundfunk 305
§ 105 Allgemeines 305
§ 106 Dienststellen 305
§ 107 Beschäftigte 305

§ 108 Wählbarkeit 305
§ 109 Kosten 305
§ 110 Besondere Gruppen von Beschäftigten 306
§ 111 Einigungsstelle 306
§ 112 Gesamtpersonalrat 306

TEIL 17
Schlussvorschriften 307
§ 113 Übergangspersonalrat, Regelungen für Umbildungen von Dienststellen 307
§ 114 Wahlordnung, Verwaltungsvorschriften 313
§ 115 Religionsgemeinschaften 313
§ 116 Inkrafttreten 314

Anhang 1
Wahlordnung zum Landespersonalvertretungsgesetz (LPVGWO) 315

Teil 1
Wahl des Personalrats 317
Abschnitt 1
Gemeinsame Vorschriften über die Vorbereitung und die Durchführung der Wahl 317
Abschnitt 2
Besondere Vorschriften für die Verhältniswahl 336
Abschnitt 3
Besondere Vorschriften für die Mehrheitswahl 339

Teil 2
Wahl der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats 343
Abschnitt 1
Wahl des Bezirkspersonalrats 343
Abschnitt 2
Wahl des Hauptpersonalrats 348
Abschnitt 3
Wahl des Gesamtpersonalrats 350
Abschnitt 4
Gleichzeitige Durchführung mehrerer Wahlen 350

Teil 3
Wahl des Ausbildungspersonalrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung 353

Teil 4
Schlussvorschriften 355

Anhang 2
Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SBG IX)
Rehabilitation und Teilhabe von Menschen
mit Behinderungen 357
Kapitel 5 357

Anhang 3
Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) 369

Anhang 4
Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit
von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in
Baden-Württemberg 371
Abschnitt 1
Allgemeine Bestimmungen. 372
Abschnitt 2
Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 375
Abschnitt 3
Beauftragte für Chancengleichheit, Stellvertreterin 381
Abschnitt 4
Regelungen für Gemeinden, Stadt- und Landkreise
sowie sonstige Körperschaften und Anstalten 386
Abschnitt 5
Vereinbarkeit von Familie, Pflege und
Beruf für Frauen und Männer 388
Abschnitt 6
Übergangs- und Schlussvorschriften. 390

Stichwortverzeichnis 391

Literatur- und Abkürzungsverzeichnis

a. a. O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz/Absätze
Altenhoff/Busch/ Kampmann	Kommentar zum Rechtsberatungsgesetz 10. Auflage, 1993
Altvater/Baden/ Kröll/Lemcke/ Peiseler	BPersVG, 7. Auflage, 2011
Altvater/Coulin/ Klimpe-Auerbach	Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg, Basiskommentar, 2. Auflage
Auerbach/ Pietsch	Beamtenstatusgesetz, Kurzkommentar für die Praxis, 2008
Anm.	Anmerkung
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
Arbn.	Arbeitnehmer
ARGE-HPR	Arbeitsgemeinschaft der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte
Art.	Artikel
AuR	Arbeit und Recht, Zeitschrift, zitiert nach Jahrgang und Seitenzahl
Baden, Eberhard	Rechte des Personalrats und ihre Durchsetzung, Handlungshilfe für Personalräte, 2. Auflage
AzUVO	Arbeitszeit- u. Urlaubsverordnung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungssammlung des Bundesarbeitsgerichts
BAT	Bundes-Angestelltentarifvertrag
Battis/Ilbertz	Personalvertretungsrecht, 2. Auflage, 1992
BayVGH	Bayerischer Verwaltungsgerichtshof
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BEM	betriebliches Eingliederungsmanagement
BfC	Beauftragte für Chancengleichheit
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch

BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BPR	Bezirkspersonalrat
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungssammlung des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Entscheidungssammlung des Bundesverwaltungsgerichts
BW	Baden-Württemberg
BWVP	Baden-Württembergische Verwaltungspraxis, Zeitschrift
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ChancenG	Chancengleichheitsgesetz, Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg
d. h.	das heißt
DRG	Dienstrechtsreformgesetz (BW)
DV	Datenverarbeitung
Dietz/ Richardi	Bundespersonalvertretungsgesetz, Kommentar, 2. Auflage, 1978
DVBl.	Deutsche Verwaltungsblätter, Zeitschrift, zitiert nach Jahrgang und Seitenzahl
Erl.	Erläuterung(en)
EU-Recht	Rechtsvorschriften der Europäischen Union
ff.	fortfolgende
FH	Fachhochschule
Fischer/ Goeres	Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, Loseblatt-Kommentar
GABl.	Gemeinsames Amtsblatt
GBl.	Gesetzblatt

GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
ggf.	gegebenenfalls
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Grabendorff/Ilbertz/ Widmaier	Bundespersonalvertretungsgesetz, Kommentar, 10. Auflage, 2004
HessVGH	Hessischer Verwaltungsgerichtshof
h. M.	herrschende Meinung
HPR	Hauptpersonalrat
Ilbertz	Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, 4. Auflage 1993
i. d. F.	in der Fassung
i. S.	im Sinne
i. V. m.	in Verbindung mit
i. Z.	im Zusammenhang
KIT	Karlsruher Institut für Technologie
Koberski/ Plaggemeier/Vohs	Personalratspraxis von A bis Z, Handwörterbuch für die Personalarbeit, 1996
LBG	Landesbeamtengesetz
LBesGBW	Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg
Leuze/ Wörz/ Bieler	Das Personalvertretungsrecht in Baden-Württemberg – Kommentar –
LDG	Landesdisziplinargesetz
LDSG	Landesdatenschutzgesetz Baden-Württemberg
LHO	Landeshaushaltsordnung
Lorenzen/Schmitt/ Etzel/Gerhold/ Albers/Schlatmann	Bundespersonalvertretungsgesetz, Loseblatt-Kommentar
LPVG	Personalvertretungsgesetz für das Land Baden-Württemberg oder ein anderes Bundesland
LPVGWO	Wahlordnung zum Landespersonal-vertretungsgesetz
LT	Landtag

LT-Ds.	Landtagsdrucksache
LVO	Landeslaufbahnverordnung
LVOPol	Landeslaufbahnverordnung für die Polizeibeamten
LZP	Logistikzentrum der Polizei
MTArb	Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder
NdsPersVG	Personalvertretungsgesetz Niedersachsen
NJW	Neue Juristische Wochenschrift, Zeitschrift, zitiert nach Jahrgang und Seitenzahl
Nr.	Nummer(n)
NW	Nordrhein-Westfalen
o. g.	oben genannte(r)
OVG	Oberverwaltungsgericht
PersR	Der Personalrat, Zeitschrift, zitiert nach Jahrgang und Seitenzahl
PersV	Die Personalvertretung, Zeitschrift, zitiert nach Jahrgang und Seitenzahl
Pol	Polizei
PolRG	Polizeistrukturreformgesetz
RBerG	Rechtsberatungsgesetz
Rdnr.	Randnummer
Rooschüz/ Amend/ Killinger	Landespersonalvertretungsgesetz für Baden-Württemberg, Erläuterte Textausgabe, 11. Auflage, 2006
Rooschüz/ Bader (Hrsg.)	Landespersonalvertretungsgesetz für Baden-Württemberg, 14. überarbeitete Auflage
RP	Regierungspräsidium/-en
S.	Seite
Sabottig	Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts zum Personalvertretungsrecht, Entscheidungssammlung in Leitsätzen und Stichworten
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen –
s. o.	siehe oben

sog.	sogenannte(r)
StGB	Strafgesetzbuch
TV-L	Tarifvertrag für die Länder
TvöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
u. a.	und andere/unter anderem
usw.	und so weiter
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
vgl.	vergleiche
VRG	Verwaltungsstruktur-Reformgesetz
VwV	Verwaltungsvorschrift
Welkoborsky/ Herget	Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen, Basiskommentar mit Wahlordnung, 5. Auflage
z. B.	zum Beispiel
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht, zitiert nach Jahrgang und Seitenzahl
ZfPR	Zeitschrift für Personalvertretungsrecht, zitiert nach Jahrgang und Seitenzahl
Ziff.	Ziffer
ZPO	Zivilprozessordnung

Vorbemerkungen

Das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) wurde durch die Novelle 2013 grundlegend geändert und ergänzt und an die modernen Erfordernisse der Verwaltung und die berechtigten Interessen der Beschäftigten nach aktiver Teilhabe an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen angepasst. Die Novellierung hat die eingetretenen Entwicklungen in den Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen sowie der Informations- und Bürokommunikationstechnologie aufgegriffen und das Personalvertretungsrecht sachgerecht fortentwickelt. Die Mitbestimmungsrechte wurden verbessert und teilweise neu ausgestaltet. Grundlage war das bewährte Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, das auch weiterhin die Gemeinsamkeit der Aufgaben und die echte Partnerschaft zwischen Dienststellenleiter und Personalvertretung unterstreicht und bei Interessengegensätzen von einer mit dem ernsten Willen zur Einigung geprägten Suche nach einem für beide Teile tragbaren Ausgleich ausgeht.

