

Vorlage – zur Beschlussfassung –

Personalvertretungsgesetz (PersVG)

Der Senat von Berlin

Fin - P 6213-7/2025-5-29

Tel. +49 151 633 180 91

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorblatt

Vorlage - zur Beschlussfassung -

über

Personalvertretungsgesetz (PersVG)

A. Problem

Das Personalvertretungsgesetz hat in den letzten Jahren eine kontinuierliche Anpassung unter verschiedenen Schwerpunktsetzungen erfahren. Mit dem Gesetz zur Verstetigung der Sicherstellung der personalvertretungsrechtlichen Interessenvertretung in der Berliner Landesverwaltung vom 23.03.2023 erfolgte bereits eine maßgebliche Modernisierung des Personalvertretungsgesetz durch Schaffung umfangreicher Regelungen zur rechtssicheren digitalen Personalratstätigkeit.

Mit Artikel 1 des 10. Änderungsgesetzes vom 27.06.2024 wurden zur möglichst rechtssicheren und erleichterten Durchführung von Personalratswahlen zahlreiche wahlrelevante Anpassungen und Regelungen zur Vermeidung von Gesetzeslücken durch wegfallende Bundesregelungen umgesetzt.

Die bestehenden Regelungen des Personalvertretungsgesetz bedürfen über diese punktuell vorgenommenen Änderungen hinaus für eine verbesserte rechtssichere und erleichterte Personalratsarbeit einer grundlegenderen Überarbeitung. Den Dienststellen und Personalvertretungen sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung soll mit dem

überarbeiteten Personalvertretungsgesetz ein verbessertes Regelwerk an die Hand gegeben werden, welches die Rechtsbeziehungen im Sinne eines fairen Interessenausgleichs zwischen Dienststelle und Personalvertretung und deren Arbeit unter Beachtung von Datenschutzbelangen und aktuellen Praxisbedarfen möglichst rechtssicher gestaltet.

Dem regulären Gesetzgebungsverfahren wurde ein partizipatives Beteiligungsverfahren vorgeschaltet. Dabei wurden wichtige Akteure (Teile der Berliner Verwaltung, Eigenbetriebe, Universitäten, Spitzenorganisationen und Hauptbeschäftigtenvertretungen) zu Änderungshinweisen und -bedarfen befragt. In den zahlreichen Stellungnahmen und in mehreren Gewerkschaftsgesprächen haben die Interessenträger eine Vielzahl von Forderungen, Anregungen und Änderungsvorschlägen vorgetragen. Dabei wurde sehr deutlich, dass die Entwicklungswünsche der Beschäftigtenvertretung im starken Gegensatz zu den Interessen und Bedürfnissen der Dienststellen stehen. Durch die Arbeitnehmerseite wurden besonders vielfältige und extensive Erweiterungen der Beteiligungsrechte gefordert. Außerdem wurde unter anderem eine Erhöhung der Anzahl der Gremiumsmitglieder und der Freistellungen sowie des unterstützenden Personals gefordert.

Die Dienststellen sehen sich dagegen durch intensivierte Nutzung von Einigungs- und Gerichtsverfahren zunehmend in ihrer Aufgabenerfüllung behindert und wünschen daher eine Rückführung der Beteiligungsverfahren auf wesentliche Sachverhalte, Regelklarstellungen und Maßnahmen zur Verfahrensbeschleunigung.

B. Lösung

Ungeachtet dieser Gegensätze ist eine Vielzahl der hier von beiden Seiten eingebrachten Hinweise und Aspekte als sachgerecht zu erachten und in den hiermit vorgelegten Entwurf eingearbeitet worden. Darunter befinden sich eine Vielzahl von Regelpräzisierungen, die zur Steigerung der Rechtssicherheit, aber auch zu Vereinfachungen bei der Personalrats- und der Dienststellentätigkeit beitragen werden. Insbesondere konnte dem Wunsch nach Eröffnung von digitalen Kommunikations- und Bekanntmachungsmöglichkeiten entsprochen werden.

Im Mittelpunkt des überarbeiteten Personalvertretungsgesetzes stehen Verbesserungen der Organisation und Arbeitsweise der Personalvertretungen, die gesetzliche Verankerung der Rechtsprechung, die Bereinigung von Regelungen sowie die sprachliche und redaktionelle Überarbeitung zur Verbesserung der Verständlichkeit und Anwenderfreundlichkeit.

Maßnahmen, die weiterhin intensiver Erörterung mit allen Beteiligten oder der Abstimmung mit erwarteten Änderungen sonstiger rechtlicher Rahmenbedingen bedürfen, wurden zunächst zurückgestellt. Die Fortentwicklung des Personalvertretungsgesetzes unter Berücksichtigung der sich stetig verändernden Organisations- und Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung und der allgemeinen rechtlichen Rahmenbedingungen bleibt ein kontinuierlicher Prozess.

Bei den personalvertretungsrechtlichen Regelungen werden insbesondere Handlungsoptionen erweitert und Regelungen nachgeschärft und auf die sich weiter ändernden Anforderungen der modernen Arbeitswelt reagiert.

Der Gesetzentwurf hat inhaltlich folgende Schwerpunkte, viele Regelungen orientieren sich an der Rechtslage des Bundes:

- Rechtsvereinfachung durch Streichung überholter Rechtsvorschriften
- Erweiterung des Zugangsrechts der Gewerkschaften
- Digitalisierung in der Aufgabenerfüllung der Personalratstätigkeit sowie Vermeidung von Medienbrüchen durch Gewährleistung rechtssicherer elektronischer Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung im Beteiligungsverfahren
- zeitliche Flexibilisierung von Beteiligungsverfahren durch die Möglichkeit einvernehmlicher Fristabsprachen
- Schaffung einer Möglichkeit zur Beschleunigung von Beteiligungsverfahren durch die Ermöglichung freiwilliger Vorratsbeschlüsse
- Klarstellung der Beteiligungsrechte durch einen Negativkatalog für Ablehnungsgründe
- Möglichkeit für die Dienststelle zur Sicherung der Handlungsfähigkeit des Staates bei unvorhergesehenen Ereignissen, vorläufige Regelungen zu treffen
- klarstellende Regelung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Personalvertretung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten
- Schaffung neuer und Präzisierung bestehender Mitbestimmungstatbestände im Bereich flexibler Arbeitsformen und -zeiten, der Anordnung von Mehrarbeit, der Umsetzung mit Dienstortwechsel, der Personalgestellung und der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie
- Einführung des Beteiligungstatbestand der Anhörung für eine differenzierte Einbindung der Personalräte in die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen

Auf Grund des umfangreichen Änderungsbedarfs erfolgt die Novellierung in Form eines Ablösungsgesetzes.

C. Alternative

Keine. Die dargelegten Änderungen können nur durch ein Ablösegesetz veranlasst werden. Dem Umfang der erforderlichen Änderungen und Anpassungen lässt sich mit einem bloßen Änderungsgesetz nicht angemessen Rechnung tragen. Zugleich gibt ein Ablösungsgesetz Gelegenheit für weitere Anpassungen im Sinne auch der Anwenderfreundlichkeit, wie etwa sprachliche Anpassungen oder Neustrukturierungen.

D. Auswirkungen auf den Klimaschutz

Der Gesetzentwurf hat voraussichtlich keine Auswirkungen auf den Klimaschutz. Der Gesetzentwurf regelt lediglich die Rechtsbeziehungen zwischen den Dienststellen und den Personalvertretungen.

E. Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter

Entsprechend dem Rundschreiben der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen V Nr. 1/2005 vom 1. Juli 2005 wurde der Gesetzentwurf geprüft. Der Gesetzentwurf besitzt keine Gleichstellungsrelevanz. Es sind keine negativen Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter zu erwarten.

F. Auswirkungen auf das elektronische Verwaltungshandeln

Der Gesetzentwurf schafft die Rechtsgrundlagen für elektronische personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren und kann entsprechende Geschäftsprozesse beschleunigen.

G. Kostenauswirkungen auf Privathaushalt und/oder Wirtschaftsunternehmen

Der Gesetzentwurf hat keine Auswirkungen auf Privathaushalt und/oder Wirtschaftsunternehmen.

H. Gesamtkosten

Die in § 58 Absatz 2 Personalvertretungsgesetz vorgesehene Einführung einer Aufwandspauschale von 51 € pro freigestelltes Mitglied des Hauptpersonalrats führen zu 9.180 € zusätzlichen Kosten pro Jahr (15 Freigestellte x 51 € x 12 Monate).

Die Senatsvorlage hat im personalwirtschaftlichen Bereich voraussichtlich 1.600.460 € an zusätzlichen bezifferbaren Kosten pro Jahr zur Folge:

Die Ausdehnung der pauschalen Freistellungsmöglichkeit des § 43 Absatz 1 Personalvertretungsgesetz auf Dienststellen mit in der Regel 200 bis 299 Dienstkräften führt im unmittelbaren Landesdienst voraussichtlich zu 1.435.420 € pro Jahr an zusätzlichen Kosten für Ersatzeinstellungen für voraussichtlich 22 neu freizustellende Personalratsmitglieder. Die zusätzlichen Freistellungen werden sich voraussichtlich in der Hauptsache im Bereich der Gerichte [6 x 57.530 € (ø A 9 S)] sowie den Finanzämtern und kleineren Senatsverwaltungen [16 x 68.140 € (ø A 11)] ergeben.

Die in § 58 Personalvertretungsgesetz vorgesehene Erhöhung der Freistellungen von 13 auf 15 für den Hauptpersonalrat führen voraussichtlich zu 165.040 € [2 x 82.520 € (ø A 13 S)] an zusätzlichen Kosten pro Jahr für Ersatzeinstellungen.

Die Klarstellung, dass Wegezeiten zwischen Dienststätte und Ort der Personalversammlung als Arbeitszeit gelten, kann in nicht quantifizierbarer Höhe zu personalwirtschaftlichen Mehrkosten führen.

Das Recht auf Durchführung von digitalen Personalrats- und Einigungsstellensitzungen kann zu zusätzlichen Beschaffungskosten führen. Ein Anspruch des Personalrats über den dienststellenüblichen durchschnittlichen Ausstattungsstandard hinaus – auf höherwertige Sachmittel als dienststellenüblich – besteht nicht.

I. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg

Der Gesetzentwurf hat keine Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg. Das Land Brandenburg hat den Gesetzentwurf gemäß § 38 Absatz 2 GGO II zugeleitet bekommen und auf eine Rückmeldung verzichtet.

J. Zuständigkeit

Die Zuständigkeit für den Gesetzentwurf liegt bei der Senatsverwaltung für Finanzen.

Der Senat von Berlin
Fin IV D 15
Tel. +49 151 633 180 91

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Beschlussfassung -

über

Personalvertretungsgesetz (PersVG)

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

**Personalvertretungsgesetz
(PersVG)**

Vom

Das Abgeordnetenhaus hat das folgende Gesetz beschlossen:

Personalvertretungsgesetz (PersVG)

Artikel 1

Personalvertretungsgesetz (PersVG)

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Einleitende Vorschriften

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Grundsätze
- § 3 Dienstkräfte und Gruppen
- § 4 Begriffsbestimmungen
- § 5 Dienststellen
- § 6 Zusammenlegung und Trennung
- § 7 Dienstbehörden
- § 8 Oberste Dienstbehörden
- § 9 Vertretung der Dienststelle
- § 10 Schutz nach Beendigung der Ausbildung
- § 11 Schweigepflicht

Abschnitt 2

Personalrat

Unterabschnitt 1 Wahl und Zusammensetzung

- § 12 Wahlberechtigung
- § 13 Wählbarkeit
- § 14 Mitgliederzahl
- § 15 Vertretung nach Gruppen
- § 16 Wahl
- § 17 Bildung des Wahlvorstandes
- § 18 Bestellung des Wahlvorstandes durch die Leiterin oder den Leiter der Dienststelle
- § 19 Vorbereitung zur Wahl
- § 20 Verbot der Wahlbehinderung und -beeinflussung
- § 21 Wahlkosten
- § 22 Wahlanfechtung

Unterabschnitt 2 Amtszeit

- § 23 Dauer

§ 24 Neuwahl aus besonderen Gründen

§ 25 Ausschluss und Auflösung

§ 26 Erlöschen

§ 27 Ruhen

§ 28 Ersatzmitglieder

Unterabschnitt 3 Geschäftsführung

§ 29 Vorstand

§ 30 Anberaumung von Sitzungen

§ 31 Sitzungen

§ 32 Beschlüsse

§ 33 Verfahren

§ 34 Aussetzung

§ 35 Beteiligung der Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 36 Beteiligung der Frauenvertreterin und der Schwerbehindertenvertretung

§ 37 Niederschrift

§ 38 Geschäftsordnung

§ 39 Sprechstunden

§ 40 Geschäftsbedarf

§ 41 Ausschluss von Beiträgen

§ 42 Stellung der Mitglieder

§ 43 Freistellungen

§ 44 Schutz der Mitglieder

Abschnitt 3

Personalversammlung

§ 45 Allgemeines

§ 46 Nichtöffentlichkeit

§ 47 Einberufung

§ 48 Durchführung

§ 49 Beratungsgegenstände

Abschnitt 4

Gesamtpersonalrat und Hauptpersonalrat

Unterabschnitt 1 Gesamtpersonalrat

- § 50 Bildung
- § 51 Wahl
- § 52 Amtszeit und Geschäftsführung
- § 53 Freistellungen
- § 54 Zuständigkeit

Unterabschnitt 2 Hauptpersonalrat

- § 55 Bildung
- § 56 Wahl
- § 57 Amtszeit und Geschäftsführung
- § 58 Freistellungen
- § 59 Zuständigkeit

Abschnitt 5

Jugend- und Auszubildendenvertretung und Jugend- und Auszubildendenversammlung

- § 60 Bildung
- § 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit
- § 62 Mitgliederzahl
- § 63 Wahl- und Amtszeit
- § 64 Freistellungen
- § 65 Aufgaben und Rechte
- § 66 Geschäftsführung
- § 67 Jugend- und Auszubildendenversammlung
- § 68 Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung
- § 69 Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung

Abschnitt 6

Beteiligung der Personalvertretung

Unterabschnitt 1 Allgemeines

- § 70 Grundsätze
- § 71 Neutralitätsgebot
- § 72 Allgemeine Aufgaben
- § 73 Informationsrecht und Datenschutz
- § 74 Dienstvereinbarungen
- § 75 Ausschluss von Dienstvereinbarungen

§ 76 Krankenhausbetriebe

§ 77 Arbeitsschutz

§ 78 Durchführung von Entscheidungen

Unterabschnitt 2 Mitbestimmung und Mitwirkung

§ 79 Mitbestimmung

§ 80 Einigungsverfahren

§ 81 Einigungsstelle

§ 82 Zusammensetzung

§ 83 Verfahren vor der Einigungsstelle

§ 84 Mitwirkung

Unterabschnitt 3 Mitbestimmungsangelegenheiten

§ 85 Allgemeine Angelegenheiten

§ 86 Gemeinsame Angelegenheiten

§ 87 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 88 Beamte

§ 89 Besonderheiten für bestimmte Dienstkräfte

Unterabschnitt 4 Mitwirkungsangelegenheiten und Anhörung

§ 90 Mitwirkungsangelegenheiten und Anhörung

Abschnitt 7

Rechtsweg

§ 91 Zuständigkeit

§ 92 Fachkammer und Fachsenat

Abschnitt 8

Sondervorschriften

§ 93 Behandlung von Verschlusssachen der Verfassungsschutzbehörde

§ 94 Sondervorschriften für Schulen

Abschnitt 9

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 95 Übergangsregelungen Dienstvereinbarungen
§ 96 Barrierefreier Zugang
§ 97 Ermächtigungsregelungen
§ 98 Unfall in Wahrnehmung dieses Gesetzes
§ 99 Übergangsvorschriften

Anlage (zu § 5 Absatz 1)

Abschnitt 1

Einleitende Vorschriften

§ 1

Anwendungsbereich

(1) In den Verwaltungen, den Gerichten und Betrieben des Landes Berlin sowie in den landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden Personalvertretungen gebildet. Personalvertretungen im Sinne dieses Gesetzes sind die Personalräte, die Gesamtpersonalräte und der Hauptpersonalrat.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform.

(3) Soweit in anderen Gesetzen für die in Absatz 1 genannten Bereiche den Betriebsräten Aufgaben oder Befugnisse übertragen sind, gelten diese als Aufgaben oder Befugnisse der nach diesem Gesetz zu bildenden Personalvertretungen.

§ 2

Grundsätze

(1) Dienststellen, Dienstbehörden, oberste Dienstbehörden und Personalvertretungen arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Dienstkräfte und zur Erfüllung der dienstlichen 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 Dienststellenleitung Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen. Auf Verlangen einer Gewerkschaft oder einer Arbeitgebervereinigung hat die Dienststelle in ihrem Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft oder der Arbeitgebervereinigung zu verlinken.

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

(4) Die in diesem Gesetz für die Gewerkschaften vorgesehenen Rechte und Pflichten gelten auch für die nach § 83 des Landesbeamtengesetzes bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse zu beteiligenden Berufsverbände.

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

§ 3

Dienstkräfte und Gruppen

(1) Dienstkräfte im Sinne dieses Gesetzes sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamten einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Dienstkräfte im Sinne dieses Gesetzes sind auch Personen, die sich ausschließlich zum Zwecke einer über- oder außerbetrieblichen Ausbildung im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 3 des Berufsbildungsgesetzes in einer Einrichtung des öffentlichen Dienstes befinden.

(2) Je eine Gruppe bilden

1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die Beamtinnen und Beamten.

(3) Dienstkräfte im Sinne dieses Gesetzes sind nicht

1. a) die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Sinne von § 99 des Berliner

- Hochschulgesetzes,
- b) die Gastprofessorinnen und Gastprofessoren sowie Gastdozentinnen und Gastdozenten gemäß § 113 des Berliner Hochschulgesetzes,
 - c) das nebenberuflich tätige Personal gemäß § 114 Nummer 1 bis 3 des Berliner Hochschulgesetzes,
- 2. Personen, die nach § 16d Absatz 1 Satz 1 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch tätig sind,
 - 3. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist,
 - 4. Personen, die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden, es sei denn, es handelt sich um Dienstkräfte im Sinne des Absatzes 1 Satz 2.

§ 4

Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Angehörige des öffentlichen Dienstes, die nach ihrem Arbeitsvertrag als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer beschäftigt werden. Als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer gelten auch Angehörige des öffentlichen Dienstes, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden.

(2) Wer Beamtin oder Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. Als Beamtinnen und Beamte gelten auch Dienstanwärterinnen und Dienstanwärter, Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten, die zur Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn eingestellt sind, einschließlich der in einem öffentlich-rechtlichen Praktikantenverhältnis beschäftigten Dienstkräfte.

§ 5

Dienststellen

(1) Die Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ergeben sich aus der Anlage zu diesem Gesetz.

(2) Als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes gelten die Gesamtheit

- 1. der Amtsanwältinnen und Amtsanwälte,
- 2. der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare im Bezirk des Kammergerichts,

3. der studentischen Beschäftigten jeder Hochschule nach § 121 des Berliner Hochschulgesetzes.

§ 6

Zusammenlegung und Trennung

(1) Bestandteile einer Dienststelle können zu Dienststellen im Sinne des § 5 Absatz 1 erklärt werden, wenn sie

1. räumlich weit von der Hauptdienststelle oder dem Hauptbetrieb entfernt oder
 2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind
- und in einer Personalversammlung des betreffenden Teils der Dienststelle die Mehrheit der anwesenden Dienstkräfte einen entsprechenden Antrag beschlossen hat.

(2) Mehrere Dienststellen können zu einer Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes zusammengefasst werden, wenn

1. sie räumlich sowie durch Aufgabenbereich und Organisation miteinander verbunden sind und
2. in getrennten Personalversammlungen dieser Dienststellen die Mehrheit der jeweils anwesenden Dienstkräfte entsprechende Anträge beschlossen hat.

(3) Über Anträge nach den Absätzen 1 und 2 entscheidet die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung und dem Hauptpersonalrat. Bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt an die Stelle des Hauptpersonalrats der zuständige Personalrat oder, falls ein solcher besteht, der Gesamtpersonalrat.

§ 7

Dienstbehörden

Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist für die Dienstkräfte

1. der Hauptverwaltung: die Behörde oder Stelle, die für personalrechtliche Entscheidungen unmittelbar zuständig ist, im Geschäftsbereich der Polizeibehörde die Polizei Berlin;
2. beim Abgeordnetenhaus: die Präsidentin oder der Präsident des Abgeordnetenhauses;
3. des Rechnungshofs: die Präsidentin oder der Präsident des Rechnungshofs;

4. bei der oder dem Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit: die oder der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit;
5. bei der oder dem Bürger- und Polizeibeauftragten: die oder der Bürger- und Polizeibeauftragte;
6. der Bezirksverwaltungen: das Bezirksamt;
7. des Krankenhauses des Maßregelvollzugs Berlin, soweit es sich nicht um Einzelpersonalangelegenheiten handelt, für die der Krankenhausbetrieb nicht zuständig ist: die Krankenhausleitung;
8. der Eigenbetriebe des Landes Berlin: das durch Gesetz, Satzung oder in sonstiger Weise mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde hierzu berufene Organ, soweit das Personal nicht im Dienst einer anderen Dienstbehörde des Landes Berlin steht;
9. der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts: das durch Gesetz, Satzung oder in sonstiger Weise mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde hierzu berufene Organ, soweit das Personal nicht im Dienst des Landes Berlin steht.

§ 8

Oberste Dienstbehörden

Oberste Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist für die Dienstkräfte

1. der Hauptverwaltung: die Senatsverwaltung, zu deren Geschäftsbereich die Dienstbehörde gehört;
2. beim Abgeordnetenhaus: die Präsidentin oder der Präsident des Abgeordnetenhauses;
3. des Rechnungshofs: die Präsidentin oder der Präsident des Rechnungshofs;
4. bei der oder dem Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit: die oder der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit;
5. bei der oder dem Bürger- und Polizeibeauftragten: die oder der Bürger- und Polizeibeauftragte;
6. der Bezirksverwaltungen: die für grundsätzliche allgemeine beamtenrechtliche Angelegenheiten zuständige Senatsverwaltung, für Dienstkräfte des Volkshochschuldienstes die für das Schulwesen zuständige Senatsverwaltung;
7. der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts: das durch Gesetz, Satzung oder in sonstiger Weise berufene Organ, soweit das Personal nicht im Dienst des Landes Berlin steht.

Vertretung der Dienststelle

(1) Für die Dienststelle handelt ihre Leiterin oder ihr Leiter. Sie oder er kann sich vertreten lassen; der Vertreterin oder dem Vertreter muss im jeweiligen Fall die gleiche Entscheidungsbefugnis zustehen. Die Leiterin oder der Leiter der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung beauftragt für bestimmte Aufgabenbereiche eine oder einen für die jeweilige Region oder für die zentralverwalteten Schulen zuständige Schulaufsichtsbeamtin oder zuständigen Schulaufsichtsbeamten (Leiterin oder Leiter der Außenstelle und im Verhinderungsfall eine Vertreterin oder einen Vertreter) mit ihrer oder seiner Vertretung in der jeweiligen Dienststelle nach Nummer 16 Buchstabe a bis c der Anlage zu diesem Gesetz.

