



# PERSONALRATS



# INFO

2016

**Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung**

**Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch  
Beschäftigten**

Auszug aus den Regelungen des LPVG NRW / Stand Juli 2011

Rechtslage im Überblick	3
Wahl des Personalrats	3
Aufgaben des Personalrates	3
Pflicht zur Verschwiegenheit (§9 LPVG NRW)	4
Initiativrecht	4
Überwachung	5
Beschwerde	5
Förderung schwerbehinderter Menschen	6
Gleichberechtigung	6
Integration	6
Informationsrechte	7
Durchsetzungsrechte	8
Mitbestimmung § 72 LPVG	8
Mitwirkung § 73 LPVG:	9
Mitwirkung bei Kündigung § 74 LPVG: Anhörung § 75 LPVG:	9
Übersicht über Mitbestimmungsverfahren	11
Gesetzestexte	11
§ 72 LPVG Mitbestimmung:	12
§ 73 LPVG Mitwirkung:	16
§ 74 LPVG Mitwirkung bei Kündigung:	16
§ 75 LPVG Anhörung	17

## ***Rechtslage im Überblick***

Grundlage für die Tätigkeit des Personalrates als gesetzliche Interessenvertretung ist das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG), in dem neben den konkreten Beteiligungsrechten auch die allgemeinen Aufgaben des Personalrates sowie seine Wahl geregelt sind. Die schwarz-gelbe Landesregierung in NRW hatte diese Rechte durch eine umfassende Reform des LPVG in 2007 deutlich eingeschränkt. Durch den Kampf hiergegen und die Weiterentwicklung in sogenannte Eckpunkte für eine verbesserte Mitbestimmung, die auch den aktuellen Entwicklungen angepasst ist, haben GEW, ver.di, GdP und DGB erreicht, dass die Minderheitsregierung aus SPD und Grünen in 2010 als erstes Vorhaben die Reform des LPVG und damit die Rücknahme der Einschränkungen sowie die Verbesserungen beschlossen hat. Dies ist in einem intensiven Austausch mit den DGB-Gewerkschaften innerhalb eines Jahres dann auch mit der Verkündung des neuen und deutlich verbesserten LPVG am 15. Juli 2011 umgesetzt worden

## ***Wahl des Personalrats***

Alle vier Jahre können Beschäftigte ihre demokratischen Rechte auch am Arbeitsplatz wahrnehmen. Denn alle vier Jahre wählen sie in einer direkten Wahl ihren Personalrat. Der Personalrat wird durch die Wahl der Beschäftigten legitimiert, deren Anliegen und Interessen auf kollektiver Ebene gegenüber der Dienststellenleitung wahrzunehmen.

## ***Aufgaben des Personalrates***

Er ist Repräsentant der Gesamtheit der Beschäftigten. Daraus folgt die Aufgabe, die Beteiligung der Beschäftigten an der Regelung des Dienstes und der Dienst- und Arbeitsverhältnisse zu verwirklichen und die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.

Dem Personalrat und der Dienststellenleitung werden dabei für die Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung durch das Gebot der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ nach § 2 (1) LPVG enge Vorgaben gemacht. Aus dieser Kooperationsmaxime folgt der Dialog als Konzeption der dienststelleninternen Konfliktlösung. Jeder Personalrat regelt die Wahrnehmung seiner Aufgaben unabhängig und selbständig, ohne dabei Weisungen oder der Rechtsaufsicht der Dienststellenleitung zu unterliegen.

Grundaufgabe des Personalrates ist, die Gleichbehandlung der Dienststellenangehörigen zu überwachen (§ 62 LPVG). Jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Rasse oder ihrer

ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes oder ihrer sexuellen Identität hat zu unterbleiben.

Der Personalrat unterstützt auch bei individuellen Problemen. Konflikte mit der/dem Vorgesetzten? Fragen nach der Eingruppierung? Probleme mit Diskriminierung, Fortbildung, Urlaub, Arbeitszeit? Der Personalrat ist die beste Anlaufstelle.