Wie in der Begründung zum Gesetzentwurf 2013, LT-Ds. 15/4233 ausgeführt, soll das LPVG zur Erreichung dieser Zielsetzung in den folgenden zentralen Punkten fortentwickelt werden:

- Zeitgemäßer Beschäftigtenbegriff
  Beschäftigte sollen grundsätzlich alle Personen sein, die in der Dienststelle tatsächlich beschäftigt sind oder ausgebildet werden, unabhängig vom formalen Bestehen eines Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses. Beschäftigte sollen auch Personen sein, deren Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Dienststelle besteht, die aber durch Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung außerhalb der Dienststelle eingesetzt werden.
- Wahlrecht interessengerecht gestalten
  Die Wahlberechtigung soll grundsätzlich allen Beschäftigten zuerkannt werden, selbst wenn diese durch Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung in Dienststellen anderer Dienstherren oder Arbeitgeber, insbesondere in Jobcentern nach § 6 d des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch, eingegliedert sind. Die Wählbarkeit soll hingegen auf die tatsächliche Eingliederung in diejenige Dienststelle abstellen, bei welcher der Personalrat gebildet wird. Auf eine Mindestverwendungsdauer soll es dabei nicht ankommen, abgesehen von einer zweimonatigen Dienststellenzugehörigkeit wegen wahlorganisatorischer Erfordernisse. Ausschlussgründe von der Wählbarkeit sollen eng gefasst werden.
- Angemessene Personalratsgrößen
  Die Mitgliederzahl der Personalräte soll in Dienststellen ab 1.500 Beschäftigten und in Dienststellen mit großen Belegschaftsanteilen außer-

halb des Hauptorts erhöht werden. Die Mitgliederzahl von Gesamtpersonalräten und Hauptpersonalräten soll in Anbetracht der verantwortungsvollen Aufgabenwahrnehmung allgemein angehoben werden.

– Geschlechtergerechtigkeit verbessern
  Für die Einreichung von Wahlvorschlägen soll eine verpflichtende Geschlechterquote eingeführt werden.
– Amtszeit sachgerecht verlängern
  Die regelmäßige Amtszeit der Personalvertretungen soll von vier Jahren auf fünf Jahre verlängert werden.
– Gemeinsame Beschlussfassung stärken
  Die prinzipielle Gruppentrennung im Personalrat (Beamte / Arbeitnehmer) soll aus Verfassungsgründen gewahrt bleiben. Neue Optionsmöglichkeiten bei Beschlussfassungen sollen den Personalvertretungen ermöglichen, dabei ihren örtlichen Gegebenheiten besser Rechnung tragen zu können.
– Geschäftsführung effektiver gestalten
  Erleichterte und klarstellende Bestimmungen zur Geschäftsführung, etwa zur Beschlussfassung und zu Personalratssitzungen, sollen dem Personalrat mehr Raum lassen, seine Geschäfte zeitgerecht und effektiv erledigen zu können.
– Arbeitsgemeinschaften ermöglichen
  Arbeitsgemeinschaften von Personalräten sollen zur Ermöglichung des Austausches in Angelegenheiten, die sie gemeinsam berühren, ermöglicht werden. Zugleich soll die bestehende Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden bei den obersten Landesbehörden (ARGE-HPR) mit Anhörungsrechten gesetzlich verankert werden.
– Freistellungen angemessen ausgestalten
  Die Freistellungen von Personalratsmitgliedern sollen neu bemessen und auf das allgemein verbreitete Niveau anderer Personalvertretungsrechte angehoben werden. Die persönliche Rechtsstellung von Personalratsmitgliedern soll durch einen erweiterten Veränderungsschutz und verbesserte Schulungsansprüche gestärkt werden.
– Wirtschaftsausschuss einrichten
  Zur frühzeitigen und turnusmäßigen Unterrichtung des Personalrats über die die Beschäftigten wesentlich berührende wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Dienststelle soll ein beratender Ausschuss (Wirtschaftsausschuss) zugelassen werden.
– Informationsrechte ausbauen
  Die Unterrichtungs- und Teilnahmerechte des Personalrats sollen klargestellt und gestärkt sowie im Sinne prozessbegleitender Informationsrechte und Beteiligungen ausgebaut werden.

– Fristen flexibler gestalten
  Die Regelfrist bei Mitbestimmung und Mitwirkung soll auf grundsätzlich drei Wochen, die Eilfrist in dringenden Fällen auf grundsätzlich eine Woche festgesetzt werden. Die Verbindlichkeit dieser Fristen soll dabei für abweichende Verständigungen geöffnet werden; generell oder im Einzelfall sollen Dienststelle und Personalrat kürzere oder längere Fristen vereinbaren können.
– Vertrauensvolle Zusammenarbeit stärken
  Der Inhalt der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Personalrat soll durch Verpflichtungen präzisiert werden, zu Anträgen des Personalrats zeitnah Stellung zu nehmen und ihn vom Unterlassen einer bereits zugestimmten Maßnahme zu unterrichten.
– Neue Beteiligungsrechte einräumen
  Die Beteiligungsformen der vollen Mitbestimmung, der eingeschränkten Mitbestimmung, der Mitwirkung und der Anhörung sollen erhalten bleiben. Dabei soll es bei ausdrücklich eingeräumten Beteiligungsrechten bleiben, die jedoch grundsätzlich in die stärkste rechtlich vertretbare Beteiligungsform gestellt werden sollen. Personalangelegenheiten sollen aufgrund ihrer Auswirkungen auf die Erfüllung der Amtsaufgaben grundsätzlich in die eingeschränkte Mitbestimmung gestellt und, soweit die Wirkungen für die Gesamtheit der Beschäftigten hinter den Individualinteressen Einzelner zurücktreten, davon abhängig gemacht werden, dass die Beschäftigen die Mitbestimmung beantragen. Außerdem sollen neue Beteiligungstatbestände eingeführt werden. In sonstigen Angelegenheiten, insbesondere bei organisatorischen Maßnahmen, sollen – soweit soziale Auswirkungen auf die Gesamtheit der Beschäftigten berührt sind – neue und erweiterte Beteiligungstatbestände vorgesehen werden. Entsprechend der typischen Tragweite der Beschäftigtenbetroffenheit sollen die neuen Tatbestände der Mitbestimmung oder Mitwirkung zugeordnet werden.
– Ausnahmecharakter des Evokationsrechts
  An dem Recht, einen bindenden Beschluss der Einigungsstelle im Einzelfall aufgrund wesentlicher Beeinträchtigung der Regierungsverantwortung aufheben zu können, sog. „Evokationsrecht“, soll aus Verfassungsgründen festgehalten werden. Die Zuständigkeit für die Ausübung des Evokationsrechts soll jedoch von der bisher aufhebungsbefugten obersten Dienstbehörde auf die Landesregierung, bei Gemeinden, Gemeindeverbänden sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts auf das Hauptorgan übertragen werden.