(2) Als Leiterin oder Leiter der Dienststelle gilt

1. im Bereich der Bezirksverwaltungen: das Bezirksamtsmitglied, dessen Geschäftsbereich die Serviceeinheit Personal umfasst;
2. für die in Nummer 16 Buchstabe a bis c der Anlage genannten Dienstkräfte: die Leiterin oder der Leiter der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung;
3. für die Gesamtheit der Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare im Bezirk des Kammergerichts nach § 5 Absatz 2 Nummer 2: die Präsidentin oder der Präsident des Kammergerichts;
4. für die Gesamtheit der studentischen Beschäftigten nach § 5 Absatz 2 Nummer 3: die Präsidentin oder der Präsident der Hochschule;
5. für die nach § 6 Absatz 2 gebildeten Dienststellen:
 - a) im Bereich der Hauptverwaltung: die Leiterin oder der Leiter der Dienstbehörde; soweit mehrere Dienstbehörden betroffen sind, die Leiterin oder der Leiter der gemeinsamen obersten Dienstbehörde;
 - b) im Bereich der Bezirksverwaltungen: die Leiterin oder der Leiter der Abteilung Personal und Verwaltung;
6. für das Krankenhaus des Maßregelvollzugs Berlin: die Krankenhausleitung;
7. für die Eigenbetriebe: die Geschäftsleitung;
8. bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts: das zuständige Vertretungsorgan, bei Kollegialorganen deren zuständige Mitglieder, für die Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten ihre Direktion.

(3) Wer für die Dienstbehörde und die oberste Dienstbehörde handelt, richtet sich nach der Geschäftsverteilung dieser Behörden. Trifft die Dienststellenleitung im Einzelfall davon abweichende Festlegungen, hat sie dies dem Personalrat schriftlich mitzuteilen.

§ 10

Schutz nach Beendigung der Ausbildung

(1) Beabsichtigt die Dienststelle, eine oder einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Pflegeberufegesetz, dem Hebammengesetz oder einem entsprechenden Gesetz stehende Beschäftigte oder stehenden Beschäftigten (Auszubildende oder Auszubildenden), die oder der Mitglied oder Ersatzmitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, hat sie dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses der oder dem Auszubildenden schriftlich unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

(2) Verlangt eine in Absatz 1 genannte Person innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich von der Dienststelle die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen ihr und dem Arbeitgeber im Anschluss an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Personalvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgreich endet.

(4) Die Dienststelle kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,

1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach den Absätzen 2 oder 3 nicht begründet wird, oder
2. das bereits nach den Absätzen 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,

wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die Personalvertretung, bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese beteiligt.

(5) Die Absätze 2 bis 4 sind unabhängig davon anzuwenden, ob die Dienststelle ihrer Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.

§ 11

Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekannt werdenden oder bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Abgesehen von den Fällen des § 73 Absatz 1 Satz 3 und Satz 4 und des § 93 gilt die Schweigepflicht nicht

1. für Mitglieder der Personalvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung,
2. für die in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personen gegenüber der zuständigen Personalvertretung,
3. gegenüber der vorgesetzten Dienststelle, dem bei ihr gebildeten Gesamtpersonalrat und gegenüber dem Hauptpersonalrat sowie
4. für die Anrufung der Einigungsstelle.

(2) Die Schweigepflicht besteht nicht in Bezug auf Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

Abschnitt 2

Personalrat

Unterabschnitt 1 Wahl und Zusammensetzung

§ 12

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Dienstkräfte, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Abweichend von Absatz 1 sind Dienstkräfte nicht wahlberechtigt, wenn sie

1. infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen oder
2. Altersteilzeit im Blockmodell ausüben und sich am Wahltag in der Freistellung befinden.

(3) In Fällen einer Zuweisung nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes oder einer entsprechenden tarifrechtlichen Regelung behält die oder der Beschäftigte das Wahlrecht in der abgebenden Dienststelle, soweit weiterhin eine Eingliederung in diese Dienststelle besteht oder die Zuweisung am Wahltag voraussichtlich weniger als sechs Monate andauert.

(4) Abgeordnete Dienstkräfte, Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst sowie Dienstkräfte in entsprechender Ausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.

§ 13

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag

1. das 18. Lebensjahr vollendet haben und
2. seit einem Jahr im öffentlichen Dienst und seit drei Monaten im Dienst des Landes Berlin oder einer landesunmittelbaren Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts beschäftigt sind.

Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(2) Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 findet keine Anwendung:

1. auf Referendarinnen und Referendare, Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie die in § 5 Absatz 2 Nummer 2 und 3 bezeichneten Dienstkräfte,
2. wenn die Dienststelle weniger als drei Jahre besteht,
3. wenn nicht mindestens fünfmal so viele wählbare Dienstkräfte jeder Gruppe vorhanden sind, wie nach den §§ 14 und 15 zu wählen sind.

(3) Nicht wählbar sind

1. die in § 9 genannten Personen und deren ständige Vertreterinnen oder Vertreter,
2. Dienstkräfte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten von nicht untergeordneter Bedeutung befugt sind.

§ 14

Mitgliederzahl

(1) Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel

1. bis 20 Dienstkräften aus einem Mitglied,
2. 21 bis 50 Dienstkräften aus drei Mitgliedern,
3. 51 bis 150 Dienstkräften aus fünf Mitgliedern,
4. 151 bis 300 Dienstkräften aus sieben Mitgliedern,
5. 301 bis 600 Dienstkräften aus neun Mitgliedern,
6. 601 bis 1 000 Dienstkräften aus elf Mitgliedern.

(2) Die Anzahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen

1. mit 1 001 bis 5 000 Dienstkräften um je zwei für je weitere angefangene 1 000 Dienstkräfte,
2. mit 5 001 und mehr Dienstkräften um je zwei für je weitere angefangene 2 000 Dienstkräfte.

Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 29.

§ 15

Vertretung nach Gruppen

(1) Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, muss jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los, falls eine Einigung nicht möglich ist. Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung.

(2) Der Wahlvorstand errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

(3) Eine Gruppe erhält

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

(4) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Dienstkräfte angehören, erhält keine Vertretung. Finden Gruppenwahlen statt, kann sich jede und jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand der anderen Gruppe anschließen.

(5) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von den Absätzen 1 bis 4 geordnet werden, wenn jede Gruppe dies vor der Wahl in getrennter, geheimer Abstimmung beschließt.

§ 16

Wahl

(1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Besteht der Personalrat aus mehr als einem Mitglied, wählen die Angehörigen der Gruppen ihre Vertreterinnen und Vertreter nach § 15 je in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die Mehrheit der wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Wahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließt.

(3) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, findet Mehrheitswahl statt. In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.

(4) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Dienstkräfte und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag der Dienstkräfte muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch von mindestens drei Wahlberechtigten unterstützt sein. In jedem Fall genügt die Unterstützung durch 100 wahlberechtigte Gruppenangehörige. Die nach § 13 Absatz 3 Nummer 2 nicht wählbaren Dienstkräfte dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterstützen. Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muss jeder Wahlvorschlag der Dienstkräfte von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Dienstkräfte unterstützt sein; die Sätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

(5) Jede Dienstkraft kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden. Jede Gruppe kann auch Angehörige der anderen Gruppe wählen. In diesem Falle gelten die Gewählten insoweit als Angehörige der Gruppe, die sie gewählt hat; dies gilt auch für Ersatzmitglieder.

(6) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein; die Beauftragten müssen Dienstkräfte der Dienststelle sein und einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören. Bei Zweifeln an der Beauftragung kann der Wahlvorstand verlangen, dass die Gewerkschaft die Beauftragung bestätigt.

§ 17

Bildung des Wahlvorstandes

(1) Spätestens zwei Monate vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Personalrat mindestens drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und eine oder einen von ihnen als Vorsitzende oder Vorsitzenden. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, muss jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Je eine Beauftragte oder ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist berechtigt, auf Antrag der Mehrheit der Mitglieder des Wahlvorstands, an den Sitzungen des Wahlvorstandes mit beratender Stimme teilzunehmen.

(2) Besteht sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand, so beruft die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Die Personalversammlung wählt eine Versammlungsleiterin oder einen Versammlungsleiter. Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Besteht in einer Dienststelle kein Personalrat, beruft die Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 18

Bestellung des Wahlvorstandes durch die Leiterin oder den Leiter der Dienststelle
Findet eine Personalversammlung nach § 17 Absatz 2 und 3 nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft.

§ 19

Vorbereitung zur Wahl

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich nach seiner Bildung einzuleiten; die Wahl soll spätestens eine Woche vor dem Ende der Amtszeit des Personalrats stattfinden. Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Wahl eingeleitet.

(2) Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so beruft die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstandes ein. § 17 Absatz 2 Satz 2 und § 18 gelten entsprechend.

§ 20

Verbot der Wahlbehinderung und -beeinflussung

Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen; insbesondere dürfen Wahlberechtigte nicht in der Ausübung ihres aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. § 44 gilt für Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber nach § 16 Absatz 4 entsprechend.

§ 21

Wahlkosten

Die sächlichen Kosten der Wahl sowie Schulungskosten für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Wahlvorstandes, eines der jeweils anderen Gruppe angehörigen Wahlvorstandsmitglieds und eines weiteren Wahlvorstandsmitglieds trägt die Dienststelle. Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl hat die Dienststelle dem Wahlvorstand insbesondere Räume, den Geschäftsbedarf sowie in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik in dem zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechtes, der Teilnahme an den in § 17 Absatz 2 und 3 sowie § 19 Absatz 2 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Bezüge einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Soweit die in Satz 2 genannten Befugnisse oder Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden müssen, gilt dies als Arbeitsleistung. Sie ist durch Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang auszugleichen. Die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden tariflichen Regelungen bleiben unberührt.

§ 22

Wahlanfechtung

(1) Die Wahl des Personalrats oder einer Gruppe kann von mindestens drei Wahlberechtigten, jeder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft oder der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, beim Verwaltungsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(2) Bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Anfechtung bleibt der Personalrat, dessen Wahl angefochten ist, im Amt; das gleiche gilt für die Gruppe. Wird die Ungültigkeit der Wahl festgestellt, so sind unverzüglich Neuwahlen anzuberaumen. Die Mitglieder einer Gruppe werden für den Rest der Amtszeit des Personalrats gewählt.

Unterabschnitt 2 Amtszeit

§ 23

Dauer

(1) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt vier Jahre, die der Personalräte der in § 5 Absatz 2 Nummer 2 und 3 sowie Nummer 16 Buchstabe c der Anlage bezeichneten Dienstkräfte ein Jahr. Die Amtszeit beginnt mit dem Tage der Konstituierung des neugewählten Personalrats. Sie endet spätestens am 6. Dezember des Jahres, in dem nach § 24 Absatz 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

(2) Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit ein neuer Personalrat nicht gewählt oder hat sich am Tag des Ablaufs der Amtszeit noch kein neuer Personalrat konstituiert, führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Dezember des Jahres, in dem nach § 24 Absatz 1 Satz 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.

§ 24

Neuwahl aus besonderen Gründen

(1) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. November bis zum 6. Dezember statt; die der Personalräte der in § 5 Absatz 2 Nummer 2

und 3 sowie Nummer 16 Buchstabe c der Anlage bezeichneten Dienstkräfte jährlich.

Außerhalb dieser Zeit ist der Personalrat neu zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von vierundzwanzig Monaten, vom Tage der Wahl gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist,
3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,
4. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
5. in der Dienststelle kein Personalrat besteht.

Im Falle erforderlicher Neuwahlen ist unverzüglich ein Wahlvorstand zu bilden. In den Fällen des Satzes 2 Nummer 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt ist.

(2) Ist eine der in der Dienststelle vorhandenen Gruppen, die bisher im Personalrat vertreten war, durch kein Personalratsmitglied mehr vertreten, so wählt diese Gruppe neue Mitglieder.

(3) Werden Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ganz oder teilweise in eine andere Dienststelle eingegliedert oder zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen oder bilden sie durch Ausgliederung eine neue Dienststelle, ist der Personalrat bei der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle neu zu wählen. Die Mitglieder der bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder Neubildung bestehenden Personalräte, die der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle angehören, führen die Geschäfte der Personalvertretung gemeinsam weiter (gemeinsamer Übergangspersonalrat), bis sich der neue Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten. Ist eine Gruppe im gemeinsamen Übergangspersonalrat nicht vertreten, übernehmen die übrigen Mitglieder des gemeinsamen Übergangspersonalrats die Vertretung. Gehören der neu gebildeten Dienststelle keine Personalratsmitglieder an, führt, sofern vorhanden, der Gesamtpersonalrat bis zur Konstituierung des Personalrats die Geschäfte der Personalvertretung.

(4) Spätestens zwei Wochen nach Wirksamwerden der Eingliederung oder Neubildung von Dienststellen sind die Mitglieder des gemeinsamen Übergangspersonalrats durch die bisherigen Vorsitzenden zur Durchführung der Wahlen nach § 29 und zur unverzüglichen Bestellung des Wahlvorstands einzuberufen. Gehören dem gemeinsamen

Übergangspersonalrat keine bisherigen Vorsitzenden an, treten an ihre Stelle die bisherigen stellvertretenden Vorsitzenden. Wenn dem gemeinsamen Übergangspersonalrat auch keine bisherigen stellvertretenden Vorsitzenden angehören, ist jedes Mitglied des Übergangspersonalrats berechtigt, die konstituierende Sitzung einzuberufen. Im Übrigen gelten für den Übergangspersonalrat die Vorschriften für den Personalrat entsprechend.

(5) Bei Eingliederung oder Neubildung von Dienststellen findet eine Neuwahl nach Absatz 3 Satz 1 nicht statt, wenn sich

1. die Zusammensetzung der Beschäftigten in der aufnehmenden Dienststelle durch die Eingliederung um weniger als ein Viertel geändert hat oder
2. die Eingliederung oder Neubildung weniger als sechs Monate vor Beginn des für die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums wirksam wird.

In diesen Fällen nimmt der gemeinsame Übergangspersonalrat die Geschäfte der Personalvertretung bis zur konstituierenden Sitzung des auf Grund der nächsten regelmäßigen Wahl gebildeten Personalrats wahr.

(6) Die Personalratswahlen bei der verbleibenden Dienststelle bestimmen sich nach den Absätzen 1, 2 und 9. Gehören der verbleibenden Dienststelle keine Personalratsmitglieder oder Ersatzmitglieder mehr an, so nimmt, sofern vorhanden, der Gesamtpersonalrat bis zur Konstituierung des neuen Personalrats die Geschäfte der Personalvertretung wahr.

(7) Werden Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts in eine andere juristische Person des öffentlichen Rechts eingegliedert oder zu einer neuen juristischen Person des öffentlichen Rechts zusammengeschlossen, gelten die Absätze 4 bis 6 entsprechend.

(8) Werden juristische Personen privaten Rechts in eine juristische Person des öffentlichen Rechts eingegliedert oder zu einer neuen juristischen Person des öffentlichen Rechts umgewandelt oder zusammengeschlossen, gelten die Absätze 3 bis 5 entsprechend. Die für Personalratsmitglieder geltenden Vorgaben finden analog Anwendung auf die zur neugeformten Dienststelle wechselnden Betriebsratsmitglieder.

(9) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraumes eine Personalratswahl stattgefunden, so ist der Personalrat in dem auf die Wahl

folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraumes noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.

(10) Geht eine Dienststelle durch Umwandlung oder eine anderweitige Privatisierungsmaßnahme in eine Rechtsform des Privatrechts über, bleibt ihr Personalrat im Amt und führt die Geschäfte weiter, wenn die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes erfüllt sind und ein Betriebsrat nicht besteht. Werden Dienststellen oder Teile mehrerer Dienststellen zu einem Betrieb im Sinne des § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes zusammengefasst, bestimmt sich der das Übergangsmandat wahrnehmende Personalrat in entsprechender Anwendung des Absatzes 3 Satz 3 und 4. Der Personalrat nimmt die Aufgaben eines Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahr und hat unverzüglich den Wahlvorstand zur Einleitung der Betriebsratswahl zu bestellen. Für das Ende des Übergangsmandats gilt § 21a Absatz 1 Satz 3 und 4 des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend. Auf die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Privatisierungsmaßnahme eingeleiteten Beteiligungsverfahren, Verfahren vor der Einigungsstelle und Verfahren vor den Verwaltungsgerichten sind die Bestimmungen dieses Gesetzes anzuwenden. Die in den bisherigen Dienststellen bestehenden Dienstvereinbarungen gelten für die Beschäftigten aus diesen Dienststellen längstens für zwölf Monate nach Wirksamwerden der Privatisierungsmaßnahme als Betriebsvereinbarung fort, soweit sie nicht durch eine andere Regelung ersetzt werden.

§ 25

Ausschluss und Auflösung

(1) Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitgliedes beantragen.

(2) Wird der Personalrat aufgelöst, setzt die oder der Vorsitzende der Fachkammer des Verwaltungsgerichtes innerhalb von zwei Wochen einen Wahlvorstand ein. Dieser hat

unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.

§ 26

Erlöschen

(1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit;
2. Niederlegung des Amtes;
3. Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses;
4. Ausscheiden aus der Dienststelle;
5. Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell;
6. Verlust der Wählbarkeit;
7. gerichtliche Entscheidung nach § 25 Absatz 1;
8. Feststellung nach Ablauf der in § 22 Absatz 1 bezeichneten Frist, dass die oder der Gewählte nicht wählbar war.

(2) Die Mitgliedschaft im Personalrat wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Mitgliedes nicht berührt; dieses bleibt Vertreter der Gruppe, die es gewählt hat.

§ 27

Ruhe

Die Mitgliedschaft einer Beamtin oder eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihr oder ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder sie oder er wegen eines gegen sie oder ihn schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben ist. Satz 1 gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sinngemäß.

§ 28

Ersatzmitglieder

(1) Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. Das Gleiche gilt für die Zeit, in der ein Mitglied nach der Feststellung des Personalrats verhindert ist. Ist ein Mitglied des Personalrats voraussichtlich an der Sitzungsteilnahme verhindert, hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der oder dem Vorsitzenden mitzuteilen.

(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Dienstkräften derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, so tritt die nicht gewählte Dienstkraft mit der nächsthöheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.

(3) Im Falle des § 24 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 treten Ersatzmitglieder nicht ein. § 26 Absatz 2 gilt entsprechend bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit vor dem Eintritt des Ersatzmitgliedes in den Personalrat.

Unterabschnitt 3 Geschäftsführung

§ 29

Vorstand

(1) Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand. Diesem muss mindestens ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören, es sei denn, dass die Vertreterinnen und Vertreter einer Gruppe darauf verzichten. Die Vertreterinnen und Vertreter jeder Gruppe wählen die auf sie entfallenden Vorstandsmitglieder. Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte.

(2) Der Personalrat bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt. Er bestimmt zugleich die Vertretung der oder des Vorsitzenden. Dabei ist die Gruppe zu berücksichtigen, der die oder der Vorsitzende des Personalrats nicht angehört, es sei denn, dass die Vertreterinnen und Vertreter dieser Gruppe darauf verzichten.

(3) Die oder der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse und ist zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Personalrat gegenüber abzugeben sind, berechtigt. In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt die oder der Vorsitzende, wenn sie oder er nicht selbst dieser Gruppe angehört, gemeinsam mit einem der Gruppe angehörenden Vorstandsmitglied den Personalrat.

§ 30

Anberaumung von Sitzungen

(1) Spätestens eine Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zu den in § 29 Absatz 1 und 2 vorgeschriebenen Wahlen einzuladen und diese durchzuführen. Er leitet die Sitzung bis zur Wahl der oder des Vorsitzenden.

(2) Die weiteren Sitzungen ernennt das den Vorsitz führende Vorstandsmitglied des Personalrats an. Es setzt die Tagesordnung fest, lädt die Mitglieder des Personalrats rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu den Sitzungen ein und leitet die Sitzung. Satz 2 gilt auch für die Ladung der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und der Frauenvertreterin, soweit sie ein Teilnahmerecht an der Sitzung haben.

(3) Auf Antrag

1. eines Viertels der Mitglieder des Personalrats;
2. der Mehrheit einer Gruppenvertretung;
3. der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle;
4. der Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten, die besonders schwerbehinderte Beschäftigte betreffen;
5. der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Angelegenheiten, die besonders diejenigen Beschäftigten betreffen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden;
6. von zehn Prozent, mindestens jedoch von zehn der wahlberechtigten Beschäftigten,

ist binnen einer Woche eine Sitzung anzuberaumen und der Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

§ 31

Sitzungen

(1) Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich; sie finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Der Personalrat kann ihm nach § 40 Absatz 3 zur Verfügung gestellte Bürokräfte zur Anfertigung der Niederschrift hinzuziehen. Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Die Dienststelle ist von der Sitzung vorher zu verständigen.

(2) Die oder der Vorsitzende des Personalrats kann Sitzungen vollständig oder unter Zuschaltung einzelner Teilnahmeberechtigter mittels Video- oder Telefonkonferenz oder unter Nutzung beider Konferenztechniken durchführen lassen, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind und
2. nicht mindestens 25 Prozent der stimmberechtigten Sitzungsteilnehmenden binnen einer von der oder dem Vorsitzenden des Personalrats zu bestimmenden Frist dieser oder diesem gegenüber widersprechen.

Eine über § 37 Absatz 1 hinausgehende Aufzeichnung ist unzulässig.

Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des § 32 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1. § 37 Absatz 1 Satz 4 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die oder der Vorsitzende des Personalrats vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.

(3) Die Vertreterin oder der Vertreter der Dienststelle nimmt an den Sitzungen, die auf Vorschlag der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen sie oder er ausdrücklich eingeladen ist, teil. Auf Antrag eines Viertels seiner Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe hat der Personalrat eine Beauftragte oder einen Beauftragten einer unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaft für eine beratende Teilnahme einzuladen; in diesem Fall sind der Gewerkschaft der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnungspunkte, die keine Personaleinzelmaßnahmen betreffen, rechtzeitig mitzuteilen. Die Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaft ist auf Tagesordnungspunkte beschränkt, die keine Personaleinzelmaßnahmen betreffen. Die Beschlussfassung findet jedoch in Abwesenheit der in den Sätzen 1 bis 3 genannten Personen statt. Satz 2 findet auf Sitzungen des Personalrats der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung keine Anwendung.

(4) Bei der Beratung und Abstimmung über Angelegenheiten eines Mitgliedes des Personalrats darf dieses Mitglied nicht anwesend sein. Dasselbe gilt für Angelegenheiten von Angehörigen eines Mitgliedes des Personalrats, hinsichtlich derer ihm nach § 383 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 der Zivilprozessordnung ein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht.

§ 32

Beschlüsse

(1) Die Beschlüsse des Personalrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung der Mehrheit außer Betracht. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Bei Stimmberechtigung der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 35 Satz 2 werden die Stimmen der Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter mitgezählt.

(2) Der Personalrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend oder durch Ersatzmitglieder nach § 28 Absatz 1 vertreten ist. Stimmenthaltungen stehen der Beschlussfähigkeit nicht entgegen.

(3) Im Rahmen einer vollständig oder teilweise mittels Video- oder Telefonkonferenz oder unter Nutzung beider Konferenztechniken durchgeführten Personalratssitzung ist eine elektronische Beschlussfassung zulässig, es sei denn mindestens 25 Prozent der stimmberechtigten Sitzungsteilnehmenden widersprechen unmittelbar vor Beschlussfassung zum entsprechenden Tagesordnungspunkt gegenüber der oder dem Vorsitzenden des Personalrats.

§ 33

Verfahren

(1) Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Angehörigen der Gruppen wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen.

(2) In Angelegenheiten, die nur eine im Personalrat vertretene Gruppe betreffen, sind nach gemeinsamer Beratung im Personalrat nur die Vertreterinnen und Vertreter dieser Gruppe zur Beschlussfassung berufen, es sei denn, dass die Vertreterinnen und Vertreter der betroffenen Gruppe mit Mehrheit einer gemeinsamen Beschlussfassung zustimmen. § 32 Absatz 2 findet entsprechende Anwendung.

(3) Ist eine Gruppe im Sinne des § 3 Absatz 2 nicht im Personalrat vertreten, gilt Absatz 1 entsprechend.

(4) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für Aufgaben und Befugnisse des Personalrats, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben.

§ 34

Aussetzung

(1) Erachtet die Mehrheit der Vertreterinnen und Vertreter einer Gruppe oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Dienstkräfte, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von zwei Wochen auszusetzen. In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unter den Mitgliedern des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden. Im Bereich der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung findet in den Fällen des Satzes 2 eine Beteiligung der Gewerkschaften nicht statt.