Der Personalrat hat sich nach § 64 Nr. 3 LPVG für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen. Der Personalrat hat dabei darüber zu wachen, dass insbesondere von der Dienststellenleitung kein Druck zum Eintritt in eine bestimmte Gewerkschaft oder zum Austritt ausgeübt oder ein Eintritt verhindert wird. Personalratsmitglieder können in ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglieder für ihre Gewerkschaft tätig werden. Zu den Aufgaben des Personalrates gehört auch die Verpflichtung zur Durchführung von Personalversammlungen in der Dienstzeit

### ***Pflicht zur Verschwiegenheit (§9 LPVG NRW)***

Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Landespersonalvertretungsgesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über ihnen dabei bekannt gewordene Angelegenheiten und Tatsachen zu schweigen. Die Verletzung der Schweigepflicht kann zum Ausschluss aus dem Personalrat führen. Sie kann auch strafrechtlich und disziplinarisch verfolgt werden.

### ***Initiativrecht***

Dem Personalrat wird ein Initiativrecht eingeräumt, damit er Maßnahmen, die den Beschäftigten, der Dienststelle oder der Förderung des Gemeinwohls (neu seit der Reform 2011) dienen, beantragen kann. Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen dienen natürlich auch einer Verbesserung des Arbeitsergebnisses und damit auch dem Gemeinwohl. Dieses allgemeine Antragsrecht ist – im Gegensatz zum Initiativrecht in Mitbestimmungsangelegenheiten – einerseits nicht auf Mitbestimmungsangelegenheiten beschränkt, andererseits aber auch nicht verfahrensmäßig ausgestaltet. Nach der Ablehnung durch die Dienststellenleitung ist keine weitere Verfolgung eines solchen Antrages möglich. Anträge des Personalrates sind allerdings von der Dienststellenleitung zu prüfen und mit dem Personalrat zu erörtern.

In allen Mitbestimmungsangelegenheiten (gemäß § 72 ff. LPVG) wird diese Initiative gegebenenfalls durch eine Entscheidung oder Empfehlung der Einigungsstelle die nächsthöhere Dienststelle (zumeist das Ministerium) geprüft und mit dem dortigen Hauptpersonalrat diskutiert und möglicherweise zum Schluss noch in der Einigungsstelle (§ 67 LPVG) entschieden.

## ***Überwachung***

Zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrates gehört ebenso die Überwachung der Durchführung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Rechte (§ 64 Nr. 2 LPVG). Hierzu zählen die Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen sowie Antidiskriminierungsklausel nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG). Der Personalrat hat die Befugnis, bei der Dienststellenleitung auf die Beachtung solcher begünstigenden Vorschriften hinzuwirken. Das heißt, die Missachtung solcher Vorschriften zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen.

## ***Beschwerde***

Der Personalrat hat daneben Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf ihre Erledigung hinzuwirken (§ 64 Nr.5 LPVG). Den Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten wird durch die Einschaltung des Personalrates ein stärkeres Gewicht gegeben. Zudem hat der Personalrat die Beschäftigten entsprechend zu unterstützen. Bei Anregungen steht die Weiterentwicklung eines bestehenden Zustandes im Vordergrund. Neu nach der Reform 2011 hinzugekommen ist die Anregung zu Maßnahmen, die dem Umweltschutz dienen (zum Beispiel ökologische Dienstreisen, Jobticket; § 64 Nr. 11 LPVG).

Bei einer Beschwerde hingegen wird ein bestehender Zustand kritisiert und entsprechende Abhilfe gefordert. Zur Entgegennahme solcher Anregungen und Beschwerden der Beschäftigten sind alle Mitglieder des Personalrates verpflichtet. Dem Personalrat obliegt es dann, zunächst zu prüfen, ob die mitgeteilten Anregungen und Beschwerden berechtigt erscheinen. Er entscheidet durch Beschluss, ob er diese für berechtigt hält. Wird das bejaht, muss er bei der Dienststellenleitung auf eine Erledigung hinwirken. Die betroffenen Beschäftigten sind vom Stand und dem Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten. Sollten die Anregungen und Beschwerden nicht nur Einzelfälle betreffen, kann der Personalrat gemäß § 66 (4) LPVG zudem mit einem entsprechenden Antrag initiativ werden.