– Mehr Dienstvereinbarungen ermöglichen
  Alle nicht auf Einzelpersonen bezogenen Beteiligungstatbestände sollen für den Abschluss von Dienstvereinbarungen geöffnet werden. Die Evokationskündigung soll durch ein allgemeines beidseitiges Kündigungsrecht ersetzt werden. Die Nachwirkung soll in Fällen voller Mitbestimmung vereinbart werden können, wobei nur die nach Kündigung zur Weitergeltung vereinbarten Regelungen unter Evokationsvorbehalt bleiben sollen.
– Initiativrecht verbreitern
  Das förmliche Initiativrecht des Personalrats soll grundsätzlich in allen Angelegenheiten, die seiner Mitbestimmung und Mitwirkung unterliegen, ausgeübt werden können, ausgenommen höchstpersönliche Einzelmaßnahmen ohne Auswirkungen auf die Gesamtheit der Beschäftigten. Das allgemeine Antragsrecht des Personalrats bleibt dadurch unberührt.
– Personalversammlungen als Aussprachеforum stärken
  Personalversammlungen sollen grundsätzlich während der Arbeitszeit anberaumt werden. Rechte der Beschäftigten sollen gestärkt und Teilnahmerechte klargestellt werden.
– Zustimmungsverweigerungsgründe entfallen
  Die Regelungen über die Verweigerung der Zustimmung des Personalrats in personellen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten sollen gestrichen werden. Die Zustimmung darf indes nicht willkürlich verweigert werden, sondern nur aus Gründen, die im Rahmen des Mitbestimmungsrechts liegen.

Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. März 2015 (GBl. S. 221), zuletzt geändert durch VO vom 11. Februar 2020 (GBl. S. 37)

TEIL 1
Allgemeine Vorschriften

§ 1 Allgemeiner Grundsatz

In den Verwaltungen und Betrieben des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen, sowie in den Gerichten des Landes werden Personalvertretungen gebildet.

Erläuterungen:

Diese einleitende Vorschrift grenzt den Geltungsbereich des LPVG ab und bestimmt dem Grundsatz nach, bei welchen Verwaltungen und Betrieben im Land Baden-Württemberg Personalvertretungen zu bilden sind. 1

Die Anwendbarkeit des LPVG entscheidet sich dabei strikt nach der Rechtsform der Betriebe. Es ist somit unerheblich, ob der Betrieb öffentliche Aufgaben erfüllt oder nicht. Das bedeutet, in Betrieben, die ohne eigene Rechtspersönlichkeit geführt werden (z. B. Eigenbetriebe der Gemeinden) findet das LPVG Anwendung. Für Betriebe, die in privatrechtlicher Form (z. B. als Aktiengesellschaft oder GmbH) geführt werden, gilt das Betriebsverfassungsgesetz. 2

Kommt das LPVG grundsätzlich zur Anwendung, sind Ausnahmen und Einschränkungen des Anwendungsbereichs zu beachten. 3

§ 115 LPVG nimmt Religionsgemeinschaften sowie ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen vom Anwendungsbereich des LPVG aus. Den Religionsgemeinschaften bleibt die selbstständige Ordnung des Personalvertretungsrechts überlassen.

Das LPVG enthält weitere Ausnahmen in den §§ 95-112.

Nur die aufgrund dieses Gesetzes eingerichteten Personalvertretungen können ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten aus dem LPVG ableiten. Die auf andere Art und Weise gebildeten Vertretungen von Beschäftigten, z. B. Lehrgangssprecher, Vertrauens- oder Kontaktpersonen bzw. Abord- 4

nungen, haben keinen Platz im Rahmen des LPVG. Auch auf die jetzt gesetzlich normierten Arbeitsgemeinschaften von Personalräten wurden nur Zuständigkeiten außerhalb der förmlichen Beteiligungsrechte der Personalvertretungen übertragen (vgl. §§ 56, 57 LPVG).

§ 2 Aufgaben der Dienststelle, der Personalvertretung, der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen

(1) Dienststelle und Personalvertretung arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge partnerschaftlich, vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen.

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung der Dienststelle Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.

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

Erläuterungen:

1 **Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit** (Abs. 1) zwischen Dienststelle und Personalvertretung ist einer der wichtigsten Grundsätze und prägt das gesamte Verhältnis der Parteien. Dieser Grundsatz ist nicht nur bei der Auslegung der im Personalvertretungsrecht konkret normierten Verhaltensvorschriften und Beteiligungsbefugnisse zu beachten, sondern enthält ein allgemeines Verhaltensgebot für Dienstellenleitung und Personalrat (BVerwG vom 08.08.2012 – 6 PB 8.12, PersV 2012, 472). Sie ist Generalklausel, die Dienststellenleitung und Personalvertreter bei ihrer gesamten personalvertretungsrechtlichen Tätigkeit bindet (BVerwG vom 24.10.1969, BVerwGE 34, 143). Wegen seiner fundamentalen Bedeutung wurde diese Vorschrift daher im Änderungsgesetz 1975 in den Allgemeinen Teil des LPVG übernommen und vom Gesetzgeber als für alle Beteiligte verbindlich an den Anfang des Gesetzes gestellt.

2 Diese Verpflichtung zur gesetzmäßigen Normerfüllung durch beide Partner nach **Treu und Glauben** verbietet es sowohl der Dienststellenleitung wie dem Personalrat, die gesetzliche Beteiligung zu schmälern bzw. einzuengen oder aus dem **Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit** und

ihrer Zielsetzung ein dem gesamten Personalvertretungsgesetz vorangestelltes Opportunitätsprinzip abzuleiten. Gleichzeitig ist diese Vorschrift **verfassungsrechtliche Rechtfertigung** der Teilhabe des Personalrats an der Entscheidungsgewalt der Exekutive (soweit nicht eingeschränkt durch Letztentscheidung der Verwaltung – vgl. Kommentierung zu § 78 LPVG).

Konkretisiert und unterstützt wird die Pflicht zur Zusammenarbeit 3
z. B. durch das Gebot, über strittige Fragen mit dem **ernsten Willen zur Einigung** zu verhandeln (§ 68 Abs. 1 LPVG) und Außenstehende erst anzurufen, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist. **Weitere Konkretisierungen** ergeben sich aus § 69 Abs. 1 LPVG (Objektivität und Neutralität der Amtsführung, Verbot parteipolitischer Betätigung in der Dienststelle) und § 71 LPVG (rechtzeitige und umfassende Unterrichtung, Vorlage erforderlicher Unterlagen).

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist nicht nur bei 4
der Auslegung der im Personalvertretungsrecht konkretisierten, normierten Verhaltensvorschriften und Beteiligungsbefugnisse zu beachten, sondern enthält ein **allgemeines Verhaltensgebot** für beide Seiten. Ausfluss dessen ist u. a. das für den Dienststellenleiter geltende **Behinderungsverbot** des § 6 LPVG; es soll gemäß diesem die Dienststellenverfassung beherrschenden Grundsatz sichergestellt werden, dass jede Seite es der anderen ermöglicht, die ihr obliegenden Aufgaben zu erfüllen, und etwaige Meinungsverschiedenheiten in den vom Gesetz vorgeschriebenen Formen bereinigt werden (BVerwG vom 01.04.1986, Dok.Ber. B 1986, 183).

Die Vorschrift will den Dialog und den **persönlichen Kontakt** zwischen 5
Dienststellenleitung und Personalvertretung (VGH BW vom 06.09.1988 – 15S 2018/87), ohne den eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nur unvollständig möglich ist. Durch die beidseitig zu beachtende **Schweigepflicht** (§ 7 LPVG) wird ein solches Verfahren insgesamt erleichtert.

Leiter der Dienststelle ist der für den gesamten Dienstbetrieb einschließ- 6
lich der Anordnung und Durchsetzung von Personalmaßnahmen verantwortlich leitende Beschäftigte einer einzelnen Dienststelle.

In diesem Zusammenhang ist der Hinweis wichtig, dass über die ge- 7
setzliche Festlegung der Beteiligungsfälle hinaus die Generalklausel des § 2 Abs. 1 LPVG in erster Linie die **Form, d. h. die Art und Weise der Zusammenarbeit**, kennzeichnen soll (BVerwG vom 06.12.1978, BVerwGE 57, 151). **Gegenseitiges Vertrauen und gegenseitige Offenheit sind unerlässliche Voraussetzungen** für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit (BVerwG vom 26.02.1960, BVerwGE 10, 196, und vom 19.09.1984, PersV 1985, 112).