(2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten erachtet.

§ 35

Beteiligung der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Sitzungen des Personalrats eine Vertreterin oder einen Vertreter zur beratenden Teilnahme entsenden. Werden Angelegenheiten behandelt, die besonders jugendliche oder auszubildende Dienstkräfte betreffen, so hat zu diesem Tagesordnungspunkt die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung Teilnahme- und Stimmrecht.

§ 36

Beteiligung der Frauenvertreterin und der Schwerbehindertenvertretung

(1) Die Frauenvertreterin hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilzunehmen.

(2) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilzunehmen. Sie hat den Personalrat bei der Förderung der Eingliederung und beruflichen Entwicklung Schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter zu beraten und zu unterstützen.

§ 37

Niederschrift

(1) Über jede Sitzung des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit enthält, mit der sie gefasst sind. Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden des Personalrats und von einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Eine elektronische Signatur oder die Nutzung eines dienststellenüblichen elektronischen Dokumentenmanagement- oder Vorgangsbearbeitungssystems kann die eigenhändige Unterzeichnung ersetzen. Neben der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste zu fertigen. Eine um Beschäftigtendaten anonymisierte Version der Niederschrift kann allen Mitgliedern sowie Ersatzmitgliedern des Personalrats, die an der Sitzung teilgenommen haben, in Textform zugeleitet werden.

(2) Haben die Vertreterin oder der Vertreter der Dienststelle oder Beauftragte von Gewerkschaften an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift in Textform zuzuleiten. Persönliche Daten von Dienstkräften sind vor einer Weitergabe der Niederschrift an Beauftragte von Gewerkschaften unkenntlich zu machen.

(3) Einwendungen gegen die Niederschrift oder die Anwesenheitsliste sind unverzüglich in Textform gegenüber der oder dem Personalratsvorsitzenden zu erheben und von dieser oder diesem der Niederschrift oder der Anwesenheitsliste beizufügen.

§ 38

Geschäftsordnung

Der Personalrat kann sich eine Geschäftsordnung geben, in der sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung getroffen werden.

§ 39

Sprechstunden

Der Personalrat kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt er im Einvernehmen mit der Dienststelle. Zusätzlich zu Präsenzsprechstunden können Sprechstunden mittels Video- oder Telefonkonferenz geführt werden; dafür sind vorhandene Einrichtungen zu nutzen, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind.

§ 40

Geschäftsbedarf

(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Verwaltung. Mitglieder der Personalvertretung erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütung nach § 77 des Landesbeamtengesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Personalvertretungen haben beim Beschluss kostenpflichtiger Maßnahmen alle für die Verwaltung geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere die Landeshaushaltsordnung, zu beachten.

(3) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Verwaltung dem Personalrat Räume, den Geschäftsbedarf, in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik sowie Bürokräfte in dem zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. Die Zuteilung von zur Dauernutzung zu überlassenden Räumen soll in Abstimmung mit dem Personalrat erfolgen.

(4) Bekanntmachungen und Anschläge des Personalrats in seinem Aufgabenbereich bedürfen nicht der Zustimmung der Dienststelle. Dem Personalrat sind in der Dienststelle geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Aushänge zur Verfügung zu stellen. Der Personalrat kann Mitteilungen an die Beschäftigten herausgeben. Für Informationen nach den Sätzen 2 und 3 kann der Personalrat die in der Dienststelle üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationssysteme nutzen.

(5) Der Personalrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Sofern durch die Hinzuziehung von Sachverständigen Kosten entstehen, bedarf es hierfür dem Einvernehmen mit der Dienststelle.

§ 41

Ausschluss von Beiträgen

Der Personalrat darf für seine Zwecke von den Dienstkräften keine Beiträge erheben oder annehmen.

§ 42

Stellung der Mitglieder

(1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Die Personalratstätigkeit erfolgt regelmäßig während der Arbeitszeit. Sie soll vorrangig durch freigestellte Mitglieder des Personalrats geleistet werden. Eine Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Werden Mitglieder des Personalrats durch die Erfüllung erforderlicher Aufgaben außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit beansprucht oder nehmen sie abweichend von § 31 Absatz 1 Satz 1 zweiter Halbsatz außerhalb ihrer Arbeitszeit an Sitzungen des Personalrats teil, gilt dies als Arbeitsleistung, sofern die Tätigkeit dokumentiert wird. Sie ist in Absprache mit der Dienststelle durch Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang auszugleichen. Die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden tariflichen Regelungen bleiben unberührt.

(3) Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

(4) Unbeschadet des Absatzes 3 hat jedes Mitglied des Personalrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungen und Bildungsveranstaltungen, die von der Berliner Landeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind. Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitgliedes übernehmen und nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreterin oder -vertreter gewesen sind, haben Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen.

§ 43

Freistellungen

(1) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind auf Antrag des Personalrats freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

1. 200 bis 600 Dienstkräften ein Personalratsmitglied,
2. 601 bis 1 000 Dienstkräften zwei Personalratsmitglieder,
3. 1 001 bis 2 000 Dienstkräften drei Personalratsmitglieder,
4. 2 001 bis 3 000 Dienstkräften vier Personalratsmitglieder,
5. 3 001 bis 4 000 Dienstkräften fünf Personalratsmitglieder,

6. 4 001 bis 5 000 Dienstkräften sechs Personalratsmitglieder,
7. 5 001 bis 6 000 Dienstkräften sieben Personalratsmitglieder,
8. 6 001 bis 7 000 Dienstkräften acht Personalratsmitglieder,
9. 7 001 bis 8 000 Dienstkräften neun Personalratsmitglieder,
10. 8 001 bis 9 000 Dienstkräften zehn Personalratsmitglieder,
11. 9 001 bis 10 000 Dienstkräften elf Personalratsmitglieder.

In Dienststellen mit über 10 000 Dienstkräften ist für je weitere angefangene 2 000 Dienstkräfte ein weiteres Personalratsmitglied freizustellen. Ist das freizustellende Personalratsmitglied teilzeitbeschäftigt, ist auf Antrag für das im Vergleich zu einer vollzeitbeschäftigten hauptberuflichen Dienstkraft nicht zur Realisierung gelangende Freistellungspotential ein anderes Personalratsmitglied teilfreizustellen, sofern der Restanteil mindestens zwanzig Prozent einer Vollzeitstelle beträgt. Bei der Freistellung sind die Gruppen angemessen zu berücksichtigen. Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst, in der Einführungszeit und in der Probezeit sowie andere in der Ausbildung stehende Dienstkräfte können nicht freigestellt werden. § 42 Absatz 2 Satz 1 und 2 gilt entsprechend. Zulagen, Zuschläge und sonstige Entschädigungen sind in dem Umfang weiterzugewähren, als wäre das Personalratsmitglied nicht freigestellt worden.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann Ausnahmen von Absatz 1 Satz 1 und 2 zulassen, wenn und soweit es nach Umfang der Personalratsaufgaben und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist. Sie kann ferner Ausnahmen von Absatz 1 Satz 5 für Beamte in der Probezeit zulassen, soweit nicht die Gefahr besteht, dass der Zweck der Probezeit hierdurch beeinträchtigt wird.

(3) Die oberste Dienstbehörde kann ihre Befugnisse nach Absatz 2 durch allgemeine Anordnung ganz oder teilweise auf nachgeordnete Dienstbehörden übertragen; die Anordnung ist im Amtsblatt für Berlin zu veröffentlichen.

(4) Für den Personalrat der studentischen Beschäftigten nach § 5 Absatz 2 Nummer 3 gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich aus der Freistellungsstaffel ein Freistellungsanspruch jeweils im Stundenumfang von vollzeitbeschäftigten hauptberuflichen Dienstkräften ergibt. Die Anzahl der Freistellungen ist auf die Anzahl der nach § 14 zustehenden Personalratsmitglieder beschränkt.

(5) Die Personalratstätigkeit wird regelmäßig in der Dienststelle erbracht. Alternierende und mobile Telearbeit entsprechend den an der Dienststelle geltenden Regelungen ist zulässig, soweit die Anforderungen an die Informationssicherheit und den Datenschutz

und die Erfüllung der erforderlichen Personalratstätigkeit dabei sichergestellt sind. Die Personalratsgremien sollen die Personalratstätigkeit so organisieren, dass ein Personalratsmitglied in der Dienststelle erreichbar ist; vorrangig soll dies durch freigestellte Personalratsmitglieder gewährleistet werden.

§ 44

Schutz der Mitglieder

(1) Über den Kündigungsschutz nach § 127 des Bundespersonalvertretungsgesetzes und § 15 des Kündigungsschutzgesetzes hinaus dürfen Mitglieder des Personalrats gegen ihren Willen nur versetzt, zugewiesen, gestellt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt; das Gleiche gilt bei der Übertragung eines anderen Arbeitsgebietes, wenn diese mit einem Wechsel der Dienststätte verbunden ist.

(2) Für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst und in der Probezeit sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung gilt Absatz 1 nicht. Absatz 1 gilt ferner nicht bei der Versetzung oder Abordnung dieser Dienstkräfte zu einer anderen Dienststelle im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis.

(3) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen dabei nicht behindert und deswegen nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung.

Abschnitt 3

Personalversammlung

§ 45

Allgemeines

(1) Die Personalversammlung besteht aus den Dienstkräften der Dienststelle. Sie wird, abgesehen von den Fällen des § 17 Absatz 3 und des § 19, von der oder dem Vorsitzenden des Personalrats geleitet.

(2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Dienstkräfte nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.

(3) Der Personalrat kann die Personalversammlung oder die Teilversammlung im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung mittels Videokonferenz in Nebenstellen oder Teile der Dienststelle übertragen. § 31 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Absatz 3 findet auf Personalversammlungen der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung keine Anwendung.

§ 46

Nichtöffentlichkeit

(1) Die Personalversammlung ist nicht öffentlich.

(2) Beauftragte der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften dürfen an der Personalversammlung beratend teilnehmen.

(3) Die Dienststellenleitung oder ihre Vertretung kann an der Personalversammlung teilnehmen. An Versammlungen, die auf ihren Wunsch einberufen sind oder zu denen sie ausdrücklich eingeladen ist, hat sie teilzunehmen. Nimmt sie an der Personalversammlung teil, so kann sie Beauftragte der Arbeitgebervereinigungen hinzuziehen, in denen die Dienststelle vertreten ist. Satz 1 gilt für Beauftragte des Hauptpersonalrats und des zuständigen Gesamtpersonalrats entsprechend.

(4) Die Absätze 2 sowie 3 Satz 3 und 4 finden auf Personalversammlungen der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung keine Anwendung.

§ 47

Einberufung

(1) Der Personalrat hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

(2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Wunsch der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Dienstkräfte verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wurde, auf die Tagesordnung zu setzen.

§ 48

Durchführung

Die Personalversammlung findet während der Arbeitszeit statt, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Die Teilnahme an Personalversammlungen während der Arbeitszeit hat keine Minderung der Bezüge einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Satz 2 gilt entsprechend für Wegezeiten zwischen Dienststätte und Ort der Personalversammlung sowie für Wegezeiten innerhalb des Dienstortes im Sinne des Bundesreisekostengesetzes zwischen dem Ort der Erbringung der Telearbeit und dem Ort der Personalversammlung für den Anteil der Wegezeit, der über die Wegezeit zwischen Ort der Erbringung der Telearbeit und der Dienststätte hinausgeht. Zum Ausgleich der durch die Personalversammlung ausgefallenen Arbeitszeit darf Vor- oder Nacharbeit nur bei unabweisbarem Bedürfnis angeordnet werden; sie ist nach den bestehenden Vorschriften abzugelten. § 21 Satz 4 bis 6 gilt entsprechend.

§ 49

Beratungsgegenstände

Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Sie kann alle Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit des Personalrats gehören, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten. § 70 Absatz 2 Satz 1 gilt für die Personalversammlung entsprechend.

Abschnitt 4

Gesamtpersonalrat und Hauptpersonalrat

Unterabschnitt 1 Gesamtpersonalrat

§ 50

Bildung

(1) Ein Gesamtpersonalrat ist zu bilden für

1. den Geschäftsbereich der Polizeibehörde;
2. die Gesamtheit der der für Justiz zuständigen Senatsverwaltung unterstehenden Gerichte und Behörden der Staats- und Anwaltschaft, des Justizvollzugs und

der Sozialen Dienste der Justiz, soweit sie nicht nach § 5 Absatz 2 Nummer 2 als Dienststelle gelten;

3. die Finanzämter;
4. jede Universität;
5. die Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR), die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) und die Berliner Wasserbetriebe (BWB);
6. die Dienststellen nach Nummer 16 Buchstabe a der Anlage.

(2) Sind Bestandteile von Dienststellen nach § 6 Absatz 1 zu Dienststellen erklärt worden, können die einzelnen Personalräte mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde, der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung und, soweit es sich um Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähige Anstalten des Landes Berlin handelt, des Hauptpersonalrats einen Gesamtpersonalrat bilden. Die Bildung des Gesamtpersonalrats bedarf der Zustimmung so vieler Personalratsgremien der einzelnen Dienststellen, dass diese zwei Drittel der Gesamtheit der Dienstkräfte der Dienststellen repräsentieren.

(3) Sind im Bereich einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die nicht von Absatz 1 erfasst ist, mehrere Dienststellen vorhanden, kann mit Zustimmung des jeweils zuständigen Verwaltungsorgans ein Gesamtpersonalrat gebildet werden. Der Beschluss zur Bildung des Gesamtpersonalrats bedarf der Zustimmung der Personalräte aller Dienststellen.

§ 51

Wahl

(1) Zur Wahl des Gesamtpersonalrats bilden die Angehörigen der Gruppen der betroffenen Dienststellen je einen Wahlkörper, es sei denn, dass die Dienstkräfte jeder Gruppe in getrennter, geheimer Abstimmung die gemeinsame Wahl beschließen.

(2) Der Wahlvorstand wird, wenn ein Gesamtpersonalrat nicht besteht, von den Personalräten des Geschäftsbereichs, für den der Gesamtpersonalrat gewählt werden soll, gemeinsam bestellt. In den Fällen der §§ 18 und 19 bestellt die oberste Dienstbehörde den Wahlvorstand.

(3) Das Wahlrecht kann auch bei Zugehörigkeit zu mehreren Dienststellen, für die der Gesamtpersonalrat gebildet wird, nur einmal ausgeübt werden.

(4) Die Wahl kann von mindestens 20 Wahlberechtigten angefochten werden. Im Übrigen gelten die §§ 12 bis 16, 17 Absatz 1 und die §§ 20 bis 22 über Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.

§ 52

Amtszeit und Geschäftsführung

Für die Amtszeit und die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 23 bis 29, 30 Absatz 1 und 2 sowie Absatz 3 Nummer 1 bis 5, 31 bis 34, 36 bis 42 und 44 entsprechend.

§ 53

Freistellungen

Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind auf Antrag des Gesamtpersonalrats freizustellen im Bereich eines Gesamtpersonalrats mit in der Regel

1. 2 001 bis 4 000 Dienstkräften ein Mitglied des Gesamtpersonalrats,
2. 4 001 bis 6 000 Dienstkräften zwei Mitglieder des Gesamtpersonalrats,
3. 6 001 bis 10 000 Dienstkräften drei Mitglieder des Gesamtpersonalrats.

Gehören zum Geschäftsbereich des Gesamtpersonalrats mehr als 10 000 Dienstkräfte, ist für je weitere angefangene 5 000 Dienstkräfte ein weiteres Mitglied des Gesamtpersonalrats vom Dienst freizustellen. § 42 Absatz 3 und 4 sowie § 43 Absatz 1 Satz 3 bis 7, Absatz 2, 3 und 5 gelten entsprechend.

§ 54

Zuständigkeit

(1) Der Gesamtpersonalrat ist zuständig für die Beteiligung an Angelegenheiten, die mehrere Dienststellen seines Geschäftsbereichs betreffen. Er hat die Personalräte bei der Durchführung ihrer Aufgaben zu beraten und zu unterstützen. Die Personalräte können dem Gesamtpersonalrat mit dessen Zustimmung ihnen obliegende Aufgaben und Befugnisse übertragen; dies gilt nicht für Einzelpersonalangelegenheiten, soweit sie nicht von grundsätzlicher Bedeutung sind. § 50 Absatz 2 Satz 2 sowie § 70 Absatz 1 gelten entsprechend; das Monatsgespräch erfolgt mit der Leiterin oder dem Leiter der Dienstbehörde oder der Vertreterin oder dem Vertreter.

(2) Für Versetzungen und Ausschreibungen bei der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung ist der Gesamtpersonalrat zuständig.

Unterabschnitt 2 Hauptpersonalrat

§ 55

Bildung

(1) Die Dienstkräfte der Behörden, der Gerichte und der nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin wählen einen Hauptpersonalrat.

(2) Der Hauptpersonalrat besteht aus 31 Mitgliedern. Jede Gruppe nach § 3 Absatz 2 muss entsprechend der Anzahl ihrer wahlberechtigten Angehörigen, mindestens jedoch mit einem Mitglied, im Hauptpersonalrat vertreten sein.

§ 56

Wahl

(1) Der Wahlvorstand wird, wenn ein Hauptpersonalrat nicht besteht, von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung nach § 18 bestellt.

(2) Die Wahl zum Hauptpersonalrat kann von mindestens 100 Wahlberechtigten angefochten werden. Im Übrigen gelten die §§ 12, 13, 15 Absatz 2, 16, 17 Absatz 1 und die §§ 20 bis 22 über die Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.

§ 57

Amtszeit und Geschäftsführung

(1) Für die Amtszeit und die Geschäftsführung des Hauptpersonalrats gelten die §§ 23 bis 25, § 26 mit Ausnahme des Absatzes 1 Nummer 4, die §§ 27 bis 30, § 31 mit Ausnahme des Absatzes 3, die §§ 32 bis 34, 37 Absatz 1 und 3, die §§ 38 bis 42, 44, 73 Absatz 4 und 79 mit folgenden Maßgaben:

1. Die Amtszeit nach § 23 Absatz 1 beginnt am 15. Dezember des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, und endet mit dem Ablauf von vier Jahren.
2. Das Antragsrecht der Dienststelle sowie der Beschäftigten nach § 30 Absatz 3 entfällt.

3. Die in § 40 Absatz 1 bis 3, § 58 Absatz 2 sowie § 73 Absatz 4 genannten Aufgaben und Verpflichtungen obliegen der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung.
4. Über § 79 Absatz 2 Satz 5 hinaus kann der Hauptpersonalrat in Mitbestimmungsvorgängen eigener Zuständigkeit die ihn betreffende Zustimmungsfrist einmalig um zwei Wochen verlängern. Dazu hat er die Dienststellenleitung vor Fristablauf über die beabsichtigte Verlängerung zu informieren.

(2) Die Vertretung der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung und Vertreterinnen und Vertreter des Vorstandes des Hauptpersonalrats sollen einmal im Monat zu gemeinschaftlichen Besprechungen, an denen auch die Hauptschwerbehindertenvertretung teilnehmen kann, zusammentreten. In diesen sollen insbesondere alle Angelegenheiten, die über den Geschäftsbereich eines Personalrats oder, soweit ein Gesamtpersonalrat besteht, über dessen Geschäftsbereich hinausgehen, behandelt werden. Bei Bedarf können Vertreterinnen oder Vertreter weiterer oberster Dienstbehörden hinzugezogen werden.

§ 58

Freistellungen

(1) Die oder der Vorsitzende des Hauptpersonalrats und 14 Vorstandsmitglieder sind auf Antrag des Hauptpersonalrats vom Dienst freizustellen. Dabei ist jede Gruppe entsprechend der Zahl ihrer wahlberechtigten Angehörigen zu berücksichtigen. § 43 Absatz 1 Satz 3, 5 bis 7, Absatz 2 Satz 2 und Absatz 5 gilt entsprechend.

(2) Die von ihrer dienstlichen Tätigkeit vollständig freigestellten Hauptpersonalratsmitglieder erhalten eine monatliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 51 Euro. Bei teilzeitbeschäftigten freigestellten Hauptpersonalratsmitgliedern vermindert sich die Aufwandsentschädigung entsprechend der Minderung der Arbeitszeit.

§ 59

Zuständigkeit

Der Hauptpersonalrat ist zuständig für die Beteiligung an Angelegenheiten der Behörden, der Gerichte und der nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin, die über den Geschäftsbereich eines Personalrats oder, soweit ein Gesamtpersonalrat besteht, über dessen Geschäftsbereich hinausgehen. Er hat die Personalräte und Gesamtpersonalräte

bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse zu beraten und zu unterstützen. Die Personalräte und Gesamtpersonalräte können dem Hauptpersonalrat mit dessen Zustimmung ihnen obliegende Aufgaben und Befugnisse übertragen; dies gilt nicht für Einzelpersonalangelegenheiten, soweit sie nicht von grundsätzlicher Bedeutung sind. § 50 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

Abschnitt 5

Jugend- und Auszubildendenvertretung und Jugend- und Auszubildendenversammlung

§ 60

Bildung

Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind zu bilden

1. in Dienststellen, bei denen ein Personalrat gebildet ist und in denen mindestens fünf wahlberechtigte Dienstkräfte nach § 61 Absatz 1 beschäftigt sind; dies gilt nicht in den Fällen des § 5 Absatz 2 Nummer 2 und der Nummer 16 Buchstabe c der Anlage;
2. in der Berufsfachschule für Bauhandwerker des Oberstufenzentrums Bautechnik I mit Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes;
3. beim Jugendausbildungszentrum beim Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf.

§ 61

Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind die Dienstkräfte, die am Wahltag das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Dienstkräfte), und die auszubildenden Dienstkräfte.

(2) Wählbar sind Dienstkräfte, die am Wahltag das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden oder die zur Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn eingestellt sind. § 12 Absatz 3 und § 13 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 3 gelten entsprechend.

§ 62

Mitgliederzahl

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

1. 5 bis 20 wahlberechtigten Dienstkräften aus einem Mitglied,

2. 21 bis 50 wahlberechtigten Dienstkräften aus drei Mitgliedern,
3. 51 bis 100 wahlberechtigten Dienstkräften aus fünf Mitgliedern,
4. 101 bis 200 wahlberechtigten Dienstkräften aus sieben Mitgliedern,
5. 201 bis 300 wahlberechtigten Dienstkräften aus neun Mitgliedern.

Bei mehr als 300 Wahlberechtigten erhöht sich die Anzahl der Mitglieder für jeweils weitere angefangene 200 Wahlberechtigte um je zwei weitere Mitglieder; die Höchstzahl beträgt 15 Mitglieder.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich nach Möglichkeit aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der der Dienststelle angehörenden Wahlberechtigten zusammensetzen.

(3) Die Geschlechter sollen in der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

§ 63

Wahl- und Amtszeit

(1) Der Personalrat bestimmt im Einvernehmen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung den Wahlvorstand und seine Vorsitzende oder seinen Vorsitzenden. Kommt ein Einvernehmen zwischen dem Personalrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht zustande, oder versäumt es der Personalrat einen Wahlvorstand einzusetzen, so gelten, sofern an der Dienststelle keine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, § 17 Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie § 18 entsprechend, mit der Maßgabe, dass an die Stelle einer Personalversammlung eine Jugend- und Auszubildendenversammlung tritt. Im Übrigen gelten § 16 Absatz 1 und 3 bis 5, § 17 Absatz 1 Satz 3, § 20 Satz 1 sowie die §§ 21 und 22 über die Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.

(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre und endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach Satz 2 die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen stattfinden. Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 15. April bis zum 31. Mai statt. Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung erlischt nicht dadurch, dass ein Mitglied im Laufe der Amtszeit das 27. Lebensjahr vollendet. § 23 Absatz 1 Satz 2, § 24 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 bis 4, Satz 3 und Absatz 3 sowie die §§ 25 bis 28 gelten sinngemäß.