## ***Förderung schwerbehinderter Menschen***

Die Förderung der Eingliederung und der beruflichen Entwicklung Schwerbehinderter und sonstiger Schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen, gehört ebenfalls zum allgemeinen Aufgabenkanon des Personalrates (§ 64 Nr. 6 LPVG). Damit soll klargestellt werden, dass die Förderungen der Interessen von schutzbedürftigen Personen in der Dienststelle eine besonders bedeutsame Pflicht des Personalrates ist. Die Förderungen der Eingliederung und der beruflichen Entwicklung meinen die Verbesserung der bisherigen Situation(en). Eingliederung meint etwa die Zuweisung einer Tätigkeit, die auf Art des jeweiligen Handicaps Rücksicht nimmt. In diesem Zusammenhang obliegt es dem Personalrat, (drohende) Ausgrenzungen von Beschäftigten vorzubeugen – zum Beispiel durch systematische Anfeindungen, Schikane oder Diskriminierungen (sogenanntes Mobbing).

## ***Gleichberechtigung***

Die Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern gehört ebenfalls zum Aufgabenspektrum des Personalrates (§ 64 Nr. 10 LPVG). Mit dem entsprechenden Mitbestimmungs- und gleichzeitig Initiativrecht des Personalrates (§ 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG) sind einbezogen insbesondere die Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und der berufliche Aufstieg. Aber auch Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, fallen hierunter: etwa die Gestaltung von familienfreundlichen Arbeitszeiten (zum Beispiel für Teilzeitbeschäftigte in den Schulen kann eine Regelung der anteiligen Arbeitszeit und Anwesenheitszeit angestoßen werden).

## ***Integration***

Die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten hat der Personalrat nach § 64 Nr. 8 LPVG zu fördern. Er soll dabei auf eine Integration der ausländischen Beschäftigten hinwirken. Denkbar sind der Abbau von sprachlichen Schwierigkeiten und von Vorurteilen, Anregungen zu sprachlichen Hilfen, etwa Merkblätter zum Arbeitsschutz in der Heimatsprache. Neu nach der Reform 2011 ist die Mitwirkung an der Entwicklung der interkulturellen Öffnung der Verwaltung auch durch den Personalrat. Dies ist der Anerkennung der interkulturellen Öffnung als eine wichtige Aufgabe der öffentlichen Verwaltung geschuldet.

## ***Informationsrechte***

Zur Durchführung seiner Aufgaben ist der Personalrat nach § 68 Abs. 2 LPVG rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Rechtzeitig ist die Unterrichtung dann, wenn dem Personalrat die Möglichkeit zu einer umfassenden Meinungsbildung im Gremium bleibt. Der Personalrat darf nicht bereits vor vollendete Tatsachen gestellt werden. Beabsichtigte Maßnahmen der Dienststellenleitung müssen noch gestaltungsfähig sein. Umfassend ist die Unterrichtung, wenn sie den Personalrat mit Informationen ausstattet, über die auch die Dienststellenleitung verfügt. Erhält die Dienststellenleitung weitere Informationen, sind auch diese an den Personalrat weiterzuleiten.

Hinzugekommen ist durch die Reform 2011 die Verpflichtung der Dienststelle zur frühzeitigen und fortlaufenden Information bei Organisationsentscheidungen (zum Beispiel auch die Umsetzung der Inklusion) und die Einbeziehung in begleitende Projektgruppen (§ 65 Abs. 1 LPVG). Darüber hinaus sind dem Personalrat die für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen.

## **Durchsetzungsrechte**

Bei den beteiligungspflichtigen Maßnahmen wird unterschieden zwischen:

- förmlichen Beteiligungsrechten (Mitbestimmung, Mitwirkung),
- nicht förmlichen Beteiligungsrechten (Anhörung, Stellungnahme).