Die Personalvertretung ist durchaus berechtigt, die Interessen der Be- 8
schäftigten gegenüber dem Dienststellenleiter prononciert und mit Nach-

druck zu vertreten. Die Interessen der einen Seite dürfen jedoch nicht in verletzender Weise, insbesondere unter Gebrauch beleidigender Äußerungen, vertreten werden (BVerwG vom 19.09.1984, PersV 1985, 112). Nach einem Urteil des VG Ansbach vom 19.05.1988 jedenfalls „gehört **Kritik zum Wesen des Verhältnisses zwischen Personalrat und Dienstvorgesetzten".**

9 Die Formulierung „Dienststelle und Personalvertretung **arbeiten** – vertrauensvoll – zusammen" ist insoweit nicht glücklich bzw. missverständlich, als der Eindruck erweckt werden könnte, es werde die betriebliche Wirklichkeit beschrieben. Tatsache ist, dass es sich um ein Gebot des Gesetzgebers handelt, weil auch die Zusammenarbeitspflicht nicht den Grundsatz aufhebt, dass der Personalrat die Interessen der von ihm repräsentierten Beschäftigten im Rahmen der ihm gegebenen gesetzlichen Möglichkeiten mit Nachdruck vertritt. Er darf dabei allerdings nicht die der Dienststelle obliegenden Aufgaben außer Betracht lassen. **Personalrat und Dienststellenleiter** stehen sich als **grundsätzlich gleichberechtigte Partner** gegenüber. Dazu muss dem Personalrat die erforderliche Stellung eingeräumt werden. Der Gesetzgeber hat das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit ausdrücklich um den Aspekt der **„Partnerschaft"** zwischen Dienststelle und Personalvertretung ergänzt. Hieraus lässt sich eine Verpflichtung der Dienststelle, für eine möglichst **frühzeitige und umfassende Unterrichtung und Hinzuziehung des Personalrats** bei möglichst allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben (haben können), ableiten.

10 Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit **verpflichtet also auch die Dienststelle**, den Personalrat **selbst außerhalb der förmlichen Beteiligungsrechte** einzuschalten, z. B. durch Übersendung von Vorgängen oder Hinzuziehung zu Besprechungen nicht nur innerhalb der förmlichen Beteiligungsrechte.

11 Die Zusammenarbeit hat **unter Beachtung der Gesetze (Art. 20 Abs. 3 GG) und Tarifverträge** zu erfolgen, d. h., dass im Rahmen der Rechtsordnung die Kompetenz der Personalvertretung und des Dienststellenleiters ihre Grenzen findet. Gesetz ist jede Rechtsnorm im materiellen Sinn, auch Rechtsverordnungen, ebenso haushaltsrechtliche Vorschriften. Soweit die Personalverfassung Beamtenfragen zum Gegenstand hat, ist sie durch die unbeschränkt geltenden **Beamtengesetze** des Bundes und der Länder gebunden. Zu beachten ist hierbei auch § 89 LBG, wo ein besonderer Beteiligungsfall für die Gewerkschaften geregelt ist. Diese Vorschrift regelt die Beteiligung der Gewerkschaften bei der Vorbereitung allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen. In diesen Fällen werden die Personalvertretungen nicht beteiligt (vgl. § 90 LPVG). Hier ist aber für die ARGE-HPR auf § 57 Abs. 5 LPVG hinzuweisen.

Ziel der Zusammenarbeit ist das **Wohl der Beschäftigten** und die **Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben**. Hierzu *Simianer*, ehemals Richter am VGH BW, sinngemäß: Einerseits sollen Dienststelle und Personalrat Partner sein, andererseits stehen sich deren Aufgaben und Ziele diametral gegenüber, wobei in letzter Konsequenz sogar noch Einigung zu erzielen ist – bei Wahrung der gegensätzlichen Aufgaben eine Art Drahtseilakt. Trotzdem habe dies zu funktionieren, müssten beide als Partner verpflichtend zusammenarbeiten. 12

Zu beachten ist ferner die **erweiterte Zusammenarbeitspflicht** des Personalrats **mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften.** Der Begriff der „Gewerkschaft" in den Personalvertretungsgesetzen ist dem Arbeitsrecht entnommen. Allerdings umfasst er nicht nur die tariffähigen Arbeitnehmervereinigungen, sondern darüber hinaus auch die Berufsorganisationen der Beamten (so Battis/Ilbertz). 13

Abs. 1 regelt nicht das **Verhältnis** zwischen **Personalrat** und den **Beschäftigten** und auch nicht das Verhältnis der Beschäftigten untereinander (BVerwG vom 24.10.1969, BVerwGE 34, 143). In Abs. 2 ist klargestellt, dass Gewerkschaftsbeauftragte nach Unterrichtung der Dienststelle grundsätzlich ungehinderten Zugang zu den Dienststellen haben, soweit sie Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen (siehe hierzu §§ 2 Abs. 1, 13 Abs. 4, 21, 24, 32 Abs. 3, 37 Abs. 1 Satz 2, 50 Abs. 3 und 53 Abs. 4 LPVG). 14

Für Personalvertreter war bislang ein sog. **Betretungs- oder Zutrittsrecht** zur Dienststelle (zu den einzelnen Dienststellenteilen) bzw. das Verfahren hierzu oft umstritten. Dies führte letztlich sogar zu einer Entscheidung des BVerwG vom 09.03.1990 (PersV 1990, 315). Inzwischen hat der Gesetzgeber nun unter Berücksichtigung der Rechtsprechung in § 71 Abs. 6 LPVG ein Begehungsrecht für den Vorsitzenden des Personalrats oder ein von ihm beauftragtes Mitglied normiert. Ähnliches gilt hinsichtlich der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Rahmen dortiger Aufgaben (§ 63 Abs. 6 LPVG), allerdings mit der Einschränkung, den Personalrat wegen dessen Gesamtverantwortung für alle Beschäftigten gegenüber der Dienststelle zuvor zu unterrichten. 15

Abs. 3 enthält eine programmatische Grundsatzerklärung. Sie bedeutet, dass **Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen einerseits und Personalvertretungen andererseits voneinander unabhängig** sind (vgl. dazu auch § 68 Abs. 2 Satz 3 und § 69 LPVG). Gleichzeitig ist die Vereinigungsfreiheit (und zwar sowohl das **positive Koalitionsrecht**, sich zusammenzuschließen, wie auch die **negative Koalitionsfreiheit**, dass kein Zwang zu einem Zusammenschluss oder Beitritt zu einem Verband ausgeübt werden darf) durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. 16

17 Die Koalitionen/Gewerkschaften haben daher – unabhängig von Abs. 2 – **das Recht auf Information der Beschäftigten, Mitgliederwerbung, Wahlwerbung, auch in der Dienststelle und während der Dienststunden (soweit erforderlich und nach räumlichen Verhältnissen der Dienststelle zumutbar durch angemessene Mitbenutzung einer den Koalitionen oder der Personalvertretung zur Verfügung gestellten Anschlagtafel), Mitwirkung bei den Personalvertretungswahlen und Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder** innerhalb und außerhalb der Dienststellen. Diese Rechte werden regelmäßig durch bei ihnen organisierte **Beschäftigte der Dienststelle** wahrgenommen (BVerwG vom 27.04.1979, PersV 1980, 19; BVerfG vom 17.02.1981, BVerfGE 57, 220/245 ff.).

18 Nach § 69 Abs. 2 LPVG gelten das Gebot der Objektivität und Neutralität (§ 69 Abs. 1 Satz 2 LPVG) und das **Verbot der parteipolitischen Betätigung** (§ 69 Abs. 1 Satz 3 LPVG) auch hinsichtlich der **gewerkschaftlichen Betätigung** in der Dienststelle **für alle Personen, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen**. Gleiches gilt für Dienststellenleiter und Personalrat wie auch für die einzelnen Personalratsmitglieder. Es dient der Wahrung des Friedens in der Dienststelle und der Erhaltung des Vertrauens der Beschäftigten in die Neutralität und Objektivität und verstößt nicht gegen das Grundgesetz (BVerfG vom 28.04.1976, BVerfGE 42, 133).