(3) Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht gewählt oder hat sich am Tag des Ablaufs der Amtszeit noch kein neuer Personalrat konstituiert, führt die Jugend- und Auszubildendenvertretung die Geschäfte weiter, bis sich die neu gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung konstituiert hat, längstens jedoch bis zum Ablauf des 30. Juni des Jahres, in dem nach Absatz 2 Satz 2 die regelmäßigen Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden.

(4) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, wählt sie aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Bei neun oder mehr Mitgliedern wählt die Jugend- und Auszubildendenvertretung zusätzlich eine zweite Stellvertreterin oder einen zweiten Stellvertreter.

§ 64

Freistellungen

(1) Auf Antrag der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

1. 150 bis 600 wahlberechtigten Dienstkräften ein Mitglied,
2. über 600 wahlberechtigten Dienstkräften zwei Mitglieder.

Anstelle von Vollfreistellungen können im entsprechenden zeitlichen Umfang auch Teilfreistellungen vorgenommen werden.

(2) Freistellungen können nur für Mitglieder vorgenommen werden, die sich nicht mehr in der Ausbildung oder in der Einführung befinden. Im Übrigen dürfen Freistellungen von Beamtinnen und Beamten in der Probezeit nur vorgenommen werden, soweit nicht die Gefahr besteht, dass der Zweck der Probezeit dadurch beeinträchtigt wird.

(3) Auf Antrag der Jugend- und Auszubildendenvertretung können abweichend von Absatz 1 Satz 1 weitere Freistellungen vorgenommen werden, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung erforderlich ist; die Entscheidung trifft die Dienstbehörde nach § 7, außerhalb der Bezirksverwaltungen im Einvernehmen mit der obersten Dienstbehörde nach § 8.

(4) § 43 Absatz 1 Satz 6 und 7 gilt entsprechend.

§ 65

Aufgaben und Rechte

- (1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:
 1. Maßnahmen, die den jugendlichen und auszubildenden Dienstkräften dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, gemeinsam mit dem Personalrat zu beantragen;
 2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der jugendlichen und auszubildenden Dienstkräfte geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden;
 3. Anregungen und Beschwerden von jugendlichen und auszubildenden Dienstkräften, insbesondere bezüglich ihrer Belange als jugendliche weibliche Beschäftigte und in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, gemeinsam mit dem Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat betroffene jugendliche und auszubildende Dienstkräfte über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.
- (2) Die Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 30 Absatz 3 und den §§ 34 und 35. Sie bezieht sich auf die in den §§ 85 bis 88 und 90 genannten Angelegenheiten, soweit sie jugendliche und auszubildende Dienstkräfte betreffen.
- (3) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat und gemeinsam mit dem Personalrat durch die Dienststelle rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr der Personalrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.
- (4) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Unterrichtung des Personalrats Arbeits- und Ausbildungsplätze begehen. Dem Personalrat ist Gelegenheit zur Teilnahme an der Begehung zu geben.
- (5) Der Personalrat hat ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen der Vertretung der Dienststelle und dem Personalrat nach § 70

Absatz 1 beizuziehen; soweit Angelegenheiten behandelt werden, die jugendliche und auszubildende Dienstkräfte betreffen, kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung teilnehmen. Darüber hinaus sollen die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle und die Jugend- und Auszubildendenvertretung mindestens einmal im Halbjahr zu einer Besprechung zusammentreten.

(6) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Personalrats Sitzungen abhalten; § 30 Absatz 1 und 2 sowie § 31 Absatz 1, 2 und 3 Satz 2 bis 5 gelten entsprechend. An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen. Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die oder der Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

§ 66

Geschäftsführung

Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die §§ 32, 37, 39 bis 42, 44 sowie 73 Absatz 3 und 4 sinngemäß.

§ 67

Jugend- und Auszubildendenversammlung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen. Sie wird von der oder dem Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet. Die oder der Personalratsvorsitzende oder ein vom Personalrat beauftragtes Mitglied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sind entsprechend anzuwenden. Über die in Satz 1 bezeichnete Jugend- und Auszubildendenversammlung hinaus ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung berechtigt, mindestens eine weitere nicht auf Wunsch der Dienststelle einberufene Versammlung während der Arbeitszeit einzuberufen.

§ 68

Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung

Für die Bildung von Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen gelten §§ 50, 51 Absatz 2, die §§ 60 bis 62 und § 63 Absatz 1 Satz 3, Absatz 2 und 3 entsprechend. Im Übrigen finden § 54 und die §§ 64 bis 66 entsprechende Anwendung sowie § 64 Absatz 1 Satz 1 mit der Maßgabe, dass bei über 500 wahlberechtigten Dienstkräften ein Mitglied freizustellen ist.

§ 69

Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung

(1) Die in § 60 genannten Dienstkräfte der Behörden, der Gerichte und der nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin wählen eine Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung. Sie besteht aus neun Mitgliedern.

(2) Die Wahl kann von mindestens 20 Wahlberechtigten angefochten werden. Im Übrigen gelten für die Wahl, Geschäftsführung und Rechtsstellung die §§ 56 Absatz 1, 59, 61, 63 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 bis 4 sowie die §§ 64 bis 66 entsprechend mit folgenden Maßgaben:

1. Die Amtszeit nach § 63 Absatz 2 Satz 1 beginnt am 15. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden, und endet mit dem Ablauf von zwei Jahren.
2. Die nach § 64 Absatz 1 Satz 1 freizustellende Anzahl von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt unabhängig von der Anzahl der wahlberechtigten Dienstkräfte drei Mitglieder.
3. Die in § 40 Absatz 1 bis 4 sowie § 65 Absatz 5 Satz 2 genannten Verpflichtungen obliegen der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung.

Abschnitt 6

Beteiligung der Personalvertretung

Unterabschnitt 1 Allgemeines

§ 70

Grundsätze

(1) Die Vertreterinnen oder Vertreter der Dienststelle und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu gemeinschaftlichen Besprechungen, an denen auch die Schwerbehindertenvertretung und die Frauenvertreterin teilnehmen können,

zusammentreten. Die Teilnahme der Jugend- und Auszubildendenvertretung richtet sich nach § 65 Absatz 5. In den Besprechungen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebes behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Dienstkräfte wesentlich berühren. Die Vertretung der Dienststelle und der Personalrat haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(2) Dienststelle und Personalrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu gefährden. Insbesondere dürfen Dienststelle und Personalrat keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

(3) Dienststelle und Personalrat dürfen andere Stellen erst anrufen, nachdem eine Einigung nicht erzielt worden ist. § 2 bleibt unberührt.

(4) Die schuldhafte Verletzung einer der Dienststellenleitung nach diesem Gesetz obliegenden Pflicht ist ein Dienstvergehen nach § 47 des Beamtenstatusgesetzes.

§ 71

Neutralitätsgebot

(1) Dienststelle, Dienstbehörde, oberste Dienstbehörde und Personalvertretungen haben darüber zu wachen, dass alle Dienstkräfte nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Dazu zählt insbesondere, dass jede Benachteiligung von Dienstkräften wegen ihres Geschlechts, ihrer geschlechtlichen Identität, ihrer sexuellen Identität, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer Abstammung, ihrer Nationalität, ihrer ethnischen Herkunft oder sonstigen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer die freiheitliche demokratische Grundordnung bejahenden politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung unterbleibt. Dabei müssen Dienststelle und Personalvertretung sich so verhalten, dass das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird.

(2) Dienstkräfte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch in der Dienststelle nicht beschränkt; dabei müssen sie sich so verhalten, dass das Vertrauen der Dienstkräfte in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. Die Vertretung der Dienststelle und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu

unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

(3) Die Personalvertretungen haben sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Dienstkräfte einzusetzen.

§ 72

Allgemeine Aufgaben

(1) Der Personalrat sowie die entsprechenden Stufenvertretungen haben folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen;
2. darüber zu wachen, dass die für die Dienstkräfte geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden;
3. Anregungen und Beschwerden von Dienstkräften entgegenzunehmen, und falls sie berechtigt erscheinen, auf ihre Erledigung hinzuwirken;
4. der Benachteiligung von Menschen mit Behinderung entgegenzuwirken sowie deren Inklusion und Teilhabe zu fördern, insbesondere die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter und sonstiger besonders schutzbedürftiger, insbesondere älterer Beschäftigter zu fördern sowie Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter zu beantragen;
5. darüber zu wachen, dass Pläne zur Förderung von Personen mit Migrationshintergrund nach § 9 des Partizipationsgesetzes vom 5. Juli 2021 (GVBl. S. 842), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 9. Februar 2023 (GVBl. S. 30) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung erstellt und durchgeführt werden, die Eingliederung von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte in die Dienststelle und das Verständnis zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der Dienststelle zu beantragen;
6. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der jugendlichen und auszubildenden Dienstkräfte eng zusammenzuarbeiten;
7. die Dienstkräfte in den Verwaltungsräten und den entsprechenden Organen von Einrichtungen des Landes Berlin nach den hierfür geltenden Vorschriften zu vertreten;

8. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und darüber zu wachen, dass Frauenförderpläne erstellt und durchgeführt werden, sowie Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, entgegenzuwirken, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg;
9. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern;
10. die Akzeptanz gegenüber Menschen unterschiedlicher sexueller und geschlechtlicher Identität sowie körperlicher Geschlechtsmerkmale und unterschiedlichen Geschlechtsausdrucks zu fördern und entsprechenden Benachteiligungen entgegenzuwirken.

(2) Der Personalrat ist an Prüfungen der Dienstkräfte zu beteiligen. Das Nähere regeln die Prüfungsordnungen.

§ 73

Informationsrecht und Datenschutz

(1) Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind sämtliche zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen und vorhandene Informationen zur Verfügung zu stellen. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der betroffenen Person und nur von den von ihr bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden. Die Überlassung von elektronischen Personalaktenauszügen oder solcher in Papierform bedarf einer entsprechenden Zustimmung. Die Personalvertretung ist vor Probetrieb oder Einführung neuer Softwareprogramme und deren Leistungsumfang zu informieren. Die Personalvertretung ist auch über die Wirtschaftsplanung oder Haushaltsplanung der Dienststelle und über die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung zu unterrichten.

(2) Die Vorschriften über die Behandlung von Verschlusssachen bleiben unberührt.

(3) Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat die Personalvertretung die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit die Personalvertretung zur Erfüllung der in ihrer Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist die Dienststelle der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die Personalvertretung ist verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften im Tätigkeitsbereich der Personalvertretung sicherzustellen.

(4) Die oder der behördliche Datenschutzbeauftragte berät und unterstützt die Personalvertretung bei deren Erstellung des Datenschutz- und Löschkonzepts und überwacht die Einhaltung der Datenschutzvorschriften. Die oder der Datenschutzbeauftragte gibt der Personalvertretung Gelegenheit, eigenständig Abhilfe zu schaffen, sofern datenschutzrechtliche Bedenken bestehen.

(5) Personenbezogene Daten, die der Personalrat in Akten oder elektronisch verarbeitet, sind zu vernichten oder zu löschen, sobald sie zur Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlich sind und besondere gesetzliche Regelungen nichts anderes bestimmen.

§ 74

Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Sie werden von der Dienststelle und dem Personalrat geschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzumachen.

(2) Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, gehen den Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor. Sie sind, sofern sie für einen über eine Dienststelle hinausgehenden Bereich bestimmt sind, zwischen der obersten Dienstbehörde und dem Hauptpersonalrat im Einvernehmen mit der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung zu schließen. Entwürfe von Dienstvereinbarungen, die für einen über eine oberste Dienstbehörde hinausgehenden Bereich oder für die gesamte Berliner Verwaltung bestimmt sind, werden von der Fachverwaltung, zu deren Geschäftsbereich der mit der Dienstvereinbarung zu regelnde Sachverhalt gehört, gemeinsam mit dem für den Abschluss der Dienstvereinbarung zuständigen Hauptpersonalrat erarbeitet. Dienstvereinbarungen, die für einen über eine oberste Dienstbehörde hinausgehenden Bereich bestimmt sind, schließt die für das Personalvertretungsrecht zuständige Senatsverwaltung im Einvernehmen mit den beteiligten obersten Dienstbehörden mit dem Hauptpersonalrat. Dienstvereinbarungen, die für die gesamte Berliner Verwaltung bestimmt sind, schließt die für das Personalvertretungsrecht zuständige Senatsverwaltung mit dem Hauptpersonalrat.

(3) Besteht für den Bereich, für den eine Dienstvereinbarung geschlossen werden soll, ein Gesamtpersonalrat, so tritt dieser an die Stelle des Personalrats oder des

Hauptpersonalrats. Im Geschäftsbereich der Polizeibehörde tritt an die Stelle der obersten Dienstbehörde die Dienstbehörde.

(4) Nach Ablauf einer Dienstvereinbarung ist eine Nachwirkung der in ihr getroffenen Regelungen ausgeschlossen, sofern eine Nachwirkung vertraglich nicht ausdrücklich vereinbart wird.

§ 75

Ausschluss von Dienstvereinbarungen

Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

§ 76

Krankenhausbetriebe

In den Krankenhausbetrieben hat die Personalvertretung die Krankenhausleitung in der Erfüllung der Betriebszwecke durch Beratung und Mitarbeit zu unterstützen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe steht der Personalvertretung das Recht auf Auskunft und laufende Berichterstattung über die Betriebsvorgänge und die Entwicklung des Betriebes sowie auf Vorlage der erläuterten Bilanz mit Gewinn- und Verlustrechnung zu.

§ 77

Arbeitsschutz

(1) Die Personalvertretung hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.

(2) Die Dienststelle und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, die Personalvertretung oder die von ihr bestimmten Mitglieder der Personalvertretung bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen sowie bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Betreffen Angelegenheiten des Arbeitsschutzes oder Besichtigungen besonders jugendliche oder

auszubildende Dienstkräfte, ist ebenfalls ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung hinzuzuziehen. Die Dienststelle hat der Personalvertretung unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen der Dienststelle mit den Sicherheitsbeauftragten nach § 22 Absatz 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen von der Personalvertretung beauftragte Mitglieder der Personalvertretung teil.

(4) Die Personalvertretung erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen sie nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist, sowie Gutachten, die der Dienststelle in diesem Zusammenhang bekannt sind oder werden, sofern diese keine personenbezogenen, besonders zu schützenden Daten über gesundheitliche Einschränkungen von Beschäftigten enthalten.

(5) Die Dienststelle hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach § 193 Absatz 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch von der Personalvertretung zu unterschreibenden Unfallanzeige oder der nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu fertigenden Niederschrift oder Unfallanzeige auszuhändigen.

(6) Vor der Verpflichtung oder Entpflichtung einer freiberuflich tätigen Ärztin oder eines freiberuflich tätigen Arztes für betriebsärztliche Aufgaben, einer freiberuflich tätigen Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eines überbetrieblichen Dienstes von Betriebsärztinnen und -ärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit ist die Personalvertretung zu hören.

§ 78 Durchführung von Entscheidungen

(1) Entscheidungen, an denen die Personalvertretung beteiligt war, führt je nach Zuständigkeit die Dienststelle, die Dienstbehörde oder die oberste Dienstbehörde durch, es sei denn, dass im Einzelfall mit der Personalvertretung etwas anderes vereinbart ist.

(2) Die Personalvertretung darf nicht einseitig in den Dienstbetrieb eingreifen.

Unterabschnitt 2 Mitbestimmung und Mitwirkung

§ 79

Mitbestimmung

(1) Unterliegt eine Maßnahme der Mitbestimmung, darf sie nur mit vorheriger Zustimmung der Personalvertretung umgesetzt werden.

(2) Die Dienststelle unterrichtet die Personalvertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt die Zustimmung. Die Personalvertretung kann verlangen, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet. Der Beschluss der Personalvertretung ist der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen, im Falle der außerordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche seit Zugang des Antrages mitzuteilen und im Falle der Ablehnung zu begründen. Eine Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Personalvertretung nicht fristgemäß die Zustimmung unter Angabe von Sachgründen verweigert. Die Personalvertretung und die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle können innerhalb der Zustimmungsfristen im Einzelfall für begrenzte, nicht länger als drei Monate umfassende Zeiträume oder für bestimmte Mitbestimmungstatbestände eine von Satz 3 abweichende Frist vereinbaren. Ist die Dienststelle nach allgemeinen Vorschriften an eine Frist gebunden, kommt eine Fristverlängerung höchstens bis zu einer Woche vor Ablauf dieser Frist in Betracht.

(3) Der Personalrat kann in den Fällen der §§ 86 Absatz 3, 87 und 88 seine Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen eine Bestimmung in einer Rechtsvorschrift oder einen Tarifvertrag, eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung, den Frauenförderplan, den Plan zur Förderung von Personen mit Migrationshintergrund, eine Dienstvereinbarung, eine Inklusionsvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung oder eine Verwaltungsvorschrift im Sinne des § 90 Absatz 1 Nummer 1 verstößt oder
2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme die oder der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass die oder der Beschäftigte oder die Bewerberin oder der Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören wird.

(4) Verweigert die Personalvertretung ihre Zustimmung und trägt sie dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vor, die für eine Dienstkraft ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, hat die Dienststelle der Dienstkraft Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist auf Antrag der Dienstkraft aktenkundig zu machen.

(5) Abweichend von den Absätzen 1 und 2 kann die Personalvertretung ihre Zustimmung zu Maßnahmen in zuvor festgelegten Einzelfällen oder für zuvor festgelegte Fallgruppen von Maßnahmen vorab erteilen. Die Bestimmung der Maßnahmen erfolgt für die Dauer der Amtszeit der Personalvertretung; die Bestimmung kann jederzeit geändert oder widerrufen werden. Die Fälle, in denen eine vorab erteilte Zustimmung in Anspruch genommen worden ist, sind der Personalvertretung jeweils in der nächsten Sitzung bekanntzugeben.

(6) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie oder er hat der Personalvertretung die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Mitbestimmung einzuleiten oder fortzusetzen.

(7) Die Personalvertretung kann der Dienststelle eine Maßnahme mit Kollektivbezug, die ihrer Mitbestimmung unterliegt, vorschlagen. Der Vorschlag ist zu begründen. Wird dem Initiativantrag nicht entsprochen, hat die Dienststelle der Personalvertretung innerhalb von zwei Wochen ihre Entscheidung mitzuteilen und zu begründen. Ist eine Entscheidung innerhalb von zwei Wochen nicht möglich, ist ein Zwischenbescheid zu erteilen.

(8) Unterrichtung, Beschlussmitteilung, Fristenvereinbarung, Initiativantrag und Entscheidungsmitteilung können schriftlich, in Textform, durch Übermittlung eines intern elektronisch gezeichneten Dokuments oder unter Nutzung eines dienststellenüblichen elektronischen Dokumentenmanagement- oder Vorgangsbearbeitungssystems erfolgen. Hat die Dienststelle zur Unterrichtung ein dienststellenübliches elektronisches Mail-, Dokumentenmanagement- oder Vorgangsbearbeitungssystem genutzt, soll der Beschluss auf gleichem Wege übermittelt werden.

(9) Als Dienststelle im Sinne der Absätze 1 bis 8 gelten auch die Dienstbehörden und obersten Dienstbehörden.

§ 80

Einigungsverfahren

(1) Wird eine Maßnahme abgelehnt und kommt nachfolgend eine Einigung zwischen dem Personalrat und der Dienststelle nicht zustande, kann die Dienststelle oder der

Personalrat ein Einigungsverfahren anstrengen. Dazu ist die Angelegenheit der Dienstbehörde unverzüglich nach dem Scheitern der Einigung schriftlich oder in Textform zur Verhandlung zwischen Dienstbehörde und dem Hauptpersonalrat vorzulegen. Die erforderlichen Unterlagen sind dem Hauptpersonalrat zeitgleich zu übersenden. Die Verhandlung soll innerhalb von zwölf Arbeitstagen nach Eingang der Unterlagen beim Hauptpersonalrat stattfinden; die Frist kann einvernehmlich verlängert werden. Der Hauptpersonalrat kann ein Teilgremium mit der Verhandlung und Entscheidung betrauen.

(2) Kommt in der Verhandlung eine Einigung nicht zustande, entscheidet im Bereich

1. der Hauptverwaltung: die Leiterin oder der Leiter der Dienstbehörde;
2. der Verwaltung des Abgeordnetenhauses: die Präsidentin oder der Präsident des Abgeordnetenhauses;
3. des Rechnungshofs: die Präsidentin oder der Präsident des Rechnungshofs;
4. der oder des Datenschutzbeauftragten: die oder der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit;
5. der oder des Bürger- und Polizeibeauftragten: die oder der Bürger- und Polizeibeauftragte;
6. der Bezirksverwaltungen: das Bezirksamtsmitglied, dessen Geschäftsbereich die Serviceeinheit Personal umfasst;
7. des Krankenhauses des Maßregelvollzugs Berlin, soweit es sich nicht um Einzelpersonalangelegenheiten handelt, für die der Krankenhausbetrieb nicht zuständig ist: nach Maßgabe des Landeskrankenhausgesetzes die Krankenhauskonferenz oder die Krankenhausleitung;
8. der Eigenbetriebe des Landes Berlin: das durch Gesetz, Satzung oder in sonstiger Weise mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde hierzu berufene Organ, soweit das Personal nicht im Dienst einer anderen Dienstbehörde des Landes Berlin steht.

Die Entscheidung soll innerhalb von zwölf Arbeitstagen nach Abschluss der Verhandlung getroffen werden und ist den Beteiligten unverzüglich zuzuleiten.

(3) In den Dienstbereichen, in denen ein Gesamtpersonalrat besteht und die zuständige Dienstbehörde nicht zugleich oberste Dienstbehörde ist, tritt in den Fällen des Absatzes 1 an die Stelle des Hauptpersonalrats der Gesamtpersonalrat. Gegen die Entscheidung kann der Gesamtpersonalrat innerhalb von zwei Wochen die oberste Dienstbehörde anrufen. Diese entscheidet nach Verhandlung mit dem Hauptpersonalrat. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht, soweit der Gesamtpersonalrat nach § 54 anstelle eines Personalrats entschieden hat; in diesen Fällen gelten die Absätze 1 und 2.

(4) Bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt an die Stelle des Hauptpersonalrats der Gesamtpersonalrat. Ist ein Gesamtpersonalrat nicht vorhanden, erfolgt die Verhandlung zwischen dem Personalrat und der Dienstbehörde. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet das durch Gesetz, Satzung oder in sonstiger Weise berufene Organ.

§ 81

Einigungsstelle

(1) Gegen die Entscheidung nach § 80 kann der Hauptpersonalrat auf Antrag der zuständigen Personalvertretung binnen zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen; die Dienststelle ist unter Benennung der wesentlichen Gründe unverzüglich über die Anrufung zu informieren. Sieht der Hauptpersonalrat von der Anrufung der Einigungsstelle ab, so hat er dies der zuständigen Personalvertretung und der Dienststelle unverzüglich mitzuteilen. Bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt an die Stelle des Hauptpersonalrats die zuständige Personalvertretung.

(2) In den in

1. § 85 Absatz 1 Satz 1 Nummer 15, Absatz 3 Nummer 1, 2 und 8 bis 12, § 86 Absatz 1 Nummer 4 und Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 genannten Angelegenheiten,
2. § 87 Nummer 1 und 7 genannten Angelegenheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in ihrer Tätigkeit zeitlich überwiegend hoheitsrechtliche Befugnisse im Sinne von Artikel 33 Absatz 4 des Grundgesetzes ausüben, und
3. § 85 Absatz 3 Nummer 3 bis 7, § 86 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 bis 7 und § 88 genannten Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten

kann die oberste Dienstbehörde, für die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die Aufsichtsbehörde, binnen eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle die Entscheidung des Senats von Berlin beantragen. Für die Verwaltung des Abgeordnetenhauses, den Rechnungshof, die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit oder den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit und die oder den Bürger- und Polizeibeauftragten entscheidet anstelle des Senats von Berlin binnen eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle die Präsidentin oder der Präsident des Abgeordnetenhauses, die Präsidentin oder der Präsident des Rechnungshofs, die oder der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit oder die oder der Bürger- und Polizeibeauftragte.