### **Mitbestimmung § 72 LPVG**

Die weitest gehende Möglichkeit der Durchsetzung von Beschäftigteninteressen besteht dort, wo das Gesetz die Mitbestimmung vorsieht. Mitbestimmung heißt, dass die Dienststelle eine Maßnahme erst dann rechtswirksam durchführen kann, wenn der Personalrat seine Zustimmung erteilt hat. Kommt es zu keiner Einigung, kann die Dienststelle (und in wenigen Fällen auch der Personalrat) die übergeordnete Behörde mit dem Ziel einschalten, die Einigung mit der Stufenvertretung (Bezirkspersonalrat – Hauptpersonalrat) zu erreichen. Kommt es auf der Ebene des Ministeriums zu keiner Einigung, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Dieses Gremium setzt sich aus der gleichen Anzahl von Behördenvertretern und Personalratsbeauftragten zusammen. Beide Partner verständigen sich auf einen unabhängigen Vorsitzenden, der bei Stimmgleichheit den Ausschlag gibt. In allen Angelegenheiten, in denen der Personalrat mitbestimmt, gibt ihm das Gesetz zudem ein Initiativrecht. Das heißt, er kann in wichtigen Fragen eine Entscheidung der Dienststelle beschleunigen. Die Mitbestimmung in personellen Einzelmaßnahmen (§ 72 Abs.1) ist wieder weitgehend auf dem Stand von vor 2007. Die sogenannte personelle Mitbestimmung umfasst zum Beispiel Einstellung, Befristung, Versetzung, Abordnung, vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, Kündigung und vieles mehr. Seit der Reform muss der Personalrat nicht nur bei der Einstellung, sondern auch zur Befristung des Arbeitsverhältnisses seine Zustimmung geben beziehungsweise er kann sie auch verweigern, wenn damit den Interessen der Beschäftigten nicht gedient ist.

Die Mitbestimmung in Fragen der Technischeinführung und Rationalisierung ist deutlich erweitert worden und gibt dem Personalrat die Möglichkeit, derartige organisatorische Neuerungen mitzugestalten und darauf zu achten, dass es nicht zu weiteren Ausweitungen der Arbeitsbelastungen kommt (§ 72 Abs. 3 LPVG).

Aber auch bei der Anordnung von vorhersehbaren Mehrarbeitsstunden (§ 72 (4) Nr. 2 LPVG), der Aufstellung von Entgeltgrundsätzen (§ 72 (4) Nr. 5) – bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes (§ 72 (4) Nr. 7) – zum Beispiel die Gefährdungsanalyse beim Mutterschutz – und bei vielen anderen in § 72 (4) LPVG aufgezählten Einzelfällen der Gestaltung der Arbeitsbedingungen muss vorab der Personalrat gefragt werden.



*Was sollten Beschäftigte wissen?*

- 1. Wenn der Personalrat bei Befristungen nicht mitbestimmt hat, dann kann auf Entfristung des Arbeitsvertrages geklagt werden.*
- 2. Ohne Mitbestimmung ist eine Kündigung rechtswidrig; es gibt dann beim Arbeitsgericht gute Erfolgsaussichten für die Wiedereinstellung.*
- 3. Vor einer Disziplinar Klage muss die/der Beamtin/Beamte in Kenntnis gesetzt werden. Sie/er kann dann beantragen, dass der Personalrat beteiligt werden soll. Die Dienststelle muss dann, vor Erhebung der Disziplinar Klage, diese mit dem Personalrat erörtern. Der Personalrat kann dann Einwände erheben und möglicherweise die Disziplinar Klage verhindern.*
- 4. Ein Aufhebungs- und Beendigungsvertrag, der ohne die Beteiligung des Personalrats zustande gekommen ist, ist unwirksam.*
- 5. Bei der Anordnung von amts- und vertrauensärztlichen Untersuchungen muss der Personalrat angehört werden und kann für Beschäftigte möglicherweise erreichen, dass auch noch andere Beschäftigungsmöglichkeiten oder Hilfestellungen in Betracht gezogen werden.*

### **Mitwirkung § 73 LPVG:**

Bei der Mitwirkung handelt es sich um eine schwächere Beteiligungsform. Denn, wie bei der Mitbestimmung kann zwar das Stufenverfahren (durch den Personalrat) eingeleitet werden, die letzte Entscheidung trifft dabei aber immer die oberste Dienstbehörde, also das Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung.