19 Nicht verboten ist aber die schlichte politische Meinungsäußerung des Dienststellenleiters und der Personalratsmitglieder, wenn damit nicht eine politische Agitation oder Propaganda verbunden ist. Im Übrigen gilt für beide das Gebot der **Zurückhaltung bei parteipolitischer Betätigung**. Ähnliches gilt hinsichtlich der gewerkschaftlichen Betätigung. Es ist anerkannt, dass sich personalvertretungsrechtliches Mandat und gewerkschaftliche Betätigung in der Dienststelle nicht ausschließen (BVerwG vom 01.10.1965 – VII 1.65). Denn zu der den Koalitionen und ihren Mitgliedern nach Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich gewährleisteten Betätigung gehört z. B. auch die Werbung neuer Mitglieder (BVerfG vom 26.05.1970 – 2 BvR 664/65). Diese darf jedoch **nicht schrankenlos** sein. Eine Verletzung liegt z. B. dann vor, wenn nachhaltig und hartnäckig bzw. aggressiv oder unter Ausübung von Druck geworben wird.

20 Im Rahmen dieses Themas ist wichtig zu wissen, dass die gesetzlich geregelte und besondere Stellung der Personalratsmitglieder es nicht ausschließt, dass personalvertretungsrechtliche Pflichtverstöße zugleich Disziplinarvergehen i. S. des Beamtenrechts sein können.

Beispiel:

Streikaufruf einer seit Jahren in der Dienststelle bekannten, freigestellten stellvertretenden Personalratsvorsitzenden. Das Bundesverwaltungsge-

richt kam in seiner Entscheidung vom 16.03.1994 – 1 D 65.91 – zu der Feststellung, dass die während des Arbeitskampfes für ihre Gewerkschaft exponiert auftretende und die Autorität ihres Personalratsamtes einsetzende, freigestellte Beamtin in einer **objektiv festzustellenden Doppelrolle** *gegen grundlegende personalvertretungs- und zugleich beamtenrechtliche Pflichten verstoßen habe. Zwar lassen sich aus der Zugehörigkeit eines Beamten zum Personalrat allein keine besonderen Dienstpflichten herleiten (BVerwG vom 11.09.1984 – 1 D 38.84 –), dies bedeutet jedoch nicht, dass es unzulässig wäre, Verstöße gegen ausdrücklich gesetzlich normierte Ge- und Verbote zugleich als Verletzung der Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten i. S. des Beamtenrechts zu werten.*

Weitere grundsätzliche Ausführungen zum Thema Koalitionsfreiheit und Interessenwahrnehmung der Gewerkschaften, zur Solidaritätspflicht/Verbandsdisziplin ihrer Mitglieder, zum Thema Wahlkampf und Wahlwerbung usw. (siehe Erl. zu § 20 LPVG – Freiheit der Wahl). 21

§ 3 Ausschluss abweichender Regelungen

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

Erläuterungen:

Die Neufassung dieser Vorschrift stellt durch die Ergänzung um den Abweichungsausschluss aufgrund von Dienstvereinbarungen klar, dass von den gesetzlichen Vorschriften selbst im Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalrat nicht abgewichen werden darf, soweit dies nicht ausdrücklich zugelassen ist. Dies war bereits geltendes Recht. Nachdem jedoch der Anwendungsbereich für Dienstvereinbarungen gegenüber dem bisherigen restriktiven Zulässigkeitskatalog erweitert wurde, war diese Klarstellung angezeigt. 1

§ 4 Beschäftigte, Gruppen

(1) [1]Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die

1. weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation der Dienststelle eingegliedert und innerhalb dieser tätig sind oder arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne von § 12 a des Tarifvertragsgesetzes sind,
2. sich in der Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn oder in sonstiger beruflicher Ausbildung befinden,

unabhängig davon, ob sie in einem Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit einer juristischen Person nach § 1 stehen. [2]Beschäftigte sind auch Personen, die unter Fortsetzung eines bestehenden unmittelbaren Dienst- oder Arbeitsver-

hältnisses zur Dienststelle nach beamtenrechtlichen oder tariflichen Vorschriften zu einer anderen Stelle abgeordnet oder dieser zugewiesen sind oder dort ihre geschuldete Arbeitsleistung erbringen.

(2) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. Personen in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis,
2. Richter sowie Staatsanwälte, es sei denn
   a) die Richter auf Lebenszeit oder Staatsanwälte auf Lebenszeit sind an eine andere Dienststelle als ein Gericht oder eine Staatsanwaltschaft abgeordnet,
   b) die Richter auf Probe oder die Richter kraft Auftrags sind einer anderen Dienststelle als einem Gericht oder einer Staatsanwaltschaft zur Verwendung zugewiesen,
3. Personen, die ehrenamtlich tätig sind, es sei denn, sie stehen in einem Ehrenbeamtenverhältnis,
4. Personen, die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden,
5. Personen, die in der Dienststelle auf der Grundlage von Werk-, Werklieferungs- oder Geschäftsbesorgungsverträgen tätig sind; Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bleibt unberührt.

(3) [1]Unter den Beschäftigten bilden die Beamten im Sinne der Beamtengesetze eine Gruppe. [2]Als Beamte im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Personen, die sich, ohne in ein Beamtenverhältnis berufen zu sein, in der Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis befinden oder als Richter oder Staatsanwälte nach Absatz 2 Nummer 2 verwendet werden.

(4) [1]Die übrigen Beschäftigten bilden die Gruppe der Arbeitnehmer. [2]Die dieser Gruppe angehörenden Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

Erläuterungen:

1 Während § 1 LPVG den sachlichen und unmittelbar auch den räumlichen Geltungsbereich dieses Gesetzes festlegt, **bestimmt § 4 LPVG den persönlichen Geltungsbereich**. Die in Abs. 1 und 2 enthaltenen Regelungen legen den **Kreis der Beschäftigten** fest, auf die das Gesetz anzuwenden ist. Wer Beamter oder Arbeitnehmer ist, ergibt sich aus Abs. 3 und 4.

2 Der **Beschäftigtenbegriff** nach Abs. 1 umfasst **alle Personen, die in der Dienststelle tatsächlich beschäftigt sind oder ausgebildet werden.** Grundsätzlich sind alle Personen, die **weisungsabhängig** von der Dienststellenleitung in der Dienststelle arbeiten, **ohne Rücksicht auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses** Beschäftigte. Sie können damit den Personalrat mitwählen und werden von der Vertretung durch den Personalrat erfasst. Mit dem Weisungs- oder Direktionsrecht der Dienststelle korrespondieren

Fürsorge- und Schutzpflichten, beispielsweise im Bereich des Arbeitsschutzes, deren Einhaltung der Personalrat zu überwachen hat. Damit ist gerechtfertigt, den **Beschäftigtenbegriff umfassender als bisher zu bestimmen.** Außerdem wird mit dem erweiterten Beschäftigtenbegriff die Vielfalt heutiger Beschäftigungsverhältnisse erfasst. Es ist weniger die Art der rechtlichen Bindung an die Dienststelle als vielmehr die **tatsächliche Eingliederung in die Dienststelle** entscheidend.

3 Grundsätzlich ist auch der **Leiter der Dienststelle**, obwohl Partner der Personalvertretung, **Beschäftigter i. S. des § 4 LPVG** (BVerwG vom 07.03.1984, PersV 1986, 157), sofern er nicht Minister oder politischer Staatssekretär ist. Diese Auffassung wird bestätigt durch die Regelung des § 9 Abs. 2 Nr. 2 LPVG, der ausdrücklich u. a. auch den Dienststellenleiter und seinen ständigen Vertreter von den **wählbaren** Beschäftigten ausschließt, sowie durch die Regelung des § 75 Abs. 6 Nr. 1a LPVG, in der bei den **besonderen Gruppen von Beschäftigten** auch Dienststellenleiter genannt sind. Danach ist – nicht nur im sog. Umkehrschluss – auch der Dienststellenleiter als Beschäftigter i. S. des § 4 LPVG wahlberechtigt.