§ 82

Zusammensetzung

- (1) Die Einigungsstelle wird bei der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung gebildet und führt die Bezeichnung „Einigungsstelle für Personalvertretungssachen“. Sie besteht aus sechs Beisitzerinnen oder Beisitzern und einer oder einem unparteiischen Vorsitzenden oder deren oder dessen Vertreterin oder Vertreter.
- (2) Die oder der unparteiische Vorsitzende der Einigungsstelle und drei Vertreterinnen oder Vertreter werden von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung nach Einigung mit dem Hauptpersonalrat für die Dauer von vier Jahren bestellt. Kommt innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden der oder des Vorsitzenden oder einer Vertreterin oder eines Vertreters eine Einigung über die Person nicht zustande, bestellt sie die Präsidentin oder der Präsident des Oberverwaltungsgerichts Berlin.
- (3) Die Beisitzerinnen und Beisitzer werden von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung für die Dauer von vier Jahren bestellt.
- (4) Die Beisitzerinnen und Beisitzer müssen je zur Hälfte
1. von den obersten Dienstbehörden des Landes Berlin oder der obersten Dienstbehörde der jeweiligen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts und
 2. von dem Hauptpersonalrat, für Angelegenheiten des Personals der Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts von deren Gesamtpersonalrat oder, falls ein solcher nicht besteht, von deren Personalrat vorgeschlagen sein. Unter den von den Personalvertretungen vorgeschlagenen Beisitzerinnen und Beisitzern sollen die in den betroffenen Dienststellen vorhandenen Gruppen nach § 3 Absatz 2 vertreten sein. Betrifft die Angelegenheit lediglich eine Gruppe, sollen die in Satz 2 genannten Beisitzerinnen und Beisitzer dieser Gruppe angehören. Die Beisitzerinnen und Beisitzer müssen Dienstkräfte des Landes Berlin oder der jeweiligen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts sein.

§ 83

Verfahren vor der Einigungsstelle

(1) Die Verhandlungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. Den Vertreterinnen und Vertretern der Verwaltungen und der Personalvertretungen ist die Anwesenheit zu gestatten und Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Äußerung zu geben. Andere Personen, die ein berechtigtes Interesse nachweisen, können zur Verhandlung zugelassen werden.

(2) Die Einigungsstelle entscheidet nach mündlicher Verhandlung durch Beschluss. Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst.

(3) Die oder der Vorsitzende der Einigungsstelle kann Verhandlungen und Beschlussfassungen mittels Videokonferenz durchführen lassen, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind und
2. nicht mindestens eine Beisitzerin oder ein Beisitzer oder einer der Beteiligten binnen einer Frist von drei Tagen ab dem Zugang der Ladung gegenüber der oder dem Vorsitzenden der Einigungsstelle schriftlich widerspricht.

Eine über ein schriftliches Sitzungsprotokoll hinausgehende Aufzeichnung ist unzulässig. Die oder der Vorsitzende, die Beisitzerinnen und Beisitzer sowie die Beteiligten und sonstigen Berechtigten, die mittels Videokonferenz an Verhandlungen und Beschlussfassungen teilnehmen, gelten als anwesend. Die oder der Vorsitzende der Einigungsstelle hat die Anwesenheit vor Beginn der Verhandlung oder Beschlussfassung festzustellen und im Protokoll zu vermerken.

(4) Der Beschluss soll binnen zwei Monaten nach Anrufung der Einigungsstelle gefasst werden; dies gilt auch dann, wenn die Stellungnahmen der Beteiligten nicht rechtzeitig vorliegen. Der Beschluss ist den Beteiligten, in den Fällen des § 81 Absatz 2 auch der obersten Dienstbehörde oder der Aufsichtsbehörde zuzustellen. Er bindet die Beteiligten, soweit er eine Entscheidung enthält; § 81 Absatz 2 bleibt unberührt. Entscheidungen, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, dürfen jedoch nicht dem Senat von Berlin entzogen werden.

§ 84

Mitwirkung

(1) Die Dienststelle unterrichtet die Personalvertretung von der beabsichtigten mitwirkungspflichtigen Maßnahme und beantragt die Zustimmung. Die Personalvertretung kann verlangen, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet.

(2) Auf Wunsch der Personalvertretung ist die vorgesehene Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung eingehend innerhalb der Mitwirkungsfrist mit ihr zu erörtern.

(3) Äußert sich die Personalvertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder hält sie bei Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. Der Personalrat und die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle können innerhalb der Äußerungsfrist eine von Satz 1 abweichende Frist vereinbaren. Im Fall der außerordentlichen Kündigung der in § 89 Absatz 1 benannten Dienstkräfte beträgt die Frist eine Woche. § 79 Absatz 2 Satz 6 und Absatz 4 gilt entsprechend.

(4) Macht die Personalvertretung innerhalb der Frist Einwendungen oder Vorschläge und wird den Einwendungen nicht oder nicht in vollem Umfange entsprochen, ist die Entscheidung der Personalvertretung unverzüglich mitzuteilen. Dabei sind die Gründe anzugeben, die einer Berücksichtigung der Einwendungen oder Vorschläge der Personalvertretung entgegenstehen.

(5) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Die Personalvertretung ist hiervon unverzüglich zu unterrichten.

(6) § 79 Absatz 7 und 8 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 3 Mitbestimmungsangelegenheiten

§ 85

Allgemeine Angelegenheiten

(1) Die Personalvertretung bestimmt, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder Tarifvertrag besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, mit über

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
2. Anordnung von Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden;
3. Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen;
4. Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle;

5. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Bezüge und Arbeitsentgelte;
6. Aufstellung und Änderungen des Urlaubsplanes;
7. Durchführung der Berufsausbildung und Umschulung bei Arbeitnehmern;
8. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Dienstkräfte;
9. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen sowie Berufskrankheiten und zum Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Unfallverhütungsvorschriften;
10. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen;
11. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Dienstkräften infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen;
12. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung neuer Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte einschließlich der Geldfaktoren;
13. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens;
14. Gestaltung der Arbeitsplätze;
15. Einführung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit zu erfassen.

(2) Absatz 1 Nummer 2 gilt nicht, soweit bei unvorhergesehenen dienstlichen Erfordernissen

1. insbesondere im Geschäftsbereich der Verfassungsschutzabteilung bei der für Verfassungsschutz zuständigen Senatsverwaltung, der Polizeibehörde, der Feuerwehr oder sonstiger Sicherheitsbehörden, in Betrieben der Energie- und Wasserversorgung, der Abfallbeseitigung und des öffentlichen Nahverkehrs, in für den Katastrophenschutz zuständigen Bereichen der Verwaltungen sowie in Krankenanstalten, Kindertagesstätten, Kinderheimen und Altenheimen Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit oder Überstunden und
2. bei Lehrkräften zur Vermeidung eines Unterrichtsausfalles Mehrarbeit oder Überstunden im Umfange von bis zu drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat

angeordnet werden. Die Personalvertretung ist unverzüglich zu unterrichten.

(3) Die Personalvertretung bestimmt, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder Tarifvertrag besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen nach Maßgabe des § 81 Absatz 2, mit über

1. allgemeine Fragen der Fortbildung der Dienstkräfte;
2. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs;
3. Zulassung oder Anmeldung der Teilnehmenden für eine Fortbildung, die für ein höheres Statusamt oder eine höhere Eingruppierung notwendige Voraussetzung ist, sofern die Dienststelle diesbezüglich eine Auswahlentscheidung trifft, eine Priorisierung vornimmt oder aus anderen Gründen einen solchen Fortbildungswunsch ablehnt mit Ausnahme der Nachbesetzung freier Plätze solcher Fortbildungsveranstaltungen;
4. Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärztinnen und -ärzten für allgemeine, sich nicht aus dem Arbeitssicherheitsgesetz in der jeweils geltenden Fassung ableitende Angelegenheiten;
5. Inhalt von Personalfragebogen;
6. Beurteilungsrichtlinien;
7. Erlass von Trageordnungen für Dienstkleidung;
8. Einführung und Anwendung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Dienstkräfte außerhalb von Besoldungs-, Gehalts-, Lohn- und Versorgungsleistungen sowie die Änderung oder Erweiterung dieser Verarbeitung, wenn sie auf Grund ihres Umfangs einer Einführung vergleichbar sind; Nummer 11 und 12 sowie Absatz 1 Nummer 15 bleiben unberührt;
9. Einführung neuer Arbeitsmethoden im Rahmen der Informations- und Kommunikationstechnik sowie die Änderung oder Ausweitung dieser Arbeitsmethoden, wenn sie auf Grund ihres Umfangs einer Einführung vergleichbar sind;
10. Einführung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze sowie die Änderung oder Ausweitung dieser Netze, wenn sie aufgrund ihres Umfangs einer Einführung vergleichbar sind;
11. Nutzung oder aktive Nachrüstung technischer Einrichtungen, die nicht dazu bestimmt sind, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit zu erfassen oder das Verhalten oder die Leistung der Dienstkräfte zu überwachen, zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Dienstkräfte;
12. Probetrieb, Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Dienstkräfte zu überwachen.

Updates oder technisch notwendige Versionswechsel bereits mitbestimmter Softwareprogramme stellen keine Einführung und Anwendung in diesem Sinne dar, sofern sie nicht zu einer wesentlichen Ausweitung der Möglichkeiten zur Überwachung führen.

§ 86

Gemeinsame Angelegenheiten

- (1) In Angelegenheiten sämtlicher Dienstkräfte bestimmt der Personalrat mit bei
1. Gewährung von Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen;
 2. Gewährung von Vorschüssen;
 3. Verschiebung von Dienstkräften;
 4. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen eine Dienstkraft, soweit diese der Mitbestimmung des Personalrats nicht widerspricht;
 5. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, außer im Bereich der Polizeibehörde, sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen;
 6. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen.
- (2) Im Falle des Absatzes 1 Nummer 1 obliegt die Mitbestimmung nicht dem gesamten Personalrat, sondern dem Vorstand.
- (3) In Angelegenheiten sämtlicher Dienstkräfte bestimmt der Personalrat nach Maßgabe des § 81 Absatz 2 mit bei
1. Versetzung;
 2. Umsetzung innerhalb der Dienststelle für mehr als drei Monate, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist; das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört hierbei zum Dienstort;
 3. Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten oder sobald die Abordnung diese Dauer überschreitet, soweit es sich nicht um in der Ausbildung stehende Dienstkräfte handelt;
 4. Zuweisung nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes oder einer entsprechenden tarifrechtlichen Regelung oder Personalgestellung für mehr als drei Monate;
 5. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;
 6. Anordnungen, welche die freie Wahl der Wohnung beschränken;

7. Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie bei Erweiterung oder Einschränkung ihrer Aufgaben.
- Im Falle der Versetzung nach Satz 1 Nummer 1 bestimmen beim Wechsel des Zuständigkeitsbereichs des Personalrats die Personalräte der bisherigen und der neuen Dienststelle mit. Als Versetzung im Sinne dieses Gesetzes gilt auch die Änderung der Geschäftsverteilung, wenn die Dienstkraft hierdurch den Zuständigkeitsbereich des Personalrats wechselt. Der Wechsel von einer Schule zu einer anderen gilt nicht als Versetzung im Sinne dieses Gesetzes; er stellt auch keine Abordnung dar.

§ 87

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

In Angelegenheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmt der Personalrat mit bei

1. Einstellung und Eingruppierung bei Einstellung;
2. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit für mehr als drei Monate;
3. Gewährung von Leistungs- und Funktionszulagen;
4. Höhergruppierung;
5. Herabgruppierung;
6. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus;
7. Kündigung.

§ 88

Beamte

In Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten bestimmt der Personalrat mit bei

1. Einstellung;
2. Verlängerung der Probezeit;
3. Vorschlägen der Dienstbehörde an die Schulkonferenz für die Bestellung von Schulleiterinnen oder Schulleitern und ihren ständigen Vertreterinnen oder Vertretern sowie der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter an Oberstufenzentren;
4. Beförderung und gleichstehender Verleihung eines anderen Amtes nach § 13 Absatz 1 des Laufbahngesetzes;
5. Laufbahnwechsel und Wechsel des Laufbahnzweiges nach § 16 des Laufbahngesetzes;

6. nicht nur vorübergehender Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit;
7. Ablehnung von Anträgen nach den §§ 54, 54a, 54b, 54c, 54d und 55 des Landesbeamtengesetzes;
8. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze;
9. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand ohne eigenen Antrag, soweit der Beamte der Mitbestimmung des Personalrats nicht widerspricht;
10. Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf ohne eigenen Antrag;
11. Rücknahme der Ernennung einer Beamtin oder eines Beamten.

§ 89

Besonderheiten für bestimmte Dienstkräfte

- (1) Bei personalrechtlichen Entscheidungen, die Dienstkräfte mit vorwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit betreffen, tritt an die Stelle des Mitbestimmungsrechts das Mitwirkungsrecht, sofern diese Dienstkräfte nicht die Mitbestimmung beantragen.
- (2) Das Mitbestimmungsrecht entfällt mit Ausnahme des Schuldienstes an der Berliner Schule für Beamtenstellen ab Besoldungsgruppe A 16 und entsprechende Arbeitnehmerstellen. Es entfällt ferner für personalrechtliche Entscheidungen, die Schulaufsichtsbeamtinnen und Schulaufsichtsbeamte sowie entsprechende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Dirigierende Ärztinnen und Dirigierende Ärzte (Chefärztinnen und Chefärzte) sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Bühnen betreffen, mit denen ein festes Gehalt (Gage) auf Grund eines Normalvertrages vereinbart ist.
- (3) Das Mitbestimmungsrecht entfällt für Stellen der in § 13 Absatz 3 Nummer 1 und 2 genannten Dienstkräfte.

Unterabschnitt 4 Mitwirkungsangelegenheiten und Anhörung

§ 90

Mitwirkungsangelegenheiten und Anhörung

- (1) Die Personalvertretung wirkt mit bei

1. Verwaltungsvorschriften über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen;
2. Verwaltungsvorschriften, die für die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Dienstkräfte erlassen werden;
3. Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden und grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen;
4. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen;
5. Anmeldung für Dienstkräfte im Rahmen der Entwürfe für den Haushaltsplan, Änderungen der Stellenrahmen und der Dienstposten- und Arbeitsbewertung sowie Stellenverlagerungen;
6. Ausschreibung freier Stellen und Ausschreibung beabsichtigter Einstellungen;
7. Abgabe von dienstlichen Beurteilungen, soweit es sich nicht um in § 89 Absatz 2 genannte oder in der Ausbildung stehende Dienstkräfte handelt;
8. Disziplinarverfügungen und der Erhebung der Disziplinarklage gegen Beamtinnen und Beamte;
9. Herabsetzung der Arbeitszeit wegen begrenzter Dienstfähigkeit und funktionsbezogenen Dienstunfähigkeit ohne eigenen Antrag, soweit die Beamtin oder der Beamte die Mitwirkung beantragt;
10. Einstellung von Personen, die nach § 16d des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch tätig werden, für eine Dauer von bis zu sechs Monaten.

(2) Der Personalrat ist anzuhören bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen. Die Anhörung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Äußerung des Personalrats noch Einfluss auf die Willensbildung der Dienststelle nehmen kann.

Abschnitt 7

Rechtsweg

§ 91

Zuständigkeit

(1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden außer in den Fällen der §§ 22 und 25 über

1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,

2. Wahl und Amtszeit der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie die Zusammensetzung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
3. Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
4. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.

(2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren nach den §§ 80 bis 85 Arbeitsgerichtsgesetz gelten entsprechend. Abweichend von § 85 Absatz 2 Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes kann in Eilverfahren die Entscheidung durch die Vorsitzende Richterin oder den Vorsitzenden Richter ergehen.

§ 92

Fachkammer und Fachsenat

(1) Bei dem Verwaltungsgericht Berlin ist eine Fachkammer und bei dem Obergerverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg ein Fachsenat zu bilden.

(2) Die Fachkammer und der Fachsenat bestehen aus einer Vorsitzenden oder einem Vorsitzenden und ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern. Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter müssen Dienstkräfte der in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Behörden, Gerichte oder nichtrechtsfähigen Anstalten sein. Sie werden je zur Hälfte auf Vorschlag

1. des Hauptpersonalrats und
2. der in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten

von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung berufen. Für die Berufung und Stellung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die ehrenamtlichen Richter am Arbeitsgericht und am Landesarbeitsgericht entsprechend. Wird während der Amtszeit die Bestellung neuer ehrenamtlicher Richterinnen und Richter erforderlich, so werden sie für den Rest der Amtszeit bestellt.

(3) Die Fachkammer und der Fachsenat entscheiden in der Besetzung mit einer Vorsitzenden oder einem Vorsitzenden und je zwei nach Absatz 2 Satz 3 Nummer 1 und 2 berufenen ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern. Unter den in Absatz 2 Satz 3 Nummer 1 bezeichneten ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern muss sich je eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer und eine Beamtin oder ein Beamter befinden.

(4) Von der Ausübung des Amtes als Richterin oder Richter oder ehrenamtliche Richterin oder ehrenamtlicher Richter ist auch ausgeschlossen, wer bei dem vorangegangenen Verwaltungsverfahren mitgewirkt hat.

Abschnitt 8

Sondervorschriften

§ 93

Behandlung von Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde

(1) Der Personalrat der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung ist in Angelegenheiten nach Abschnitt 6 insgesamt zu beteiligen, soweit seine Mitglieder nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sind, Kenntnis von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten. Er hat für die Beteiligung aus seiner Mitte einen Ausschuss zu bilden, wenn die Ermächtigung aller Mitglieder nicht zustande kommt. Für die Mitglieder des Ausschusses gelten Satz 1 und § 29 Absatz 1 Satz 2 entsprechend. § 11 Satz 2 findet für die Mitglieder des Ausschusses keine Anwendung.

(2) In den in Absatz 1 genannten Angelegenheiten sind § 30 Absatz 3 Nummer 4 und Nummer 5, § 31 Absatz 2 und 3 Satz 2 sowie die §§ 35 und 36 nicht anzuwenden; in den Fällen des § 34 Absatz 1 Satz 2 findet eine Beteiligung der Gewerkschaften nicht statt. Diese Angelegenheiten werden in der Personalversammlung nicht behandelt.

(3) Im Verfahren nach § 80 gelten für den Hauptpersonalrat die Absätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Für das Verfahren vor der Einigungsstelle und die Beteiligten nach den §§ 81 bis 83 gilt Absatz 1 entsprechend. § 83 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 ist nicht anzuwenden. Kommt die Ermächtigung aller Mitglieder der Einigungsstelle nicht zustande, tritt an ihre Stelle ein Gremium, das aus der oder dem unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle und zwei Beisitzerinnen oder Beisitzern besteht. Eine Beisitzerin oder ein Beisitzer wird von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung auf Vorschlag des Hauptpersonalrats bestellt. Die weitere Beisitzerin oder der weitere Beisitzer, die oder der Dienstkraft der für den Verfassungsschutz zuständigen

Senatsverwaltung sein soll, wird ebenfalls von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung bestellt. Absatz 1 gilt entsprechend.

(5) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle kann anordnen, dass in den Fällen des Absatzes 1 dem Personalrat, dem Hauptpersonalrat und der Einigungsstelle Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, soweit dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder auf Grund internationaler Verpflichtungen geboten ist. Im Beschlussverfahren vor den Verwaltungsgerichten nach § 91 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.

(6) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle kann bestimmen, dass Dienstkräfte, bei denen dies wegen ihrer dienstlichen Aufgabe dringend geboten ist, nicht an Personalversammlungen teilnehmen.

§ 94

Sondervorschriften für Schulen

(1) Bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten nach § 7 Absatz 3 Satz 3 des Schulgesetzes findet eine unverzügliche Unterrichtung des Personalrats statt.

(2) Bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von mehr als drei Monaten nach § 7 Absatz 3 Satz 3 des Schulgesetzes gilt ein abgekürztes Mitbestimmungsverfahren nach Maßgabe der nachfolgenden Sätze 2 bis 10. Die Aufgaben der Dienststellenleitung nimmt insoweit die Schulleiterin oder der Schulleiter wahr. Im Falle eines Einigungsstellenverfahrens kann statt dieser oder diesem eine entscheidungsbefugte Person aus dem Bereich des Personalwesens der für Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung die Aufgaben der Dienststellenleitung wahrnehmen. Der Beschluss des Personalrats ist innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Zugang des Antrages schriftlich mitzuteilen und im Falle einer Ablehnung zu begründen. Der zuständige Personalrat kann sein Mitbestimmungsrecht durch einstimmigen Beschluss auf einen Ausschuss übertragen, der aus mindestens drei Mitgliedern des Personalrats besteht, die vom Personalrat benannt werden. Lehnt der zuständige Personalrat Einstellungen ab, ist innerhalb von einem Arbeitstag eine besondere Einigungsstelle anzurufen. Sie besteht aus zwei Beisitzerinnen oder Beisitzern und der oder dem nach § 82 Absatz 2 bestellten unparteiischen Vorsitzenden. Je eine Beisitzerin oder ein Beisitzer ist dem auf Vorschlag

der obersten Dienstbehörden des Landes Berlin nach § 82 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 erste Alternative und dem auf Vorschlag des Hauptpersonalrats nach Nummer 2 erste Alternative bestellten Personenkreis zu entnehmen. Kommt hier eine Einigung innerhalb von einem Arbeitstag nicht zustande, entscheidet die für das Schulwesen zuständige Senatsverwaltung. In diesen Fällen findet eine Anrufung der Einigungsstelle nach § 81 nicht statt.

(3) Auf Verträge nach den Absätzen 1 und 2 findet § 10 Absatz 1 Satz 4 des Landesgleichstellungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 10. Juli 2025 (GVBl. S. 270) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung keine Anwendung.

Abschnitt 9

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 95

Übergangsregelungen Dienstvereinbarungen

Dienstvereinbarungen, die diesem Gesetz widersprechen, treten mit Inkrafttreten dieses Gesetzes insoweit außer Kraft. Dienstvereinbarungen, die diesem Gesetz widersprechende Regelungen der Zuständigkeit und Befugnisse der Personalvertretungen enthalten, treten insoweit mit Ablauf von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes außer Kraft.

§ 96

Barrierefreier Zugang

Soweit in diesem Gesetz elektronische Kommunikationsmöglichkeiten eröffnet werden, sind diese auch für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefrei zugänglich und nutzbar zu gestalten.

§ 97

Ermächtigungsregelungen

(1) Zur Regelung der in den §§ 12 bis 19, 51, 56, 63, 68 und 69 bezeichneten Wahlen erlässt der Senat durch Rechtsverordnung Vorschriften über

1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl,
2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen,
3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung,
4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,
5. die Stimmabgabe,
6. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
7. die Aufbewahrung der Wahlakten.

(2) Die zur Ausführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt die für das Personalvertretungsrecht zuständige Senatsverwaltung.

§ 98

Unfall in Wahrnehmung dieses Gesetzes

Erleidet eine Beamtin oder ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

§ 99

Übergangsvorschriften

(1) Entscheidungen nach § 6 Absatz 1 und 2 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337; 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 1 des Gesetzes vom 1. April 2026 (GVBl. S. 154) geändert worden ist, werden durch dessen Außerkrafttreten nicht berührt.

(2) Die auf Grundlage des § 98 des in Absatz 1 genannten Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen gelten als auf Grund dieses Gesetzes erlassene Rechtsverordnungen weiter.