Der Mitwirkung des Personalrates nach § 73 LPVG unterliegen u.a.:

- Stellenausschreibungen (Beförderungsstellen),
- Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

### **Mitwirkung bei Kündigung § 74 LPVG:**

### **Anhörung § 75 LPVG:**

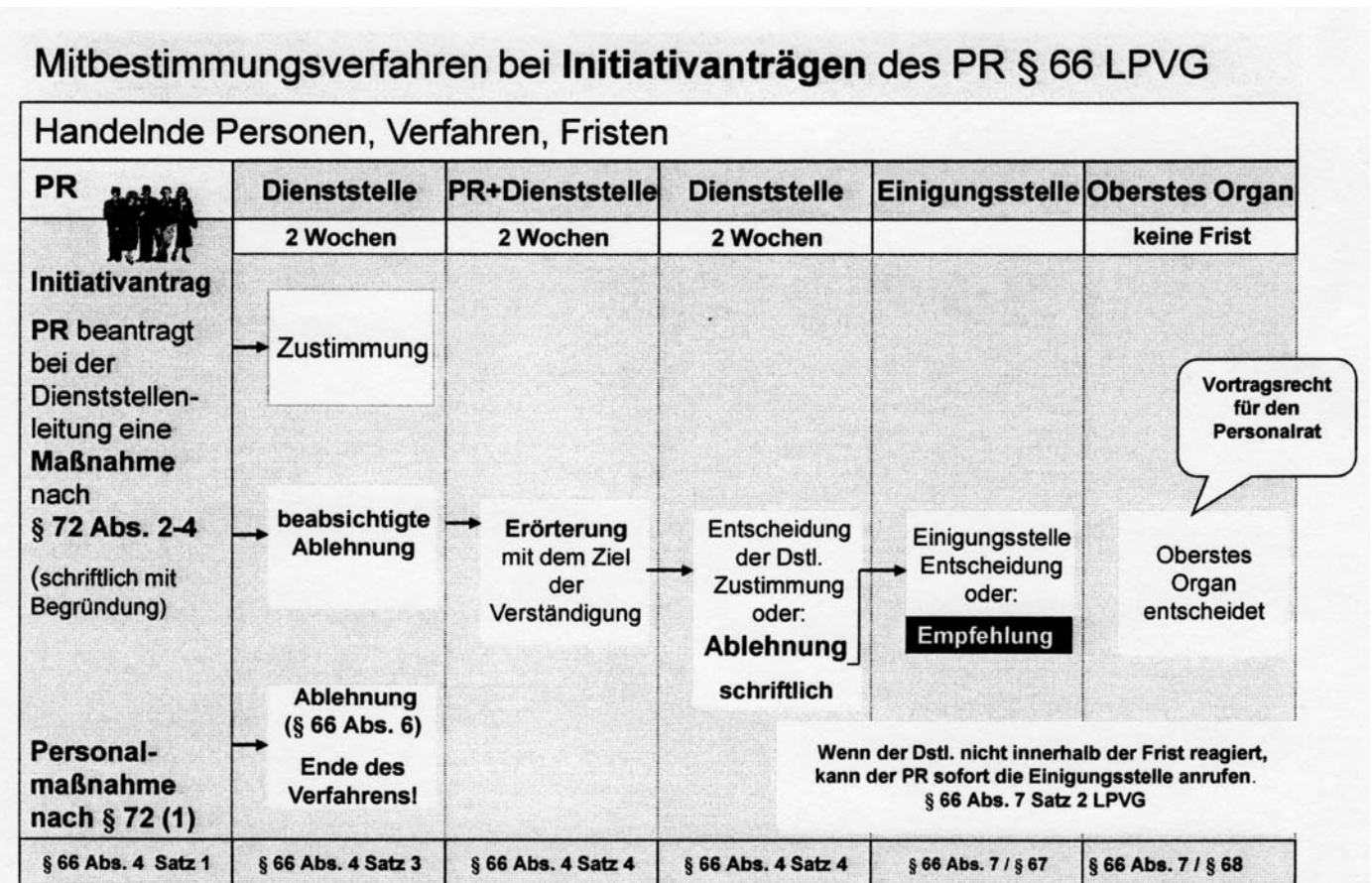
Bei der Anhörung (Stellungnahme), der schwächsten Beteiligungsform, erhält der Personalrat die Möglichkeit, zu einer geplanten Maßnahme eine Stellungnahme abzugeben. Die Dienststelle entscheidet dann in Kenntnis dieser Stellungnahme.