4 In Fortsetzung dieser Betrachtung ist es – jedenfalls rechtlich – nicht ausgeschlossen, dass ein Dienststellenleiter außerhalb seines Entscheidungsbereichs für die Personalratswahl einer Stufenvertretung (Bezirks- bzw. Hauptpersonalrat) kandidiert und gewählt werden kann. Allerdings sind hierbei die Einschränkungen nach § 55 Abs. 3 Nr. 2 LPVG zu beachten (vgl. Rdnr. 7 zu § 55 LPVG).

5 Die Gesamtzahl der Beschäftigten und die daraus grundsätzlich abzuleitende Zahl der Wahlberechtigten einer Dienststelle (§ 8 LPVG) spielt eine wesentliche Rolle für die

- Personalratsfähigkeit einer Dienststelle (§ 10 Abs. 1 LPVG),
- Bemessung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder (vgl. § 10 Abs. 3 und 4, § 54 Abs. 2 und § 55 Abs. 2 LPVG).

Rentner und Ruhestandsbeamte (Pensionäre) sind aus dem Dienst endgültig ausgeschieden. Sie können daher auch nicht mehr vom Personalrat vertreten werden, es sei denn, dass sie sich nach ihrer Zurruhesetzung in welcher Form auch immer weiterbeschäftigen lassen. Beamte oder Arbeitnehmer, die Altersteilzeit im Blockmodell ausüben und sich am Wahltag in der Freistellung befinden, zählen zu den Beschäftigten, sind aber nicht wahlberechtigt (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 4 LPVG). Nicht wahlberechtigt sind Beschäftigte, die am Wahltag bereits seit mehr als zwölf Monaten aufgrund des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente auf Zeit in einem ruhendem Arbeitsverhältnis stehen (VGH BW vom 25.08.2016 - PL 15 S 152/15).

Vom **Beschäftigtenbegriff** nach Abs. 1 werden danach insbesondere **erfasst**:

– Personen im Sinne von § 12 a des Tarifvertragsgesetzes, weil sie bei Erfüllung ihres Vertrags arbeitnehmerähnlich in der Dienststelle eingesetzt werden,
– Personen in Leiharbeitsverhältnissen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und Personen, die aufgrund eines Gestellungsvertrages in der Dienststelle tätig sind oder ausgebildet werden,
– Personen, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in der Dienststelle eingesetzt werden,
- Personen, die unter Fortsetzung eines bestehenden unmittelbaren Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zur Dienststelle nach beamtenrechtlichen oder tarifrechtlichen Regelungen einem Dritten im Wege der Personalgestellung überlassen werden (VGH BW, Beschluss vom 04.03.2016 – PL 15 S 408/15, VGH BW, Beschluss vom 25.08.2016 – PL 15 S 152/15),
– Erwerbsfähige Arbeitsuchende, die in der Dienststelle eine Arbeitsgelegenheit nach § 16 d des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) wahrnehmen (sogenannte 1-Euro-Jobs),
– geringfügig Beschäftigte, Vertretungen, Aushilfen, Praktikanten, Volontäre,
– Telearbeiter, das heißt Personen, die gelegentlich oder regelmäßig ihre Tätigkeit außerhalb der Dienststelle ausüben,
– Ehrenbeamte nach § 91 des Landesbeamtengesetzes und der zugrunde liegenden Rechtsvorschriften wie z. B. ehrenamtliche Bürgermeister, ehrenamtliche Amtsverweser und ehrenamtliche Ortsvorsteher,
– Personen, die einen Bundesfreiwilligendienst leisten oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr nach dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten absolvieren.

(vgl. Begründung zum Gesetzentwurf 2013, LT-Ds. 15/4233).

6 Nicht zum Kreis der Beschäftigten gehören nach Abs. 2:

– Personen in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis, z. B. Minister und politische Staatssekretäre,
– Richter und Staatsanwälte, außer in Fällen einer Verwendung in Verwaltungsbehörden und Ähnlichem außerhalb von Gerichten und Staatsanwaltschaften,
– ehrenamtlich Tätige, mit Ausnahme von Ehrenbeamten,
– Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden,
– Personen, die aufgrund eines Werk-, Werklieferungs- oder Geschäftsbesorgungsvertrages in den Räumlichkeiten der oder für die Dienststelle arbeiten, z. B. Mitarbeiter des Kantinenpächters, Angehörige einer ex-

ternen Reinigungsfirma, denn sie unterliegen dem Direktionsrecht des Unternehmens, welches in der Dienststelle die vertraglich vereinbarte Leistung erbringt, nicht aber unmittelbaren Weisungen der Dienststelle. Gleiches gilt etwa für selbstständige Handwerker, die Aufträge für die Dienststelle erledigen. Nicht erfasst werden von den Ausnahmen aber die arbeitnehmerähnlich Beschäftigten nach § 12 a des Tarifvertragsgesetzes, die ausdrücklich (Abs. 1) als Beschäftigte gelten. Es handelt sich hierbei um eine abschließende Aufzählung. Im Zweifel sind daher Personen, die nicht den Fallgruppen des Abs. 2 zugeordnet werden können, als Beschäftigte anzusehen. Die Frage, ob z. B. die Angehörigen des Freiwilligen Polizeidienstes i. S. des Gesetzes über den Freiwilligen Polizeidienst als Beschäftigte i. S. des § 4 LPVG zu betrachten sind, beantwortete das Innenministerium wie folgt: „Die Angehörigen des freiwilligen Polizeidienstes sind ‚Freiwillige', sie sind keine ‚Polizeibeamte' (hierzu § 1 Absatz 2 Satz 2 des Gesetzes über den Freiwilligen Polizeidienst – FPolDG), sie sind auch keine ‚Ehrenbeamte' im Sinne der Beamtengesetze, denn sie werden nicht in ein Ehrenbeamtenverhältnis ‚berufen'. Sie befinden sich in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis eigener Art. Bei ihnen, wie auch bei anderen Freiwilligendiensten, entscheidet die tatsächliche Eingliederung in die Dienststelle über die Beschäftigteneigenschaft. Da die Angehörigen des freiwilligen Polizeidienstes nach ihrer Aufrufung zur Dienstleistung uneingeschränkt den Weisungen der Einsatzleitung unterliegen und der dienstlichen Organisation abhängig unterstellt sind, die Leitung andererseits auch Schutz- und Fürsorgepflichten für sie hat, ist der Beschäftigtenbegriff, wie er insbesondere auch durch Grundsätze der Rechtsprechung aufgestellt ist, erfüllt."

§ 5 Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Stellen und Betriebe der in § 1 genannten juristischen Personen sowie die Gerichte, die Hochschulen, das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und die Schulen, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

(2) Eigenbetriebe mit in der Regel nicht mehr als 50 Beschäftigten gelten nicht als Dienststelle im Sinne von Absatz 1; ihre Beschäftigten gelten als Beschäftigte der Verwaltungsbehörde der Gemeinde oder des Gemeindeverbands.

(3) [1]Außenstellen, Nebenstellen und Teile einer Dienststelle nach Absatz 1 oder einer nach Absatz 4 zusammengefassten Dienststelle können auf Antrag der Mehrheit der betroffenen wahlberechtigten Beschäftigten oder von Amts wegen vom Leiter der Hauptdienststelle oder der zusammengefassten Dienststelle unter Berücksichtigung dienstlicher Belange und der Belange der Beschäftigten zu einer selbstständigen Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes erklärt oder zu einer solchen

zusammengefasst werden. [2]Der Personalrat ist vor der Entscheidung anzuhören. [3]Für die Aufhebung der Verselbstständigung gilt Satz 1 entsprechend. [4]Vor der Aufhebung sind der Personalrat der Dienststelle nach Satz 1, der Personalrat der Hauptdienststelle und der Gesamtpersonalrat anzuhören. [5]Die Verselbstständigung und ihre Aufhebung sind jeweils ab der folgenden Wahl wirksam.

(4) [1]Mehrere Dienststellen eines Verwaltungszweigs können von der obersten Dienstbehörde zu einer Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes zusammengefasst werden, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten in geheimen Abstimmungen zustimmt. [2]Für die Aufhebung gilt Satz 1 mit der Maßgabe entsprechend, dass es nur der Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststellenteile bedarf, die aus dem Zusammenschluss ausscheiden wollen oder sollen; eine Verselbstständigung nach Absatz 3 Satz 1 gilt dadurch ebenfalls als aufgehoben. [3]Die Zusammenfassung und ihre Aufhebung sind jeweils ab der folgenden Wahl wirksam.