Anlage (zu § 5 Absatz 1)

Dienststellen im Sinne des § 5 Absatz 1 sind

1. jede Senatsverwaltung mit den ihr nachgeordneten Behörden (Sonderbehörden) und nichtrechtsfähigen Anstalten, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist,
2. die Senatskanzlei,
3. die Verwaltung des Abgeordnetenhauses,
4. der Rechnungshof,
5. die oder der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit,
6. die oder der Bürger- und Polizeibeauftragte,
7. die oder der Beauftragte zur Aufarbeitung der SED-Diktatur,
8. die Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung,
9. das Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland,
10. bei der Polizeibehörde
 - a) das Polizeipräsidium,
 - b) jede Direktion,
 - c) das Landeskriminalamt,
 - d) die Polizeiakademie,
11. jedes Gericht, jede Staatsanwaltschaft und die Amtsanwaltschaft,
12. die Sozialen Dienste der Justiz,
13. jede Justizvollzugsanstalt,
14. jedes Finanzamt,
15. die Feuerwehr,
16. bei der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung:
 - a) in Regionen, die den Bezirken entsprechen, jeweils die Gesamtheit der in den Schulen, ausgenommen die in Buchstabe b genannten Schulen, tätigen Lehrkräfte, Erzieherinnen und Erzieher, Pädagogischen Unterrichtshilfen, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister, Laborantinnen und Laboranten, technischen, verwaltungsfachlichen und sonstigen Dienstkräfte,
 - b) die Dienstkräfte in zentral verwalteten Schulen,
 - c) die Studienreferendarinnen und Studienreferendare und Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter,
17. das Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin,
18. das Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten,
19. das Landesverwaltungsamt Berlin,

20. das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten und Unterbringung,
21. das Landesamt für Einwanderung,
22. das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit,
23. die Verwaltungsakademie Berlin – Landesamt für Aus- und Fortbildung sowie Interne Beratung,
24. der Landesbetrieb für Gebäudebewirtschaftung,
25. in den Bezirken die gesamte Bezirksverwaltung, jedoch ohne die Krankenhausbetriebe,
26. jeder Krankenhausbetrieb und jede andere Kranken-, Heil- und Pflegeanstalt,
27. jede Körperschaft, Anstalt und Stiftung des öffentlichen Rechts, jedoch ohne die Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten,
28. bei der Charité - Universitätsmedizin Berlin:
 - a) die Medizinische Fakultät Charité - Universitätsmedizin Berlin,
 - b) das Universitätsklinikum Charité - Universitätsmedizin Berlin,
 - c) der Translationsforschungsbereich,
29. jeder Eigenbetrieb des Landes Berlin.

Artikel 2

Folgeänderungen

- (1) § 17 Absatz 8 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 06. September 2002 (GVBl. S. 280) in der Fassung vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10.07.2025 (GVBl. S. 270, 281) wird wie folgt gefasst:

„Die Vorschriften des § 93 Absatz 1 des Personalvertretungsgesetzes vom ... [einsetzen Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes] in der jeweils geltenden Fassung, über die Behandlung der Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde, gelten für die Frauenvertreterin der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung entsprechend.“

- (2) § 8 Absatz 5 des Gesetzes über den Beruf der Pflegefachassistenz im Land Berlin vom 14. September 2021 (GVBl. S. 1020), zuletzt geändert durch Gesetz vom 08.01.2025 (GVBl. S. 7) wird wie folgt gefasst:

„Nicht als Fehlzeit gelten Freistellungsansprüche nach dem Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19.

Juli 2024 (BGBl. I 2024 I Nr. 248) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, dem Personalvertretungsgesetz vom ... [einsetzen Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes] in der jeweils geltenden Fassung sowie nach den für kirchliche Träger geltenden Regelungen zur Mitarbeitervertretung.“

- (3) § 1 Absatz 4 Buchstabe c der Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Entschädigung der Mitglieder der Bezirksverordnetenversammlungen, der Bürgerdeputierten und sonstiger ehrenamtlich tätiger Personen in der Fassung vom 29. Mai 1979 (GVBl. 1979, 826) zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 27.09.2021 (GVBl. S. 1119) wird wie folgt gefasst:

„der Einigungsstellen nach dem Personalvertretungsgesetz vom ... [einsetzen Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes], in der jeweils geltenden Fassung und nach dem Berliner Richtergesetz vom 9. Juni 2011 (GVBl. S. 389) in der jeweils geltenden Fassung sowie nach dem Tarifvertrag über die Interessenvertretung der Auszubildenden beim Berufsamt Berlin,“

Artikel 3

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.

- (2) Gleichzeitig tritt das Personalvertretungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337; 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 1 des Gesetzes vom 1. April 2026 (GVBl. S. 154) geändert worden ist, außer Kraft.

A. Begründung:

a) Allgemeines:

Die bestehenden Regelungen des Personalvertretungsgesetzes (PersVG) bedürfen für eine rechtssichere und erleichterte Personalratsarbeit einer Anpassung an die aktuelle Rechtsprechung, die Praxisbedarfe sowie eine weitere Anpassung an die Möglichkeiten der modernen Arbeitswelt.

Das Personalvertretungsgesetz hat dazu in den letzten Jahren bereits eine kontinuierliche Fortentwicklung unter verschiedenen Schwerpunktsetzungen erfahren. Mit dem Gesetz zur Verstetigung der Sicherstellung der personalvertretungsrechtlichen Interessenvertretung in der Berliner Landesverwaltung vom 23.03.2023 erfolgte bereits eine maßgebliche Modernisierung des Personalvertretungsgesetz durch Schaffung umfangreicher Regelungen zur rechtssicheren digitalen Personalratstätigkeit. Mit Artikel 1 des 10. Änderungsgesetzes vom 27.06.2024 wurden zur möglichst rechtssicheren und erleichterten Durchführung von Personalratswahlen zahlreiche wahlrelevante Anpassungen und Regelungen zur Vermeidung von Gesetzeslücken durch wegfallende Bundesregelungen umgesetzt.

Die bestehenden Regelungen des Personalvertretungsgesetz bedürfen über diese punktuell vorgenommenen Änderungen hinaus auch einer grundlegenden Überarbeitung. Vorhandene Regelungen sind dabei teilweise auch entsprechend der Systematik des Gesetzes neu zu ordnen. Des Weiteren sind die Beteiligungsprozesse insbesondere unter dem Gesichtspunkt der anstehenden Herausforderungen durch die Verwaltungsmodernisierung, des Verwaltungsumbaus und des bestehenden Fachkräftemangels unter Wahrung des fairen Interessenausgleichs zwischen Dienststelle und Personalvertretung sachgerecht zu optimieren, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung sicherzustellen. Daneben erfolgt auch eine rein redaktionelle Überarbeitung des Personalvertretungsgesetzes durch Anpassung der Vorschriften an die geschlechtergerechte Sprache sowie unter Beachtung von Datenschutzbelangen. Den Dienststellen und Personalvertretungen sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung soll mit dem überarbeiteten Personalvertretungsgesetz insoweit ein verbessertes Regelwerk an die Hand gegeben werden, welches deren Arbeit verbessert. Darunter befinden sich eine Vielzahl von Regelpräzisierungen, die zur Steigerung der Rechtssicherheit, aber auch zu Vereinfachungen bei der Personalrats- und der Dienststellentätigkeit beitragen werden. Insbesondere konnte dem Wunsch nach Eröffnung von digitalen Kommunikations- und Bekanntmachungsmöglichkeiten entsprochen werden.

Im Mittelpunkt des überarbeiteten Personalvertretungsgesetzes stehen Verbesserungen der Organisation und Arbeitsweise der Personalvertretungen, die gesetzliche Verankerung der Rechtsprechung, die Bereinigung von Regelungen sowie die sprachliche und redaktionelle Überarbeitung zur Verbesserung der Verständlichkeit und Anwenderfreundlichkeit. Bei den personalvertretungsrechtlichen Regelungen werden insbesondere

Handlungsoptionen erweitert und Regelungen nachgeschärft und auf die sich weiter ändernden Anforderungen der modernen Arbeitswelt reagiert.

Der Gesetzentwurf hat inhaltlich folgende Schwerpunkte, viele Regelungen orientieren sich an der Rechtslage des Bundes:

- Rechtsvereinfachung durch Streichung überholter Rechtsvorschriften
- Erweiterung des Zugangsrechts der Gewerkschaften
- Digitalisierung in der Aufgabenerfüllung der Personalratstätigkeit sowie Vermeidung von Medienbrüchen durch Gewährleistung rechtssicherer elektronischer Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung im Beteiligungsverfahren
- zeitliche Flexibilisierung von Beteiligungsverfahren durch die Möglichkeit einvernehmlicher Fristabsprachen
- Schaffung einer Möglichkeit zur Beschleunigung von Beteiligungsverfahren durch die Ermöglichung freiwilliger Vorratsbeschlüsse
- Klarstellung der Beteiligungsrechte durch einen Negativkatalog für Ablehnungsgründe
- Möglichkeit für die Dienststelle zur Sicherung der Handlungsfähigkeit des Staates bei unvorhergesehenen Ereignissen, vorläufige Regelungen zu treffen
- klarstellende Regelung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Personalvertretung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten
- Schaffung neuer und Präzisierung bestehender Mitbestimmungstatbestände im Bereich flexibler Arbeitsformen und -zeiten, der Anordnung von Mehrarbeit, der Umsetzung mit Dienstortwechsel, der Personalgestellung und der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie
- Einführung des Beteiligungstatbestand der Anhörung für eine differenzierte Einbindung der Personalräte in die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen

b) Einzelbegründung:

Zu Artikel 1

Personalvertretungsgesetz

Zu § 1

Die Norm regelt den sachlichen und räumlichen Geltungsbereich dieses Gesetzes und definiert abschließend den Begriff der Personalvertretung. § 1 wird neu gegliedert.

Zu Absatz 1: Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 1 Satz 2.

Zu Absatz 2: Die Regelungsinhalte des bisherigen § 95 werden aus systematischen Gründen zum neuen Absatz 2.

Zu Absatz 3: Die Regelungsinhalte des bisherigen § 96 werden aus systematischen Gründen zum neuen Absatz 3.

Zu § 2

Die Norm macht Vorgaben zum Charakter der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretungen und regelt den Zugang von Gewerkschaften zur Dienststelle.

Zu Absatz 1: Der Absatz entspricht dem bisherigen Absatz 1.

Zu Absatz 2: Mit der Anfügung eines Satzes 2 in Absatz 2 wird eine Forderung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften umgesetzt. Damit wird den Gewerkschaften künftig das Recht eingeräumt werden, im Intranet der Dienststelle (soweit vorhanden) durch Hyperlinks auf ihre Informationsangebote aufmerksam zu machen. Das Recht steht auch den Arbeitgebervereinigungen zu. Das Recht auf entsprechende Verlinkung entspricht dem bisherigen Recht der Gewerkschaften auf Werbung und Information in den Dienststellen und Betrieben über Aushänge am Schwarzen Brett auf digitaler Ebene. Ein solches digitales Zugangsrecht ermöglicht den Gewerkschaften auch in Zeiten digitaler Arbeitsformen, wie etwa alternierender und mobiler Telearbeit, den Dienstkräften aktuelle Informationsangebote zu machen und wahrt die aus der Koalitionsfreiheit (Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz) abgeleiteten Rechte der Gewerkschaften. Die Nutzung von Hyperlinks gewährleistet dabei die eindeutige Zuordnung der redaktionellen Verantwortlichkeit für die externen Inhalte. Die Regelung entspricht der gleichlautenden Regelung in § 9 Absatz 3 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG). Durch die Normierung eines digitalen Zugangsrechts erfolgt eine notwendige gesetzliche Ausgestaltung der sich aus Art. 9 Absatz 3 GG ergebenden Koalitionsfreiheit unter Beachtung der Rechte der Dienststellen und Dienstkräfte. Über das Verlinkungsrecht hinaus können weitergehende digitale Rechte nicht abgeleitet werden. Der bisherige Absatz 3 bleibt unverändert.

Zu Absatz 4: Der derzeitige § 94, welcher die Rechte von Berufsverbänden regelt wird aus systematischen Gründen als Absatz 4 eingefügt.

Zu Absatz 5: Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 5.

Zu § 3

Die Norm regelt den personellen Geltungsbereich des Gesetzes und entspricht dem bisherigen § 3 unter sprachlichen und redaktionellen Anpassungen sowie Folgeanpassungen aufgrund aufgehobener Regelungen.

Zu § 4

Die Norm entspricht dem bisherigen § 4 unter sprachlichen Anpassungen und konkretisiert den personellen Geltungsbereich des Gesetzes.

Zu § 5

Die Norm legt die Dienststellen im Sinne des Gesetzes fest. Es erfolgt eine redaktionelle Bereinigung und sprachliche Anpassung.

Zu § 6

Die Norm regelt die Möglichkeit zur Zusammenlegung und Trennung von Bestandteilen von Dienststellen im personalvertretungsrechtlichen Sinn und entspricht unter redaktioneller Anpassung dem bisherigen § 6.

Zu § 7

Die Norm legt fest, wer Dienstbehörde im personalvertretungsrechtlichen Sinn ist und entspricht weitestgehend dem bisherigen § 7 mit sprachlichen sowie redaktionellen Anpassungen und Neu Nummerierungen.

Zu Nummer 4 und 5: Die bisherige Nummer 3 a) wird Nummer 4, die bisherige Nummer 3 b) wird Nummer 5.

Zu Nummer 6 und 7: Die bisherige Nummer 4 erhält eine neue Struktur und wird zu Nummer 6 und 7.

Zu Nummer 8: Mit der neuen Nummer 8 werden die Eigenbetriebe des Landes Berlin in die Festlegungsregelung aufgenommen.

Zu Nummer 9: Die bisherige Nummer 5 wird zu Nummer 9.

Zu § 8

Die Norm legt fest, wer oberste Dienstbehörde im personalvertretungsrechtlichen Sinn ist und entspricht dem bisherigen § 8 mit sprachlichen Anpassungen und einer Neunummerierung.

Zu Nummer 5 bis 7: Die bisherige Nummer 3 a) wird Nummer 4, die bisherige Nummer 3 b) wird Nummer 5 und die bisherigen Nummern 4 und 5 werden Nummer 6 und 7.

Zu § 9

Die Norm entspricht unter sprachlichen, redaktionellen und klarstellenden Anpassungen im Wesentlichen dem bisherigen § 9.

Zu Absatz 1: Absatz 1 Satz 3 wird an die aktuelle Schulstruktur angepasst und klarstellend ergänzt.

Zu Absatz 2: Absatz 2 Nummer 1 wird an die aktuelle Bezirksamtsstruktur angepasst. Bei der neuen Nummer 6 handelt es sich um eine Folgeänderung zur Anpassung der Nummer 1. Mit der neuen Nummer 7 werden die Eigenbetriebe des Landes Berlin in die Festlegungsregelung aufgenommen.

Zu Absatz 3: Mit Anfügung des Satzes 2 an Absatz 3 wird einerseits die Handlungsfähigkeit der Dienststelle abgesichert, sollten die nach dem Geschäftsverteilungsplan zuständigen Personen oder deren Vertretung verhindert sein oder deren Position nicht besetzt sein. Andererseits wird die Transparenz für den Personalrat gewährleistet.

Zu § 10

Die Norm regelt den Schutz von Mitgliedern von Beschäftigtenvertretungen nach Beendigung deren Ausbildung und entspricht dem bisherigen § 10 mit sprachlichen Anpassungen sowie einer Aktualisierung an eine zwischenzeitlich geänderte Gesetzesbezeichnung.

Zu § 11

Die Norm regelt die Schweigepflicht der an personalvertretungsrechtlichen Prozessen beteiligten Personen und entspricht mit dem Ziel einer verbesserten Übersichtlichkeit und Klarheit inhaltlich im Wesentlichen der entsprechenden Regelung des § 11 BPersVG.

Zu § 12

§ 12 regelt die Wahlberechtigung und entspricht dem bisherigen § 12 mit sprachlichen Anpassungen und inhaltlichen Ergänzungen.

Zu Absatz 2: Zur besseren Übersicht über die Voraussetzungen für eine aktive Wahlberechtigung wird Absatz 1 zweiter Halbsatz ein eigener Absatz. Dieser neue Absatz 2 zählt enumerativ die von der allgemeinen Wahlberechtigung ausschließenden Gründe auf. Mit Nummer 2 wird der Rechtsprechung folgend klarstellend festgehalten, dass für Beschäftigte, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, mangels Eingliederung in die Dienststelle kein Wahlrecht besteht (BVerwG, Beschluss vom 15.05.2002 - 6 P 8.01). Die Regelung ist weiterhin aktuell, da im Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes unterschiedliche Tarifverträge Anwendung finden, die zum Teil auch noch Altersteilzeitmöglichkeiten vorsehen.

Zu Absatz 3: Durch Einfügung eines neuen Absatz 3 wird das Wahlrecht für Zugewiesene geregelt. Diesen soll im Geltungsbereich dieses Gesetzes ermöglicht werden, den Personalrat mitzuwählen, in dessen Wirkungsbereich sie voraussichtlich während dessen überwiegender Amtszeit an der Aufgabenerfüllung der Dienststelle mitwirken. Eine Eingliederung in die Dienststelle im personalvertretungsrechtlichen Sinne besteht insbesondere nur, wenn die Dienstkraft an der Erfüllung der Dienststellenaufgabe der abgebenden Dienststelle auch weiterhin aktiv mitwirkt und dabei auch weiterhin in deren Weisungsstrukturen eingebunden ist und deren fachlichen Weisungen zu folgen hat. Zuweisung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) oder einer entsprechenden tarifrechtlichen Regelung.

Zu Absatz 4: Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 4.

Zu § 13

§ 13 regelt die passive Wahlberechtigung und entspricht dem bisherigen § 13 mit sprachlichen Anpassungen und redaktionellen Folgeänderungen.

Zu § 14

Die Norm legt die Anzahl der Personalratsmitglieder entsprechend der Dienstkräftezahl der Dienststellen fest und entspricht mit sprachlichen und redaktionellen Anpassungen dem bisherigen § 14.

Zu § 15

Die Vorschrift legt die Verteilung der zu vergebenden Personalratssitze auf die in der Dienststelle vertretenen Gruppen fest und entspricht dem bisherigen § 15 mit sprachlichen und redaktionellen Anpassungen.

Zu § 16

Die Norm legt die Grundlagen für die Durchführung von Personalratswahlen fest. Neben der Festlegung der Art und Weise der Wahldurchführung selbst erfolgen Vorgaben für das Zustandekommen von Wahlvorschlägen. Die Norm entspricht dem bisherigen § 16 mit sprachlichen, redaktionellen und klarstellenden Anpassungen.

Zu § 17

Die Vorschrift regelt die zeitlichen Vorgaben zur Bildung des Wahlvorstands und dessen Zusammensetzung. Die Norm entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 17 mit sprachlichen Anpassungen.

Zu Absatz 1: In Absatz 1 Satz 4 wird die Berechtigung der Teilnahme von Beauftragten der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften an Wahlvorstandssitzungen teilzunehmen an das Vorliegen des Einverständnisses der Mehrheit der Mitglieder des Wahlvorstands geknüpft.

Zu § 18

Die Vorschrift regelt die Bestellung des Wahlvorstands in besonderen Fällen durch die Dienststelle und entspricht dem bisherigen § 18.

Zur verbesserten Darstellung des Inhalts der Norm und Abgrenzung zu den Vorgaben des § 17 zur Bildung des Wahlvorstandes von Seiten der Beschäftigten wird die Überschrift des § 18 neugefasst.

Zu § 19

Die Norm legt Zeitpunkt und Zeitrahmen für die Durchführung von Personalratswahlen fest. Die Regelung entspricht - unter der Klarstellung der Bezugspunkte für die in der Vorschrift genannten Zeitpunkte - § 19 Absatz 1 der bisherigen Fassung.

Zu Absatz 1: In Absatz 1 Satz 1 erster Halbsatz wird klargestellt, dass die Wahl unverzüglich nach der Bildung des Wahlvorstands einzuleiten ist; in Satz 1 zweiter Halbsatz wird der Bezugspunkt, wann die Wahl spätestens stattfinden soll, neu gefasst. Nach § 19 Absatz 1 Satz 1 zweiter Halbsatz geltender Fassung soll die Wahl spätestens nach sieben Wochen stattfinden, wobei umstritten ist, ob Bezugspunkt die mit dem Erlass des Wahlausschreibens erfolgende Einleitung der Wahl (§ 7 Absatz 5 WOPersVG) oder die Bestellung des Wahlvorstands ist. Beide Anknüpfungspunkte für die Durchführung der Wahl stellen Dienststellen mit stark untergliedertem Verwaltungsaufbau vor große Herausforderungen. Die Erfahrung zeigt, dass durch (Nach-)Fristen, Informationsflüsse (Daten für Wählerverzeichnisse) ggf. über mehrere Dienststellenebenen oder durch organisatorische Maßnahmen (Raumplanung, Druck der Stimmzettel) eine Wahl nicht innerhalb von sieben Wochen nach der Bestellung des Wahlvorstands oder sogar innerhalb von sechs Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens durchführbar ist. Bezugspunkt für die Durchführung der Wahl soll daher künftig das Ende der Amtszeit des Personalrats sein. Mit Anfügung eines neuen Satz 2 wird klargestellt, dass die Wahl mit Erlass des Wahlausschreibens eingeleitet ist. Eine entsprechende Festlegung findet sich bereits in der Wahlordnung zum Personalvertretungsgesetz (§§ 7 Absatz 5, 38 Absatz 8 WOPersVG).

Zu Absatz 2: Absatz 2 entspricht - mit einer redaktionellen Anpassung - dem bisherigen Absatz 2.

Zu § 20

Die Norm untersagt jegliche Behinderung oder Beeinflussung von Personalratswahlen und entspricht unter sprachlichen und redaktionellen Anpassungen dem bisherigen § 20.

Zu § 21

Die Norm entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 21 und regelt die materiellen Unterstützungspflichten der Dienststelle im Zusammenhang mit Personalratswahlen. Sie stellt sicher, dass Dienstkräfte wie auch Mitglieder des

Wahlvorstandes keine finanziellen Nachteile durch die Übernahme der Aufgaben eines Wahlvorstands oder durch Wahrnehmung ihrer Wahlrechte erfahren. Die Pflicht zur Tragung der Schulungskosten wird um ein weiteres Wahlvorstandsmitglied erweitert. Zur Betätigung im Wahlvorstand gehört auch die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung über die Wahlvorschriften des PersVG und der WOPersVG, soweit die vermittelten Kenntnisse erforderlich sind, um die Personalratswahlen ordnungsgemäß durchzuführen. Darüber hinaus handelt es sich um redaktionelle Änderungen.

Zu § 22

Die Norm regelt die Möglichkeiten zur Anfechtung von Personalratswahlen und entspricht inhaltlich dem bisherigen § 22 unter sprachlichen Anpassungen.

Zu § 23

Die Norm regelt die Amtszeit der Personalräte und entspricht dem bisherigen § 23 unter redaktionellen Anpassungen.

Zu § 24

Die Norm regelt den Wahlzeitraum und legt Tatbestände fest, die zu einer Neuwahl führen. Um Eindeutigkeit und einen möglichst ausgewogenen Interessensausgleich zu erreichen, sind ausführlichere Regelungen als bisher notwendig.

Zu Absatz 1: Absatz 1 Nummer 1 bis Nummer 5 bleiben im Wesentlichen unverändert. Lediglich Absatz 1 Satz 1 wird klarstellend ergänzt und verdeutlicht, dass auch die besonderen Personalräte der in § 5 Abs. 2 Nr. 2 und 3 sowie Nummer 16 Buchstabe c der Anlage zu § 5 Abs. 1 bezeichneten Dienstkräfte verpflichtet sind, ihre Wahlen jeweils im Wahlzeitraum 1. November bis 6. Dezember durchzuführen, auch wenn sie im Unterschied zu den anderen Personalräten nur eine Amtszeit von einem Jahr haben und daher jährlich neu zu wählen sind. Zudem wird ein neuer Satz 3 eingefügt, der klarstellend regelt, dass im Falle erforderlicher Neuwahlen unverzüglich ein neuer Wahlvorstand zu bilden ist.

Zu Absatz 2: Der bisherige Absatz 3 wird zu Absatz 2.