Der Anhörung (Stellungnahme) des Personalrates nach §§ 72 (1), 74 und 75 LPVG

unterliegen u.a.:

- Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung,
  - Abmahnung,
  - außerordentliche Kündigung, Kündigung in der Probezeit (angestellte Lehrkräfte),
- Aufhebungs- oder Beendigungsverträge.

# Übersicht über Mitbestimmungsverfahren



## **Gesetzestexte**

### **§ 72 LPVG Mitbestimmung:**

- (1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten bei
  1. Einstellung, Nebenabreden zum Arbeitsvertrag, erneuter Zuweisung eines Arbeitsplatzes gemäß Arbeitsplatzsicherungsvorschriften sowie nach Beendigung eines Urlaubs ohne Dienstbezüge nach § 70 und § 71 des Landesbeamtengesetzes und nach Beendigung der Jahresfreistellung nach § 64 des Landesbeamtengesetzes bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und nach der Rückkehr aus der Elternzeit ohne gleichzeitige Teilzeit, Verlängerung der Probezeit, Befristung von Arbeitsverträgen,
  2. Beförderung, Zulassung zum Aufstieg, Übertragung eines anderen Amtes mit niedrigerem Endgrundgehalt,
  3. Laufbahnwechsel,
  4. Eingruppierung, Höhergruppierung, Herabgruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Stufenzuordnung und Verkürzung und Verlängerung der Stufenlaufzeit gemäß Entgeltgrundsätzen, Bestimmung der Fallgruppen innerhalb einer Entgeltgruppe, wesentliche Änderung von Arbeitsverträgen,
  5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als drei Monaten, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, die mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist, wobei das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts zum Dienstort gehört,
  6. Abordnung, Zuweisung von Beamtinnen und Beamten gemäß § 20 des Beamtenstatusgesetzes, Zuweisung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemäß tarifrechtlicher Vorschriften, für eine Dauer von mehr als drei Monaten und ihrer Aufhebung,
  7. Kürzung der Anwärterbezüge oder der Unterhaltsbeihilfe,
  8. Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit, auf Probe oder Widerruf oder Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, wenn die Entlassung nicht selbst beantragt wurde,
  9. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit und der Polizeidienstunfähigkeit, wenn die Maßnahme nicht selbst beantragt wurde,
  10. Weiterbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten, und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus,
  11. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,

12. Versagung, Untersagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
13. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub gemäß §§ 63 bis 67 oder §§ 70, 71 des Landesbeamtengesetzes sowie Ablehnung einer entsprechenden Arbeitsvertragsänderung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
14. Ablehnung eines Antrags auf Einrichtung eines Arbeitsplatzes außerhalb der Dienststelle.