(5) [1]Bei gemeinsamen Dienststellen verschiedener juristischer Personen gelten die Beschäftigten jeder juristischen Person als Beschäftigte einer besonderen Dienststelle. [2]Das Landratsamt gilt als einheitliche Dienststelle.

Erläuterungen:

1 § 10 Abs. 1 LPVG bestimmt als **Organisationseinheit die Dienststelle, bei der ein Personalrat zu bilden ist.**

2 Dienststellen i. S. des LPVG sind räumlich-organisatorische Einheiten, die einen selbstständigen Aufgabenbereich haben und innerhalb der Verwaltungsorganisation **verselbstständigt** sind. Hierbei kommt es nicht darauf an, ob sie nun als Behörde hoheitliche Aufgaben wahrnimmt oder als **Verwaltungsstelle** Verwaltungsaufgaben durchführt, oder ob sie als **Betrieb** sonstige arbeitstechnische Aufgaben für die Allgemeinheit erfüllt. Fehlt dem Leiter die für die verantwortliche Zusammenarbeit mit dem Personalrat (§ 2 Abs. 1 LPVG) erforderliche **Entscheidungs- und Handlungskompetenz**, dann ist sie nicht ausreichend verselbstständigt, auch wenn sie räumlich und von der Aufgabenstellung her von anderen Verwaltungseinrichtungen des gleichen Verwaltungsträgers abgetrennt sind (BVerwG vom 13.08.1986, PersR 1987, 20).

Ausschlaggebend für den Begriff der Dienststelle ist nicht, ob sie Verwaltungsaufgaben wahrnimmt, sondern vielmehr, dass sie einen selbstständigen organisatorischen Aufgabenbereich hat und innerhalb der Verwaltungsorganisation in dem in der öffentlichen Verwaltung möglichen Umfang verselbstständigt ist und dem Leiter der Einrichtung eine mit deren organisatorischer Verselbstständigung verbundene Regelungskompetenz im personellen, sachlichen oder sozialen Bereich zukommt, die Grundlage für das

in § 2 LPVG geforderte vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenwirken zwischen Dienststelle und Personalvertretung ist.

Aus systematischen Gründen wurde das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) in die Definition der Dienststelle mit aufgenommen, welches nicht von dem herkömmlichen Hochschulbegriff erfasst wird, weil es auch Forschungseinrichtung ist. Die Regelung steht in unmittelbarem Zusammenhang mit § 101 LPVG, der besondere Vorschriften für das KIT enthält. Gemäß § 10 Abs. 3 Universitätsklinikagesetz stellen die Universitätsklinika in Baden-Württemberg jeweils eine einheitliche Dienststelle gem. dem LPVG dar (VGH BW vom 04.03.2016 – PL 15 S 408/15).

3 **Eigenbetriebe** (mit in der Regel mehr als 50 Beschäftigten) sind nach **Abs. 2** grundsätzlich selbstständige personalvertretungsrechtliche Dienststellen mit eigenem Personalrat. Eine Zusammenfassung von Eigenbetrieb und Verwaltung ist nur über § 5 Abs. 4 LPVG möglich. Eigenbetriebe mit in der Regel nicht mehr als 50 Beschäftigten gelten im Interesse einer effektiven Personalvertretung nicht als Dienststelle im Sinne von Abs. 1, ihre Beschäftigten gelten als Beschäftigte der Gemeinde oder des Gemeindeverbands. Damit will der Gesetzgeber einen Beitrag zur Entbürokratisierung leisten und insbesondere bei Gemeinden mit kleinen Eigenbetrieben einer „Zersplitterung" von Personalräten entgegenwirken. Unbenommen bleibt es, nach § 5 Abs. 3 LPVG Eigenbetriebe durch Entscheidung des Dienststellenleiters (auf Antrag der Beschäftigten oder von Amts wegen) zu verselbstständigen. Diese Regelung kehrt das Regel-Ausnahme-Verhältnis um (vgl. Begründung zum Gesetzentwurf 2013, LT-Ds. 15/4233).

4 Ein **Antrag** der Beschäftigten an den Dienststellenleiter setzt einen mehrheitlich gefassten Beschluss voraus. Die früher für Verselbstständigungen erforderliche Vorabstimmung nach § 4 der LPVGWO zum LPVG ist nicht mehr erforderlich. Verfahrensvorschriften für die Beschlussfassung bestehen demnach nicht mehr; sie kann daher unter Beachtung **demokratischer Grundsätze** auch formlos (z. B. in einer Personalversammlung) herbeigeführt werden. Die Entscheidung über eine Verselbstständigung obliegt – wie bereits ausgeführt – dem Leiter der Hauptdienststelle. Vor seiner Entscheidung hat der Leiter der Hauptdienststelle Anhörungen der beteiligten Personalräte nach Abs. 2 durchzuführen. Die Entscheidung muss unter Berücksichtigung „dienstlicher Belange" erfolgen. Eine Entscheidung gegen den erklärten Willen der Beschäftigten wäre sicher problematisch. Eine Entscheidung zur Verselbstständigung führt dann zwingend gemäß **§ 54 Abs. 1 LPVG** zur Wahl eines **Gesamtpersonalrats**.

5 Die Entscheidung des Leiters der Hauptdienststelle ist ab der folgenden Wahl wirksam (§ 5 Abs. 3 Satz 5 LPVG). Die Entscheidung muss vom

Dienststellenleiter daher so rechtzeitig getroffen werden, dass der Wahlvorstand sie beim Erlass des Wahlausschreibens berücksichtigen kann.

6 **Abs. 3** lässt mit den Begriffen **Außenstellen, Nebenstellen und Teile einer Dienststelle** abweichende Regelungen vom Grundsatz her zu. Diese Glieder sind letztlich Bestandteil einer Dienststelle ohne organisatorische Selbstständigkeit, der (Haupt-)Dienststelle angegliedert und von ihr abhängig. Sie werden in der Regel zur Erfüllung von besonderen Aufgaben oder als Abteilung einer Dienststelle errichtet, sind aber wegen ihrer sachlich oder örtlich begrenzten Funktionen oder aus organisatorischen, technischen oder räumlichen Gründen von der Dienststelle abgegrenzt. Die Gründe für eine Verselbstständigung können unterschiedlicher Natur sein (z. B. organisatorische Gründe, besonderes Aufgabengebiet etc.), sicherlich aber auch die räumliche Entfernung mit z. B. abgegrenztem Aufgabengebiet.

7 Nach **Abs. 4** besteht zusätzlich noch die Möglichkeit der Zusammenfassung mehrerer Dienststellen eines Verwaltungsbereichs zu einer Dienststelle. Damit soll erreicht werden, dass Dienststellen, die nach § 10 Abs. 2 LPVG einzeln nicht die Möglichkeit haben, einen Personalrat zu wählen, zusammen jedoch die Voraussetzungen erfüllen.

Für die Aufhebung der Zusammenfassung mehrerer Dienststellen eines Verwaltungszweigs zu einer Dienststelle im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes bedarf es der Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststellenteile, die aus dem Zusammenschluss ausscheiden wollen oder sollen.

8 Der **besondere Personalrat** der Beschäftigten des Landes bei den **Landratsämtern** entfällt künftig.

§ 6 Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot, Unfallschutz

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(2) Erleiden Beamte, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dabei einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, oder erfahren sie einen Sachschaden, der nach § 80 des Landesbeamtengesetzes zu ersetzen wäre, so finden diese Vorschriften entsprechende Anwendung.

Erläuterungen:

1 Die bisher unmittelbar für die Länder geltende Vorschrift des § 107 Satz 1 des BPersVG über das Verbot der Behinderung, Benachteiligung oder Be-

günstigung von Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Landespersonalvertretungsgesetz wahrnehmen, wurde durch das DRG ohne inhaltliche Änderung in **Abs. 1** übernommen.