Zu Absatz 3 bis 8: Die bisherigen Regelungen des Absatz 1 Nummer 6 zur Neuwahl bei Umstrukturierungen sowie die im bisherigen Absatz 2 dazu formulierten Festlegungen für eine Übergangsvertretung werden in den neuen Absätzen 3 bis 8 inhaltlich neu geregelt.

Zu Absatz 3: Im Absatz 3 finden sich die Regelungen des bisherigen § 24 Absatz 1 Nummer 6 nun in inhaltlich abgeänderter Form. Insoweit findet sich hier weiterhin derjenige Tatbestand, der Grundlage für eine Neuwahl ist. Darüber hinaus wird geregelt, dass die Mitglieder der bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder Neubildung bestehenden Personalräte, die der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle angehören, die Geschäfte der Personalvertretung gemeinsam weiterführen (gemeinsamer Übergangspersonalrat). Die Dauer der gemeinsamen Weiterführung der Geschäfte ist begrenzt auf den Zeitpunkt der Konstituierung des neuen Personalrats, längstens jedoch auf die Dauer von sechs Monaten. Ist eine Gruppe im gemeinsamen Übergangspersonalrat nicht vertreten, übernehmen die übrigen Mitglieder des gemeinsamen Übergangspersonalrats die Vertretung. Gehören der neu gebildeten Dienststelle keine Personalratsmitglieder an, führt, sofern vorhanden, der Gesamtpersonalrat bis zur Konstituierung des Personalrates die Geschäfte der Personalvertretung.

Zu Absatz 4: Nach Absatz 4 wählt der Übergangspersonalrat aus seiner Mitte den Vorstand sowie das den Vorsitz führende Mitglied und seine Vertretung. Auf diese Weise wird eine klare Aufgabenverteilung im Übergangspersonalrat sichergestellt und die Arbeitsfähigkeit des Gremiums gestärkt. Die Durchführung der Wahl erfolgt - wie nach einer Neuwahl - in einer konstituierenden Sitzung, zu der die bisherigen Vorsitzenden einladen, soweit sie der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle angehören. Soweit dem Übergangspersonalrat nur eine bisherige Vorsitzende oder ein bisheriger Vorsitzender angehört, übernimmt diese oder dieser die Aufgabe allein. Soweit keine bisherigen Vorsitzenden vorhanden sind, übernehmen diese Aufgabe die bisherigen stellvertretenden Vorsitzenden. Sind auch diese nicht vorhanden, ist jedes Mitglied berechtigt, die konstituierende Sitzung einzuberufen. Im Übrigen gelten für den Übergangspersonalrat die Vorschriften für den Personalrat entsprechend.

Zu Absatz 5: Nach Absatz 5 unterbleibt eine Neuwahl nach Absatz 3 Satz 1, wenn sich die Zusammensetzung der Beschäftigten in der aufnehmenden Dienststelle durch die Eingliederung um weniger als ein Viertel geändert hat (Nummer 1), da in

diesen Fällen eine Neuwahl aufgrund der geringen Änderung der Beschäftigtenzusammensetzung nicht sachgerecht wäre. Zudem unterbleibt eine Neuwahl, wenn innerhalb von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Eingliederung oder Neubildung ohnehin regelmäßige Personalratswahlen stattfinden werden (Nummer 2). In diesen Fällen führt der gemeinsame Übergangspersonalrat die Geschäfte entsprechend weiter bis sich der neue Personalrat nach der regelmäßigen Wahl konstituiert hat.

Zu Absatz 6: Nach Absatz 6 gelten für die verbleibende Dienststelle, aus der Dienststellenteile ausgegliedert worden sind und die damit lediglich Personal abgegeben hat, die allgemeinen Regelungen für die Neuwahl nach den Absätzen 1, 2 und 9. Sofern vorhanden, nimmt der Gesamtpersonalrat bis zur Konstituierung des neuen Personalrats die Geschäfte der Personalvertretung wahr.

Zu Absatz 7: Absatz 7 gewährleistet die Kontinuität der Mitarbeitervertretung im Falle von Neubildungen von Dienststellen unter Beteiligungen von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts eines anderen personalvertretungsrechtlichen Geltungsbereichs.

Zu Absatz 8: Absatz 8 gewährleistet die Kontinuität der Mitarbeitervertretung im Falle von Neubildungen von Dienststellen unter Beteiligungen von juristischen Personen privaten Rechts eines anderen personalvertretungsrechtlichen Geltungsbereichs.

Zu Absatz 9: In Absatz 9 wurden die bisherigen Regelungen des Absatz 4 übernommen.

Zu Absatz 10: Absatz 10 gewährleistet die Kontinuität der Mitarbeitervertretung bei Privatisierungen. Die Regelungen erfassen alle Formen der Privatisierung, die mit einem Wechsel von einer öffentlich-rechtlichen zu einer Rechtsform des Privatrechts verbunden sind und somit den Wechsel des Geltungsbereichs dieses Gesetzes in den des Betriebsverfassungsgesetzes betreffen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Dienststelle in einen dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterfallenden Betrieb umgewandelt wird oder auf einen privaten Rechtsträger übergeht. Durch die gesetzliche Verankerung eines allgemein gültigen Übergangsmandats des Personalrats

werden bestehende Rechtsunsicherheiten beseitigt und vertretungslose Zeiten bis zur Wahl des neuen Betriebsrats ausgeschlossen, wenn ein Betriebsrat nicht besteht. Der Personalrat gilt als Betriebsrat und nimmt bis zur Wahl des Betriebsrats dessen Aufgaben und Befugnisse nach dem Betriebsverfassungsgesetz übergangsweise wahr. Insbesondere hat er unverzüglich die Wahl des Betriebsrats einzuleiten. Es gelten die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, jedoch richten sich vor der Privatisierung bereits begonnene Verfahren bis zu ihrem Abschluss nach diesem Gesetz. Im Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Privatisierungsmaßnahme geltende Dienstvereinbarungen gelten als Betriebsvereinbarungen fort. Die Regelung stellt sicher, dass die von der Privatisierung betroffenen Beschäftigten nicht schutzlos gestellt werden, weil sämtliche bislang für sie geltenden Dienstvereinbarungen mit dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Privatisierungsmaßnahme entfallen. Sofern spezialgesetzliche Regelungen etwas anderes bestimmen, gehen diese der hier getroffenen Regelung (weiterhin) vor.

Zu § 25

Die Vorschrift regelt die Möglichkeit des Ausschlusses eines Mitgliedes aus dem Personalrat und der Auflösung dessen. Die Regelung entspricht dem bisherigen § 25 mit einer sprachlichen Anpassung.

Zu § 26

Die Norm regelt die Tatbestände, unter denen die Mitgliedschaft des Personalratsmitglieds endet und entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 26.

Zu Absatz 1: Absatz 1 der Regelung entspricht unter redaktionellen Anpassungen im Wesentlichen § 26 Absatz 1 geltender Fassung, jedoch mit inhaltlichen Erweiterungen der Nummern 3 und 5.

Nummer 3 der Regelung wird auf Anregung des Hauptpersonalrats klarstellend um das Arbeitsverhältnis ergänzt.

Nummer 5 der Regelung verankert die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 15.05.2002 – 6 P 8.01 –) im Gesetz, nach welcher bereits der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell wegen der hierdurch vollzogenen Ausgliederung des Beschäftigten aus der Dienststelle zur Beendigung der Mitgliedschaft im Personalrat führt. Die Konstellation wurde bislang als Anwendungsfall des Ausscheidens aus der

Dienststelle nach Nummer 4 (§ 26 Absatz 1 Nummer 4 geltender Fassung) behandelt.

Zu § 27

Die Norm regelt die Tatbestände unter denen die Mitgliedschaft im Personalrat ruht und entspricht mit sprachlichen Anpassungen inhaltlich dem bisherigen § 27.

Zu § 28

Die Norm regelt den Eintritt von Ersatzmitgliedern und entspricht im Wesentlichen inhaltlich dem bisherigen § 28.

Zu Absatz 1: Mit Anfügung eines neuen Satz 3 an Absatz 1 wird klarstellend festgehalten, dass voraussichtlich verhinderte Personalratsmitglieder dies dem oder der Vorsitzenden unter Angabe von Gründen unverzüglich mitzuteilen haben. Die Feststellung, ob ein Verhinderungsgrund im Sinne des Gesetzes vorliegt, obliegt weiterhin dem Personalrat. Eine frühzeitige Feststellung einer Verhinderung erleichtert insbesondere die ordnungsgemäße Sitzungseinladung des Ersatzmitgliedes.

Zu Absatz 3: Die Änderungen in Absatz 3 sind redaktioneller Art.

Zu § 29

Die Norm umfasst die Regelungen zur Bildung des Vorstands sowie die Kompetenzen der oder des Vorsitzenden des Personalrats. Die Regelungen entsprechen inhaltlich dem bisherigen § 29 mit sprachlichen Anpassungen und der Klarstellung der Kompetenzen der oder des Vorstandsvorsitzenden des Personalrats.

Zu Absatz 3: Absatz 3 wird dahingehend ergänzt, dass das die oder der Vorsitzende zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Personalrat gegenüber abzugeben sind, berechtigt ist. Damit ist klargestellt, dass gesetzlich vorgegebene Fristen mit dem Zugang einer Erklärung der Dienststelle bei dem den Vorsitz führenden Personalratsmitglied oder dem Personalratsgremium zu laufen beginnen.

Zu § 30

Die Norm regelt das formelle Verfahren und die Frist bei Anberaumung von Personalratssitzungen und entspricht im Wesentlichen dem Inhalt des bisherigen § 30 mit sprachlichen Anpassungen.

Zu Absatz 2: Absatz 2 wird klarstellend um die bestehende Pflicht zur Einladung der Frauenvertretung zu Sitzungen des Personalrats ergänzt.

Zu Absatz 3: Absatz 3 legt die Möglichkeiten und Berechtigungen zur Einforderung der Anberaumung von zusätzlichen Personalratssitzungen fest und wird zur besseren Übersicht neu strukturiert.

Die Befugnis der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beantragung von zusätzlichen Personalratssitzungen wird in Nummer 5 auf sämtliche Angelegenheiten der von ihr vertretenen Beschäftigten erweitert. Bislang ist diese auf Angelegenheiten jugendlicher Beschäftigter (unter 18 Jahre) beschränkt. Mit Nummer 6 ist als neuer Tatbestand zukünftig binnen einer Woche eine Personalratssitzung anzuberaumen, wenn dies von zehn Prozent, mindestens jedoch von zehn der wahlberechtigten Beschäftigten gefordert wird.

Zu § 31

Die Norm regelt die Ausgestaltung der Personalratssitzungen und entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 31.

Zu Absatz 1: In Absatz 1 wird ein neuer Satz 2 eingefügt, der regelt, dass nunmehr der Personalrat ihm nach § 40 zur Verfügung gestellte Bürokräfte zur Anfertigung der Niederschrift hinzuziehen kann.

Zu Absatz 2: Absatz 2 enthält sprachliche Anpassungen sowie redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Absatz 3: Mit Anpassung des Absatz 3 wird die Arbeitsfähigkeit des Personalratsgremiums, das Prinzip der Nichtöffentlichkeit von Personalratssitzungen und der Datenschutz gesichert.

Mit Änderung des Satz 2 wird das Teilnahmerecht von Gewerkschaften ausgestaltet, damit nach Abstimmung über die Teilnahme einer Gewerkschaft nicht automatisch zusätzlich jede im Gremium vertretene Gewerkschaft einzuladen ist. Damit wird sichergestellt, dass Gäste ausschließlich bedarfsgerecht teilnehmen, ein nicht unerheblicher Anteil der Mitglieder des Gremiums eine

entsprechende Erweiterung der Teilnehmerschaft als sachgerecht erachtet und die Arbeitsfähigkeit nicht durch eine unnötig große Anzahl von nichtstimmberechtigten Gästen leidet.

Der neu eingefügte Satz 3 beschränkt die Teilnahme der Gewerkschaften klarstellend auf Tagesordnungspunkte, die keine Personaleinzelmaßnahmen betreffen. Die Teilnahme der Gewerkschaften stellt den Ausnahmefall dar und hat sich stets auf das Notwendige und damit den konkreten Beratungsbedarf zu beschränken. Eine zufällige Teilnahme an der Beratung sensibler Personaleinzelmaßnahmen - aufgrund eines anderen Expertise bedürftigen Tagesordnungspunkts - ist weder erforderlich noch sachgerecht. Die derzeitige Formulierung schränkt grundlos das datenschutzrechtlich gesicherte informelle Selbstbestimmungsrecht der Dienstkräfte ein und widerspricht der nichtöffentlichen Natur von Personalratssitzungen. Sollte rechtlicher Beratungsbedarf zu Personaleinzelmaßnahmen bestehen, besteht die Möglichkeit, diesem Tagesordnungspunkt einen Tagesordnungspunkt voranzustellen, der die Fallgestaltung anonymisiert darstellt und so eine rechtliche Beratung durch die Gewerkschaft unter Wahrung des Datenschutzes der betroffenen Dienstkraft zulässt.

Zu § 32

Die Vorschrift regelt die Beschlussfassung des Personalrats und entspricht dem bisherigen § 32 mit sprachlichen und redaktionellen Anpassungen.

Zu § 33

Die Vorschrift regelt die Abstimmungsberechtigung im Rahmen der Beschlussfassung des Personalrats und entspricht dem bisherigen § 33 mit sprachlicher Anpassung.

Zu § 34

Die Vorschrift eröffnet der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit, einen Beschluss des Personalrats aussetzen zu lassen. Die Regelung entspricht dem bisherigen § 34 mit sprachlichen Anpassungen.

Zu § 35

Die Vorschrift regelt die Teilnahme der Jugend- und Auszubildendenvertretung an Personalratssitzungen und die Voraussetzungen für das Bestehen eines

Stimmrechts. Die Norm entspricht dem bisherigen § 35 mit sprachlichen Anpassungen.

Zu § 36

Die Vorschrift regelt die Teilnahmeberechtigung der Frauen- und der Schwerbehindertenvertretung an Personalratssitzungen und entspricht dem bisherigen § 36 unter klarstellender Anpassung in Absatz 2, dass die Schwerbehindertenvertretung den Personalrat bei der Förderung der Eingliederung und beruflichen Entwicklung sowohl Schwerbehinderter als auch ihnen gleichgestellter Beschäftigter zu unterstützen hat.

Zu § 37

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 37 unter sprachlichen Anpassungen. Die Fertigung von Sitzungsniederschriften, deren Unterzeichnung und Form der Bekanntgabe werden zur Arbeitserleichterung an die Möglichkeiten der digitalen Personalratsarbeit angepasst.

Zu Absatz 1: In Absatz 1 wird mit dem neu eingefügten Satz 3 die Möglichkeit einer elektronischen Unterzeichnung der Sitzungsniederschrift geschaffen. Es wird nunmehr in Satz 4 geregelt, dass neben der Niederschrift eine Anwesenheitsliste zu fertigen ist, die jedoch nicht mehr persönlich durch jeden Anwesenden zu unterzeichnen ist.

Um sicherzustellen, dass alle Mitglieder sowie Ersatzmitglieder des Personalrats den gleichen Informationsstand haben und den Inhalt der Niederschrift prüfen können, kann ihnen die um Beschäftigtendaten anonymisierte Version der Niederschrift entsprechend des neuen Satz 5 in Textform zugeleitet werden.

Zu Absatz 2: In Absatz 2 Satz 1 wird das Wort „Abschrift“ durch das Wort „Textform“ ersetzt. Damit wird klargestellt, dass es zukünftig ausreichend ist, teilnehmenden Gewerkschaften die Sitzungsniederschrift in digitaler Form zuzuleiten.

Zu Absatz 3: Der bisherige Satz 2 wird der neue Absatz 3 und regelt Einwendungen gegen die Niederschrift oder Anwesenheitsliste. Diese sind zukünftig sowohl für Personalratsmitglieder als auch an der Sitzung teilnehmende Dienststellenleitungen und Gewerkschaften möglich und sind in Textform an die Personalratsvorsitzende oder den Personalratsvorsitzenden zu richten.

Zu § 38

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 38.

Zu § 39

Die Vorschrift regelt das Angebot von Sprechstunden durch den Personalrat.

Satz 1 entspricht dem bisherigen § 39 Absatz 1.

Der neue Satz 3 regelt die Möglichkeit der Abhaltung von Online-Sprechstunden (Video- oder Telefonkonferenz). Von Seiten des Personalrats sind dafür aus Datenschutzgründen vorhandene, durch die Dienststelle freigegebene Einrichtungen zu nutzen. Die Abhaltung von Online-Sprechstunden soll ein die Präsenzsprechstunde ergänzendes zusätzliches Angebot des Personalrats an die Dienstkräfte sein.

Zu § 40

Die Vorschrift regelt wie der bisherige § 40 die Kostentragung für die Personalratstätigkeit und Ausstattungsansprüche.

Zu Absatz 2: Mit Einfügung des neuen Absatz 2 wird klarstellend festgehalten, dass auch die Personalvertretungen im Rahmen ihrer Geschäftsführung an die haushaltsrechtlichen Vorgaben gebunden sind.

Zu Absatz 3: Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3 und unter Anfügung eines neuen Satz 2 wird vorgegeben, dass die Zuteilung von Räumen an den Personalrat zur Dauernutzung in Abstimmung mit dem Personalrat erfolgen soll. Es soll möglichst ein Einvernehmen hergestellt werden, auch wenn das Letztentscheidungsrecht bei der Dienststelle liegt.

Zu Absatz 4: Der bisherige § 39 Absatz 2 wird aus systematischen Gründen als neuer Absatz 4 eingefügt. Durch die Sätze 2 und 4 in Absatz 4 wird festgehalten, dass dem Personalrat für seine Bekanntmachungen und Aushänge entsprechender Platz zur Verfügung zu stellen sowie die Nutzung der in der Dienststelle üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationssysteme zu ermöglichen ist.

Zu Absatz 5: Der bisherige Absatz 3 wird zu Absatz 5 und redaktionell angepasst.

Zu § 41

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 41.

Zu § 42

Die Vorschrift entspricht inhaltlich im Wesentlichen dem bisherigen § 42 und regelt die Stellung der Personalratsmitglieder.

Zu Absatz 2: Mit Voranstellung der neuen Sätze 1 und 2 im Absatz 2 wird klargestellt, dass die Personalratstätigkeit im Regelfall während der Arbeitszeit zu erbringen ist und vorrangig von freigestellten Personalratsmitgliedern geleistet werden soll.

Um eine Benachteiligung von Personalratsmitgliedern zu verhindern, wird mit Einfügung des neuen Satz 4 die bisherige Regelung dahingehend erweitert, dass zukünftig auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erbrachte erforderliche Personalratstätigkeit als Arbeitsleistung gilt und durch Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang auszugleichen ist. Für einen Ausgleich der über die persönliche Arbeitszeit hinaus erbrachten erforderlichen Personalratstätigkeit ist diese zu dokumentieren. Eine monetäre Abgeltung ist weiterhin ausgeschlossen. Darüber hinaus handelt es sich um sprachliche und redaktionelle Anpassungen.

Zu § 43

Die Vorschrift regelt die Freistellung von Personalratsmitgliedern und deren Personalratstätigkeit. Sie entspricht dem bisherigen § 43 mit redaktionellen und sprachlichen Anpassungen und inhaltlichen Ergänzungen.

Zu Absatz 1: In Absatz 1 Satz 1 wird die Freistellungsstaffel um pauschale Freistellungsmöglichkeiten für Personalräte kleinerer Dienststellen ab 200 Dienstkräften erweitert. Mit dieser Gesetzesänderung wird eine Forderung der Gewerkschaften und der Personalräte aufgegriffen. Auch für diese Dienststellengröße kann ein regelmäßiger Grundbedarf an zu erbringender erforderlicher Personalratstätigkeit angenommen werden. Eine entsprechende pauschale Freistellung schafft sowohl für das Personalratsmitglied als auch für die Dienststelle Planungssicherheit.

Zur Sicherstellung einer gleichberechtigten Teilhabe an der Personalratstätigkeit von teilzeitbeschäftigten Dienstkräften und einem dem Personalratsgremium verlässlich zur Verfügung stehenden Leistungsvolumen wird eine Ausnahme geschaffen. Mit der Einfügung des neuen Satz 3 wird für diesen Ausnahmetatbestand eine Möglichkeit einer Teilfreistellung geschaffen: Im Fall der

Vollfreistellung eines lediglich teilzeitbeschäftigten Personalratsmitglieds steht dem Personalrat bislang weniger Arbeitskraft zur Verfügung als bei ursprünglicher Konzeption der Freistellungstabelle als angemessen erachtet wurde. Zukünftig soll es hierfür eine Kompensationsmöglichkeit geben. Das bislang in einem solchen Fall nicht zur Realisierung gelangende Freistellungspotential kann zukünftig durch ein anderes Personalratsmitglied wahrgenommen werden, sofern dieser Restanteil mindestens zwanzig Prozent einer Vollzeitstelle beträgt. Es können auch mehrere Restanteile auf ein Personalratsmitglied vereinigt werden. Dabei ist die jeweilige Gruppenzugehörigkeit unerheblich. Ist etwa das freizustellende Personalratsmitglied Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und ist mit fünfzig Prozent teilzeitbeschäftigt kann der verbleibende Freistellungsrahmen auch durch eine fünfzigprozentige Freistellung eines verbeamteten Personalratsmitglieds wahrgenommen werden.

Zu Absatz 2: Mit Umformulierung des Satz 1 in Absatz 2 erfolgt eine Klarstellung der bestehenden Voraussetzungen für über Absatz 1 hinausgehende Freistellungen von Personalratsmitgliedern.

Zu Absatz 3: Mit der Einfügung eines neuen Absatz 3 wird für die obersten Dienstbehörden eine Möglichkeit geschaffen, die ihnen nach Absatz 2 zustehende Befugnis, Freistellungen über die Freistellungsstaffel des Absatz 1 hinaus zuzulassen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Personalratsaufgaben erforderlich ist, auf nachgeordnete Behörden zu übertragen. Die Änderung entspricht dem Bestreben nach Entbürokratisierung und Vereinfachung von Verwaltungsprozessen.

Zu Absatz 4: Der bisherige Absatz 3 wird mit redaktionellen Anpassungen zu Absatz 4.

Zu Absatz 5: Mit der Anfügung eines neuen Absatz 5 wird der digitalen Personalratstätigkeit ein rechtlicher Rahmen gegeben. Nach geltender höchstrichterlicher Rechtsprechung haben freigestellte Personalratsmitglieder während ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit oder Dienstzeit in der Dienststelle am Sitz des Personalrats, dem es angehört, anwesend zu sein und sich dort für anfallende Personalratsarbeit bereit zu halten. Angesichts der 2023 erfolgten dauerhaften Normierung der Möglichkeit zur Abhaltung digitaler Personalratssitzungen (§ 31 PersVG), stellt die neue Regelung die Rechte der

Personalratsmitglieder unter Sicherung der Belange der durch diese vertretenen Dienstkräfte und der Dienststelle klar. Dem Sinn der Freistellung entsprechend soll die erforderliche Personalratstätigkeit vor Ort jedoch weiterhin vorrangig durch freigestellte Personalratsmitglieder erbracht werden.

Zu § 44

Die Vorschrift entspricht im Kern dem bisherigen § 44 und regelt den Schutz der Mitglieder der Personalvertretungen vor Benachteiligung. Gleichzeitig ist eine Begünstigung dieser untersagt. Die Regelung soll eine Erschwerung der Ausübung des Personalratsamts und eine Benachteiligung des Personalratsmitglieds verhindern. Gleichzeitig stellt die Regelung klar, dass eine Begünstigung von Personalratsmitgliedern unzulässig ist.

Zu Absatz 1: Absatz 1 Satz 1 wird dahingehend erweitert, dass auch die Fälle der Zuweisung und Gestellung erfasst werden.