*Satz 1 gilt für die in § 8 (1) bis (3) und § 11 (2) Buchstabe b bezeichneten Beschäftigten und für Dozentinnen und Dozenten gemäß § 20 Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst nur, wenn sie es beantragen; er gilt nicht*

- 1. für die in § 37 des Landesbeamtengesetzes bezeichneten Beamtinnen und Beamten,*
- 2. für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe B 3 an aufwärts, für Stellen der Abteilungsleitung der Generalstaatsanwaltschaften sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein der Besoldungsgruppe B 3 an aufwärts vergleichbares Entgelt erhalten,*
- 3. für überwiegend und unmittelbar künstlerisch tätige Beschäftigte an Theatern, die unter den Geltungsbereich des Normalvertrages (NV) Bühne fallen,*
- 4. für kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte,*
- 5. für Leiterinnen und Leiter von öffentlichen Betrieben in den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.*

*Satz 1 Nr. 5 gilt nicht für Beschäftigte in der Berufsausbildung.*

- (2) Der Personalrat hat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten bei
  1. Gewährung und Versagung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden Zuwendungen,
  2. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Beschäftigungsdienststelle verfügt, und Ausübung eines Vorschlagsrechts sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
  3. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Ausübung eines Vorschlagsrechts sowie Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
  4. Einrichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
  5. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich von Härtefällen sowie Milderung wirtschaftlicher Nachteile infolge von Rationalisierungsmaßnahmen.

- (3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen in Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten bei
1. Einführung, Anwendung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Erweiterung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten außerhalb von Besoldungs-, Gehalts-, Lohn-, Versorgungs- und Beihilfeleistungen sowie Jubiläumswendungen,
  2. Einführung, Anwendung und Erweiterung technischer Einrichtungen, es sei denn, dass deren Eignung zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten ausgeschlossen ist,
  3. Einführung grundlegend neuer, wesentlicher Änderung und wesentlicher Ausweitung von Arbeitsmethoden,
  4. Maßnahmen, die die Hebung der Arbeitsleistung oder Erleichterungen des Arbeitsablaufs zur Folge haben sowie Maßnahmen der Änderung der Arbeitsorganisation,
  5. Einführung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze,
  6. Einrichtung von Arbeitsplätzen außerhalb der Dienststelle.
- (4) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über:
1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit,
  2. Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit, soweit sie voraussehen oder nicht durch Erfordernisse des Betriebsablaufs oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bedingt sind, sowie allgemeine Regelung des Ausgleichs von Mehrarbeit,
  3. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,
  4. Aufstellung des Urlaubsplans, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen der Dienststelle und der oder dem beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,
  5. Fragen der Gestaltung des Entgelts innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entgeltgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entgeltmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren, sowie entsprechende Regelungen für Beamtinnen und Beamte,
  6. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärztinnen und Vertrauens- und Betriebsärzten sowie Sicherheitsfachkräften und Bestellung der oder des Datenschutzbeauftragten,

7. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen einschließlich Maßnahmen vorbereitender und präventiver Art,
8. Grundsätze über die Prämierung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des behördlichen und betrieblichen Vorschlagswesens,
9. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,
10. Gestaltung der Arbeitsplätze,
11. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen eine oder einen Beschäftigten,
12. Maßnahmen nach § 1 Abs. 3,
13. Grundsätze über die Durchführung der Berufsausbildung der Beschäftigten,
14. Richtlinien für die personelle Auswahl bei Einstellungen, bei Versetzungen, bei Höhergruppierungen und bei Kündigungen,
15. Beurteilungsrichtlinien,
16. allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten, Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,
17. Inhalt von Personalfragebogen,
18. Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen,
19. Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle,
20. Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- oder Gestellungsverträgen,
21. Aufstellung von Grundsätzen zu Arbeitszeitmodellen und erstmalige Einführung grundlegend neuer Formen der Arbeitsorganisation,
22. Übertragung von Arbeiten der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Beschäftigten vorgenommen werden, auf Dauer an Privatpersonen oder auf Dritte in jeglicher Rechtsform (Privatisierung).