Besondere Relevanz entwickelt diese Regelung im Hinblick auf die berufliche Entwicklung freigestellter Personalratsmitglieder. Dabei ist die berufliche Entwicklung bei einer lediglich geringen Freistellung vom Dienst aufgrund der Tätigkeit als Personalrat in erster Linie aufgrund der tatsächlich erbrachten dienstlichen Leistungen im eigentlichen Aufgabenbereich zu ermitteln. Eine bloße fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs kommt in den Fällen einer gänzlichen oder zumindest weitgehenden Freistellung in Betracht. Voraussetzungen für jede Nachzeichnungsmethode sind stets das Vorliegen einer hinreichenden Beurteilungsgrundlage für die Nachzeichnung, eine plausible Vergleichsmethode sowie die Nachvollziehbarkeit des Vorgehens im Einzelnen. Dabei steht dem Dienstherrn ein Einschätzungsspielraum hinsichtlich der Wahl der Methode und des Verfahrens zur Erstellung der Prognose zu. Für die Nachzeichnung des fiktiven beruflichen Werdegangs eines freigestellten Personalratsmitglieds sind insbesondere auch nicht freigestellte vergleichbare Kollegen einzubeziehen; ein anerkanntes Mittel zur Nachzeichnung stellt daher die Bildung von Vergleichsgruppen dar (vgl. VG Karlsruhe vom 04.11.2016 – 11 K 1809/15).

Im Interesse der Rechtssicherheit und -einheit wurde in **Abs. 2** eine dem § 109 BPersVG für Unfälle mit Personenschaden entsprechende Anspruchsberechtigung auf Sachschadenersatz geschaffen. Sie bezieht sich auf Beamtinnen und Beamte, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Landespersonalvertretungsgesetz wahrnehmen. Durch die Verschiebung des Regelungsstandorts wird klargestellt, dass zum geschützten Personenkreis nicht nur die Mitglieder von Personalvertretungen sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen gehören, sondern **alle** Beamtinnen und Beamte, die Aufgaben und Befugnisse nach dem Landespersonalvertretungsgesetz wahrnehmen, also etwa auch Mitglieder von Wahlvorständen oder Mitglieder in Wirtschaftsausschüssen (vgl. § 72 LPVG). 2

Die Dienstunfallvorschriften erfassen nicht Schadensfälle, in denen das Unfallereignis lediglich einen Schaden an Sachen der Beamtin oder des Beamten verursacht hat, gleichwohl aber die körperliche Unversehrtheit der Beamtin oder des Beamten gefährdet war. Den entsprechenden Sachschadenersatz für Beamtinnen und Beamte regelt § 80 LBG und wurde bisher schon im Wege der Auslegung auch im Personalvertretungsrecht angewandt. 3

§ 7 Verschwiegenheitspflicht

(1) [1]Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei oder bei dieser Gelegenheit bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Verschwiegenheit zu bewahren. [2]Abgesehen von den Fällen des § 71 Absatz 1 Satz 3, des § 76 Absatz 4 und des § 94 gilt die Verschwiegenheitspflicht nicht

1. für Mitglieder der Personalvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung und gegenüber den für Mitglieder eingetretenen Ersatzmitgliedern,
2. für die in Satz 1 bezeichneten Personen gegenüber der zuständigen Personalvertretung und der zuständigen Jugend- und Auszubildendenvertretung,
3. gegenüber der übergeordneten Dienststelle, der obersten Dienstbehörde oder dem anzurufenden obersten Organ oder einem Ausschuss dieses Organs,
4. gegenüber der bei der übergeordneten Dienststelle oder der obersten Dienstbehörde gebildeten Stufenvertretung,
5. gegenüber dem Gesamtpersonalrat,
6. gegenüber der anzuhörenden Personalvertretung,
7. für die Anrufung der Einigungsstelle,
8. für Mitglieder des Wirtschaftsausschusses gegenüber Mitgliedern der Personalvertretungen.

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

(3) Die Dienststelle kann im Einzelfall auf Antrag des Personalrats von der Verschwiegenheitspflicht entbinden; die Aussagegenehmigung nach beamtenrechtlichen oder entsprechenden tariflichen Vorschriften bleibt davon unberührt.

Erläuterungen:

1 Die gesetzlichen Beteiligungsrechte vermitteln den Angehörigen der Personalvertretungen und den übrigen Trägern von Aufgaben und Befugnissen nach dem LPVG ein hohes Maß an Informationen über die Angelegenheiten der Dienststelle und ihrer Beschäftigten, die im Interesse beider **vertraulich** behandelt werden müssen. Die Personalvertretungen haben gegenüber dem Dienststellenleiter einen **Anspruch auf umfassende Information** (§§ 71 Abs. 1 LPVG). Die hier normierte **Verschwiegenheitspflicht für alle Personen, die nach diesem Gesetz Aufgaben oder Befugnisse wahrnehmen oder wahrgenommen haben**, soll die Wahrung der Vertraulichkeit sicherstellen. Ohne deren Wahrung ist eine sachgerechte Arbeit der Personalvertretungen nicht möglich; sie schützt die **Unabhängigkeit** und **Eigenverantwortlichkeit** der Personalvertretungen und ihrer Mitglie-

der nach innen und außen und ist Voraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Dienststellenleiter. Unter die in Abs. 1 Satz 1 genannten Personen fallen z. B.:

- *Mitglieder und Ersatzmitglieder des Personalrats, der Stufenvertretung, des Gesamtpersonalrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung,*
- *Mitglieder und Ersatzmitglieder des Wahlvorstands sowie Wahlhelfer,*
- *Vorsitzender und Beisitzer der Einigungsstelle,*
- *Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften,*
- *der Dienststellenleiter bzw. sein Beauftragter sowie mitgebrachte Referenten und Sachbearbeiter,*
- *Mitglieder im Wirtschaftsausschuss (§ 72 LPVG)*
- *Vertreter des Personalrats bei Prüfung (§ 71 Abs. 5 LPVG),*
- *die Schwerbehindertenvertretung bei Wahrnehmung ihrer Befugnisse,*
- *die Beauftragte für Chancengleichheit bei Wahrnehmung ihrer Befugnisse und*
- *das Büropersonal, das nach § 41 Abs. 2 u. § 32 Abs. 2 LPVG tätig ist.*

Ergänzt wird diese Bestimmung durch den Grundsatz der **Nichtöffentlichkeit der Personalratssitzungen** (§ 32 Abs. 1 LPVG). Die grundrechtlich garantierte Meinungsfreiheit steht der Verschwiegenheitspflicht nicht entgegen. **Öffentlichkeitsrechte** i. S. von Meinungsäußerungen, Kritik, Verbreiten von Forderungen **außerhalb der Dienststelle** sind danach der Personalvertretung nicht grundsätzlich verboten, doch unterliegen sie wesentlichen Einschränkungen. Eine Pressekonferenz des Personalrats mit der Folge, dass in der Presse Meldungen veröffentlicht werden, es gehe in der Dienststelle „rund", sind unzulässig. Dagegen kann ein kritischer Artikel eines Personalratsmitglieds in einer Gewerkschafts- oder Verbandszeitschrift nach Abwägung der Meinungsäußerungsfreiheit und der Schweigepflicht im Einzelfall unbedenklich sein (vgl. im Übrigen BVerwG vom 06.02.1979, PersV 1980, 196; HessVGH vom 23.11.1988, ZfPR 1989, 142; Dietz/Richardi, BPersVG § 48 Rdnr. 20). 2

Die Verletzung der **Verpflichtungen nach § 7 LPVG kann bei Personalratsmitgliedern zum Ausschluss aus dem Personalrat führen** (§ 24 LPVG). Außerdem können dadurch Straftatbestände nach § 203 Abs. 2 StGB und § 353 b Abs. 1 StGB erfüllt sein. Die genannten Vorschriften des StGB gelten u. a. für „Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnehmen" und unterscheiden nach Verletzung von Privatgeheimnissen einerseits (§ 203 StGB) und von Dienstgeheimnissen andererseits (§ 353 b StGB). Für die Behandlung sog. „Verschluss-Sachen" enthält § 94 LPVG Sonderregelungen, ebenso § 71 Abs. 1 Satz 3 LPVG für Personalakten. 3