*In den Fällen des Satzes 1 Nr. 11 bestimmt der Personalrat nur auf Antrag der oder des Beschäftigten mit; diese oder dieser ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen.*

*Satz 1 Nr. 17 gilt nicht für den Inhalt von Personalfragebogen, die der Finanzkontrolle durch den Landesrechnungshof dienen.*

- (5) Der Personalrat hat in den Fällen der Absätze 3 und 4 auch mitzubestimmen, wenn eine Maßnahme probeweise oder befristet durchgeführt werden soll.

### **§ 73 LPVG Mitwirkung:**

Der Personalrat wirkt, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mit bei

1. Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs,
2. Stellenausschreibungen, soweit die Personalmaßnahme der Mitbestimmung unterliegen kann,
3. Errichtung, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
4. behördlichen oder betrieblichen Grundsätzen der Personalplanung,
5. Aufträgen zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle durch Dritte,
6. Erhebung der Disziplinarlage gegen eine Beamtin oder einen Beamten, wenn sie oder er die Beteiligung des Personalrats beantragt. Die Beamtin oder der Beamte ist von der Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen.
7. Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung,
8. grundlegenden Änderungen von Arbeitsabläufen bei Wirtschaftsbetrieben.

### **§ 74 LPVG Mitwirkung bei Kündigung:**

- (1) Der Personalrat bestimmt mit bei ordentlichen Kündigungen durch den Arbeitgeber. § 72 (1) Satz 2 gilt entsprechend.
- (2) Der Personalrat ist vor Abmahnungen, bei Kündigungen in der Probezeit, bei außerordentlichen Kündigungen, bei Aufhebungs- oder Beendungsverträgen und bei Mitteilungen an Auszubildende darüber, dass deren Einstellung nach beendeter Ausbildung nicht beabsichtigt ist, anzuhören. Hierbei sind die Gründe, auf die sich die beabsichtigte Abmahnung oder Kündigung stützen soll, vollständig anzugeben.



- (3) Eine ohne Beteiligung des Personalrates ausgesprochene Kündigung oder ein ohne Beteiligung des Personalrates geschlossener Aufhebungs- oder Beendigungsvertrag ist unwirksam.
- (4) Der Personalrat kann vor einer Stellungnahme die betroffene Arbeitnehmerin oder den betroffenen Arbeitnehmer anhören. Erhebt der Personalrat Einwendungen gegen die beabsichtigte Maßnahme oder Vereinbarung, hat er der betroffenen Arbeitnehmerin oder dem betroffenen Arbeitnehmer eine Abschrift seiner Stellungnahme zuzuleiten.
- (5) Stimmt der Personalrat einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung nicht zu, gilt § 66 (2) und 3 sinngemäß. Das weitere Verfahren regelt sich nach § 66 (5) und (7) Satz 1 und 2.
- (6) Hat der Personalrat gegen eine beabsichtigte Kündigung in der Probezeit oder gegen eine außerordentliche Kündigung Einwendungen, gibt er diese binnen drei Arbeitstagen der Dienststelle schriftlich zur Kenntnis. (4) gilt entsprechend.
- (7) Will der Personalrat gegen einen Aufhebungs- oder Beendigungsvertrag Einwände erheben, gibt er diese binnen einer Woche schriftlich der Dienststelle zur Kenntnis Absatz 4 gilt entsprechend.
- (8) Bei Initiativanträgen des Personalrats gilt § 66 Absatz 4 und 6 entsprechend.

### **§ 75 LPVG Anhörung**

- (1) Der Personalrat ist anzuhören bei
  1. der Vorbereitung der Entwürfe von Stellenplänen, Bewertungsplänen und Stellenbesetzungsplänen,
  2. grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen,
  3. der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen,
  4. der Anordnung von amts- und vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit,
  5. der wesentlichen Änderung oder Verlagerung von Arbeitsplätzen.

- (2) Die Anhörung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Äußerung des Personalrats noch Einfluss auf die Willensbildung der Dienststelle nehmen kann.