Mit Anfügung des 2. Halbsatzes in Absatz 1 wird die Schutzvorschrift entsprechend der Bedarfsmeldungen aus der Verwaltung auf ein erforderliches Schutzniveau zurückgeführt. Zukünftig soll eine Übertragung eines anderen, gleichwertigen Arbeitsgebiets oder Dienstpostens auch ohne Zustimmung des Personalrats möglich sein, wenn das Personalratsmitglied seine Dienst- oder Arbeitsleistung weiterhin am gleichen Standort erbringen kann. Dies stellt weiterhin sicher, dass für das Personalratsmitglied keine ggf. weiteren Wege als bisher entstehen und der Kontakt zur Wählerbasis unverändert und uneingeschränkt möglich bleibt.

Die derzeitige Regelung, die weit über die Schutzregelung des Bundes hinausgeht, macht eine Umsetzung von Personalratsmitgliedern innerhalb der Dienststelle zur Organisation der Aufgabenerfüllung der Dienststelle kaum möglich. Insbesondere die Erfüllung der Aufgaben eines Arbeitsgebiets eines freigestellten Personalvertretungsmitglieds kann unter den derzeitigen Bedingungen nicht sichergestellt werden, da eine durch die Notwendigkeit der Befristung der Besetzung des Dienstpostens und deren unvorhersehbaren Befristungsdauer Stellenbewerbern keine dauerhafte Perspektive geboten werden kann.

Zu Absatz 2: Mit der Einfügung eines neuen Absatz 2 wird einer besonderen Problemlage im Bereich der Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst und in der Probezeit sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung entsprochen. Der besondere Schutz des § 44 Absatz 1 ist für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst und in der Probezeit sowie Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer in Ausbildung einzuschränken, um den Sinn und Zweck der Ausbildung und Probezeit nicht zu beeinträchtigen. Die bisherige Rechtslage verhindert eine umfassende Ausbildung sowie eine Erfüllung der in § 11 Absatz 3 Laufbahngesetz geforderten Voraussetzungen für die erfolgreiche Bewährung und damit Erfüllung der Voraussetzungen für eine Verbeamtung auf Lebenszeit. Ein Erlass der im Regelfall erforderlichen Verwendung in mindestens zwei Verwendungsbereichen stellte zudem eine ungerechtfertigte Besserstellung von Personalratsmitgliedern dar. Das Interesse an einer qualitativ hochwertigen, umfassenden und ordnungsgemäßen Ausbildung auch für Personalratsmitglieder ist vorliegend höher zu werten, als der Schutz einer in allen Aspekten reibungslosen Amtsausübung. Während eine Nichterfüllung von Ausbildungsvorgaben zwangsläufig immer zu einer Beeinträchtigung des Ausbildungsergebnisses führt, geht eine Möglichkeit der Umsetzung nicht zwangsläufig mit einer unzumutbaren Beeinträchtigung der Amtsausübung einher.

Zu Absatz 3: Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

Zu § 45

Die Vorschrift macht allgemeine Vorgaben zu Personalversammlungen und entspricht dem bisherigen § 45 mit sprachlichen Anpassungen.

Zu § 46

Die Vorschrift regelt den Teilnehmerkreis von Personalversammlungen und entspricht dem bisherigen § 46 mit sprachlichen Anpassungen.

Zu § 47

Die Vorschrift regelt die Einberufung der Personalversammlung und entspricht dem bisherigen § 47.

Zu § 48

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 48. Die Teilnahme an Personalversammlungen während der Arbeitszeit hat keine Minderung der Bezüge einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Durch Einfügung eines neuen Satz 3 wird klargestellt, dass dies auch entsprechend für Wegezeiten zwischen Dienststätte und Ort der Personalversammlung sowie für Wegezeiten innerhalb des Dienstortes im Sinne des Bundesreisekostengesetzes zwischen dem Ort der Erbringung der Telearbeit und dem Ort der

Personalversammlung für den Anteil der Wegezeit, der über die Wegezeit zwischen Ort der Erbringung der Telearbeit und der Dienststätte hinausgeht, gilt. Diese Einschränkung ist aufgrund der neuen Möglichkeiten zur Telearbeit und mobilen Arbeit erforderlich geworden. Die Wegezeiten müssen daher zusätzlich zur zurück zu legenden Wegezeit zum Erfüllungsort der Arbeits- oder Dienstleistung anfallen.

Die bisherigen Sätze 3 und 4 werden Sätze 4 und 5. Über den Verweis des Satzes 5 wird weiterhin festgehalten, dass auch die Zeit der Teilnahme an Personalversammlungen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit als Arbeitszeit gilt und durch Dienstbefreiung auszugleichen ist. Eine Abgeltung ist ausgeschlossen.

Zu § 49

Die Vorschrift regelt den Inhalt von Personalversammlungen und entspricht mit redaktioneller Anpassung dem bisherigen § 49.

Zu § 50

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 50 unter redaktionellen Änderungen, Verweisanpassungen und Klarstellungen.

Zu Absatz 2: Absatz 2 Satz 2 wird klarstellend neu gefasst, um die Regelung im Sinne einer hinreichenden Bestimmtheit mit dem Ziel der besseren Verständlichkeit zu erfassen.

Zu Absatz 3: In Absatz 3 wird klargestellt, dass die Bildung eines Gesamtpersonalrats für Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts nur für solche Institutionen freigestellt ist, die nicht bereits nach Absatz 1 zur Bildung eines Gesamtpersonalrats verpflichtet sind.

Zu § 51

Die Norm regelt die Wahl und Bildung von Gesamtpersonalräten und entspricht dem bisherigen § 51 mit sprachlichen sowie redaktionellen Anpassungen und einer inhaltlichen Erweiterung.

Zu Absatz 3: Durch Einfügung eines neuen Absatz 3 wird klargestellt, dass bei Zugehörigkeit zu mehreren Dienststellen für jede Dienstkraft nur ein Stimmrecht besteht.

Zu Absatz 4: Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

Zu § 52

Die Vorschrift regelt die Amtszeit und Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats und entspricht dem bisherigen § 52 mit inhaltlichen Ergänzungen und redaktionellen Folgeanpassungen.

Mit Erweiterung der entsprechend anzuwendenden Regelungen um § 36 wird direkt im Personalvertretungsgesetz ein Teilnahmerecht von Gesamtfrauenvertreterin und Gesamtschwerbehindertenvertretung an Sitzungen des Gesamtpersonalrats festgeschrieben. Für Gesamtschwerbehindertenvertretungen besteht ein solches bereits gem. § 180 Absatz 7 i.V.m. § 178 Abs. 4 SGB IX.

Zu § 53

Die Norm entspricht dem bisherigen § 53 mit redaktionellen und systemgerechten Anpassungen und regelt die Freistellung und Stellung von Gesamtpersonalratsmitgliedern.

In Satz 3 erfolgt eine redaktionelle Anpassung der Verweise und eine systemgerechte Übertragung neuer, für die örtliche Personalratstätigkeit geltender Regelungen auf die Personalratstätigkeit der Gesamtpersonalräte. Auch für diese wird ein rechtlicher Rahmen für die digitale Personalratstätigkeit geschaffen.

Zu § 54

Die Vorschrift regelt die Zuständigkeiten des Gesamtpersonalrats und entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 54.

Zu Absatz 1: In Absatz 1 Satz 4 wird ergänzend geregelt, dass auch mit dem Gesamtpersonalrats ein Monatsgespräch stattfindenden soll und mit welchem Personenkreis dieses erfolgt.

Zu § 55

Die Norm regelt die Bildung des Hauptpersonalrats und entspricht dem bisherigen § 55 mit redaktionellen Anpassungen.

Zu § 56

Die Norm entspricht dem bisherigen § 56 mit einer redaktionellen Anpassung und legt unter Verweis auf die für die örtlichen Personalräte geltenden Regelungen die Grundlagen für die Durchführung von Hauptpersonalratswahlen fest.

Zu § 57

Die Norm entspricht im Wesentlichen - unter Vornahme einer Neustrukturierung - dem bisherigen § 57 mit redaktionellen und inhaltlichen Anpassungen sowie Ergänzungen und legt unter Verweis auf die für die örtlichen Personalräte geltenden Regelungen den Handlungsrahmen für den Hauptpersonalrat fest.

Zu Absatz 1: Der bisherige Wortlaut wird mit redaktionellen Anpassungen zu Absatz 1, wobei die bisherige Nummer 3 zu Nummer 1 wird und die bisherigen Nummern 1 und 2 mit redaktionellen und sprachlichen Anpassungen zu Nummer 2 und 3 werden.

Mit Ergänzung des Satz 1 Nr. 3 durch Einfügen eines Verweises auf § 40 Absatz 3 wird klarstellend festgehalten, dass für den Hauptpersonalrat Dienststelle in diesem Sinne wie auch für die Absätze 1 und 2 die jeweils für das Personalvertretungsrecht zuständige Senatsverwaltung ist. Damit wird die bei Normierung des § 40 Absatz 3 versäumte Verweisanpassung nachgeholt.

Mit der neuen Nummer 4 ist für den Hauptpersonalrat neu eine einmalige Möglichkeit zur einseitigen Fristverlängerung in Mitbestimmungsangelegenheiten eigener Zuständigkeit um zwei Wochen vorgesehen. Dazu genügt es, dass der Hauptpersonalrat die Dienststellenleitung innerhalb der ursprünglichen Zweiwochenfrist über seinen Verlängerungsbeschluss informiert. Mit dieser eigenständigen Verlängerungsoption wird der Tatsache Rechnung getragen, dass der Hauptpersonalrat mit landesweiten Maßnahmen befasst ist und häufig auf ein einzuholendes Meinungsbild bei den örtlichen Gremien angewiesen ist.

Zu Absatz 2: Der neue Absatz 2 normiert in Satz 1, dass die Vertretung der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung und Vertreterinnen und Vertreter des Vorstandes des Hauptpersonalrats zu Monatsgesprächen, an denen auch die Hauptschwerbehindertenvertretung teilnehmen kann, zusammentreten soll.

Satz 2 regelt, dass insbesondere alle Angelegenheiten, die über den Geschäftsbereich eines Personalrats oder, soweit ein Gesamtpersonalrat besteht, über dessen Geschäftsbereich hinausgehen, behandelt werden sollen.

Satz 3 regelt die Möglichkeit der Hinzuziehung von Vertreterinnen oder Vertretern weiterer oberster Dienstbehörden.

Zu § 58

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 58 unter redaktionellen Folgeänderungen, Erhöhung der Freistellungszahlen für den Hauptpersonalrat und der Einführung einer pauschalen Aufwandsentschädigung für freigestellte Personalratsmitglieder.

Zu Absatz 1: Die bisherige Regelung wird zu Absatz 1. Zukünftig können fünfzehn statt dreizehn Hauptpersonalratsmitglieder auf Antrag des Gremiums freigestellt werden. Mit der Erhöhung der Freistellungszahlen erfolgt eine Anpassung an den gestiegenen und noch zu erwartenden Bedarf, der für die Erbringung der erforderlichen Personalratstätigkeit auf Landesebene besteht. Der Mehrbedarf ergibt sich aus den vermehrt auf Landesebene zu vollziehenden Beteiligungsvorgängen wie sie etwa bereits durch Abschluss von Rahmendienstvereinbarungen bestehen. Des Weiteren wird angesichts der im Land Berlin anstehenden Verwaltungsreform und Digitalisierungsprojekte zukünftig mit weiteren zeitintensiven personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsvorgängen gerechnet.

Daneben erfolgen in Absatz 1 Satz 3 redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Absatz 2: Mit Anfügung eines neuen Absatz 2 wird eine pauschale Aufwandsentschädigung wie sie ähnlich auch in § 52 Absatz 4 BPersVG vorgesehen ist, eingeführt. Mit dieser soll auf den auf Landesebene häufiger auftretenden Bedarf an Aufwandsersatz reagiert werden, dessen Einzelerstattung unverhältnismäßig aufwendig wäre.

Zu § 59

Die Norm entspricht dem bisherigen § 59 mit einer Klarstellung des Zuständigkeitsbereichs des Hauptpersonalrats. Der Hauptpersonalrat ist zuständig für Angelegenheiten, die die Dienststellenleitungen der Behörden, der Gerichte und der nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin zu verantworten haben, sofern diese Angelegenheiten oder beteiligungspflichtigen Maßnahmen über den Zuständigkeitsbereich eines dieser Personalräte oder, soweit ein Gesamtpersonalrat besteht, über dessen Zuständigkeitsbereich hinausgehen.

Zu § 60

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 60 mit redaktionellen Folgeänderungen in Nummer 1 und einer Aktualisierung der besonderen Institutionen an denen neben den regulären Dienststellen Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu bilden sind.

Die Berufsfachschule für Bauhandwerker ist mittlerweile im Oberstufenzentrum Bautechnik I angesiedelt; die Nummer 2 wird entsprechend abgeändert.

Die Nummer 3 ist aufgrund der zwischenzeitlichen Auflösung des Berufsamts Berlin zu streichen.

Die bisherige Nummer 4 wird Nummer 3 unter Aktualisierung der Bezirksbezeichnung.

Zu § 61

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 61 mit redaktionellen Folgeänderungen.

Zu § 62

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 62 mit redaktionellen Änderungen.

Zu § 63

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 63 unter redaktionellen und sprachlichen Anpassungen, einer Verweisaktualisierung und inhaltlichen Ergänzungen. Mit den inhaltlichen Ergänzungen werden Vorschläge der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung aufgegriffen, die das Recht auf Vertretung von Jugendlichen und Auszubildenden und für größere Jugend- und Auszubildendenvertretungen die Handlungsfähigkeit sichern sollen.

Zu Absatz 1: Absatz 1 Satz 1 erfährt eine sprachliche Anpassung sowie redaktionelle Anpassungen.

Durch Einfügen eines neuen Satz 2 wird der Absatz um eine Auffangnorm ergänzt. Diese sichert das Recht auf Vertretung der jugendlichen Dienstkräfte und Auszubildenden für den Fall, dass zwischen Personalrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung kein Einvernehmen zur Einsetzung eines Wahlvorstandes erzielt werden kann sowie für den Fall, dass an der Dienststelle noch keine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht und es der zuständige Personalrat unterlässt, einen Wahlvorstand einzusetzen.

Zu Absatz 2: Absatz 2 enthält redaktionelle Anpassungen sowie eine klarstellende Ergänzung in Satz 2. In Satz 4 erfolgt darüber hinaus eine Aktualisierung des Verweises auf § 24.

Zu Absatz 4: Absatz 4 wird sprachlich angepasst. Durch Anfügung eines neuen Satz 2 wird die Bestellung einer zweiten Stellvertretung für die oder den Vorsitzenden des Gremiums vorgesehen.

Zu § 64

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 64 mit redaktionellen und sprachlichen Anpassungen.

Zu § 65

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 65 mit sprachlichen, redaktionellen Anpassungen und zwei inhaltlichen Ergänzungen.

Zu Absatz 5: Mit Anfügung eines neuen Satz 2 in Absatz 5 treten zukünftig die Dienststellenleitung und die Jugend- und Auszubildendenvertretung unabhängig vom Personalrat halbjährlich zum gemeinsamen Austausch zusammen. Dies erhöht die Sichtbarkeit der Belange der von der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertretenen Jugendlichen und Auszubildenden gegenüber der Dienststellenleitung und stärkt die Rolle der Jugend- und Auszubildendenvertretung als Gremium.

Zu Absatz 6: In Absatz 6 Satz 1 erfolgt eine Verweisergänzung zur Ermöglichung der Einladung einer Beauftragten oder eines Beauftragten einer unter den Mitgliedern vertretenen Gewerkschaft für eine beratende Teilnahme an Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Zu § 66

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 66 unter Ergänzung weiterer und Korrektur von Verweisungsnormen.

So finden die Vorschriften zur Niederschrift nach § 37 nunmehr sinngemäße Anwendung.

Nach Anfügung eines zweiten Absatzes an § 44 durch Gesetz vom 27.06.2024 ist die für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die sich in der Ausbildung oder in der Probezeit befinden, erforderliche beschränkte Anwendung auf den ursprünglichen Regelungsgehalt des § 44 Absatz 1 zu begrenzen.

Schließlich finden durch die Verweisergänzung auch die Regelungen über den Datenschutz sinnngemäße Anwendung.

Die Regelung des bisherigen zweiten Halbsatzes findet sich jetzt im neuen Absatz 2 des § 44.

Zu § 67

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 67 mit sprachlichen Anpassungen.

Zu § 68

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 68 mit redaktionellen Anpassungen.

Zu § 69

Die Vorschrift entspricht mit redaktionellen Folgeanpassungen sowie sprachlichen Anpassungen dem bisherigen § 69.

Zu Absatz 2: Durch Anfügung einer neuen Nummer 3 wird klargestellt, dass die Kosten für die Geschäftsführung der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung durch die für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung getragen werden. Ebenso wird mit dieser das halbjährliche Infogespräch nach § 65 Absatz 5 geführt.

Zu § 70

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 70 unter sprachlichen Anpassungen und inhaltlichen Ergänzungen.

Zu Absatz 1: Der neue Absatz 1 Satz 2 greift eine Anregung der Gewerkschaften auf. Der Hinweis auf die in § 65 normierten Teilnahmerechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung soll das Bewusstsein für das bestehende Recht stärken.

Zu Absatz 4: Der neue Absatz 4 enthält die klarstellende Regelung, dass die schuldhafte Verletzung einer der Dienststellenleitung nach diesem Gesetz obliegenden Pflicht ein Dienstvergehen nach § 47 des Beamtenstatusgesetzes ist.

Zu § 71

Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 71 mit inhaltlichen Ergänzungen sowie redaktionellen und sprachlichen Anpassungen.

Zu Absatz 1: In Absatz 1 Satz 2 werden die nicht abschließend aufgezählten Benachteiligungsverbote entsprechend den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes um bislang noch nicht explizit aufgeführte Tatbestände ergänzt.

Der Absatz 1 wird auf Empfehlung des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg im Nachgang zu BVerwG Beschl. v. 8.8.2024 – 5 PB 3.24 zudem durch die Anfügung eines Satzes 3 analog zur Bundesregelung (§ 2 Abs. 4 Satz 3 BPersVG) ergänzt, welche die Verpflichtung von Dienststelle und Personalrat, sich so zu verhalten, dass das Vertrauen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird, klarstellt.

Zu § 72

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 72 unter redaktioneller Anpassung an die Begrifflichkeiten des Bundesgleichstellungsgesetzes, punktuellen Erweiterungen sowie Ergänzungen.

Zu Absatz 1: In Nummer 4 werden die Regelungen der bisherigen Nummern 4 und 5 unter Übernahme der Bundesregelung zusammengefasst. Dies stellt sicher, dass die Tatbestände den Formulierungen des Sozialgesetzbuchs Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – entsprechen und stellt dem Sozialgesetzbuch entsprechend klar, dass auch Dienstkräfte erfasst sind, die Schwerbehinderten gleichgestellt sind.

Die bisherige Nummer 6 wird Nummer 5. Dabei erfolgt eine inhaltliche Angleichung an den Aufgabenkatalog des BPersVG durch Erweiterung um ein anlassbezogenes Maßnahmenantragsrecht zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und anderen Erscheinungsformen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Erfasst von der Regelung ist jegliche Form der Abwertung von Beschäftigten auf Grund ihres „Andersseins“, etwa auf Grund ihrer sozialen Herkunft, ihrer religiösen Einstellung oder sexuellen Orientierung. Die Formulierung „Bekämpfung“ setzt eine bereits bestehende oder sich andeutende entsprechende Problematik in der Dienststelle voraus.

Die bisherigen Nummern 7 und 8 werden die Nummern 6 und 7.

Mit Neufassung der bisherigen Nummer 9 als Nummer 8 unter Übernahme der entsprechenden Bundesregelung wird zukünftig die Aufgabe des Personalrats nicht nur die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sein. Der Personalrat soll auch Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, entgegenwirken. Das aus Artikel 3 Absatz 2 GG

folgende Gleichberechtigungsgebot zwischen Frauen und Männern wird daher um den aus dem besonderen Diskriminierungsverbot des Artikels 3 Absatz 3 Satz 1 GG folgenden Schutz gegen Benachteiligungen wegen der geschlechtlichen Identität erweitert.

Als neue Nummer 9 wird auch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in den Katalog der allgemeinen Aufgaben des Personalrats übernommen.

Zukünftig soll sichergestellt sein, dass die Aufgabe des Personalrats, die Akzeptanz gegenüber Menschen unterschiedlicher sexueller Identität zu fördern und deren Benachteiligung abzubauen, verlässlich inklusiv formuliert ist. Dazu wird der zweite Halbsatz der Nummer 10 unter Wegfall der bisherigen Aufzählung neuformuliert. Ausweislich der Veröffentlichung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Stand 26.01.2026) umfasst der Begriff der sexuellen Identität derzeit lesbische, schwule, bisexuelle, heterosexuelle, aber auch asexuelle oder pansexuelle Personen.

Zu § 73

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 73 in Anpassung an und ergänzt um datenschutzrechtliche Vorgaben.

Zu Absatz 1: In Absatz 1 Satz 2 wird das Informationsrecht klarstellend über den Begriff der Unterlagen hinaus um Informationen ergänzt. Das Informationsrecht besteht jedoch nur für der Dienststelle vorliegende oder jederzeit abrufbare Informationen und erstellbare Unterlagen (vgl. BAG, Beschluss vom 30. 9. 2008 - 1 ABR 54/07).

Absatz 1 Satz 3 wird entsprechend der Bundesregelung gefasst. Eine Anpassung ist aufgrund einer im Rahmen des Gesetzes zur Anpassung datenschutzrechtlicher Bestimmungen in Berliner Gesetzen an die Verordnung (EU) 2016/679 (Berliner Datenschutz-Anpassungsgesetz EU - BlnDSAnpG-EU vom 12.10.2020, GVBl.

S. 807) erfolgten unbeabsichtigten und datenschutzrechtlich bedenklichen Erweiterung der Informationsrechte des Personalrats zustande gekommen. Mit Artikel 12 wurden unter anderem in § 73 Absatz 1 Satz 3 das Wort „vorgelegt“ durch das Wort „übermittelt“ ersetzt. In der Folge besitzt der Personalrat nun statt eines Vorlagerechts von Personalakten zur Einsichtnahme ein Recht auf Überlassung von Personalakten. Dies geht angesichts der sensiblen Daten dieser Unterlage weit über die zur Aufgabenerfüllung notwendige Informationsbereitstellung hinaus. Das Einhalten des strikten Verbots der Fertigung

von Kopien oder Scans und sachgemäßen verschlossenen Aufbewahrung durch den Personalrat im Dienstgebäude kann dabei nicht gewährleistet werden. Die getroffene Regelung stellt eine Anpassung an bereits geltendes Recht dar. Bereits jetzt ist eine persönliche Einwilligung zur Personalakteneinsicht erforderlich. Für beamtete Dienstkräfte regelt das Landesbeamtengesetz (LBG) als Spezialgesetz abschließend den Umgang mit Personalakten und Auszügen von diesen. § 84 Absatz 4 LBG verbietet ausdrücklich den Zugang zu Personalakten für Nichtmitglieder der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft. § 87 Absatz 2 ermöglicht die Einsichtnahme durch Bevollmächtigte. Mit Zurückführung der Regelung auf das notwendige Maß wird der unnötige Versand von Personalakten an den Personalrat vermieden und damit ein potentiell unberechtigter Zugriff auf die Akten, eine unzulässige Datenverarbeitung oder gar der Verlust der Akten entsprechend der datenschutzrechtlichen Vorgaben verhindert.

Die Überlassung von elektronischen Personalaktenauszügen oder solcher in Papierform bedarf nach Absatz 1 Satz 4 einer entsprechenden Zustimmung. Darüber hinaus wird ein neuer Absatz 1 Satz 5 eingefügt, der die Pflicht zur Information der Personalvertretung vor Probetrieb oder Einführung neuer Softwareprogramme und deren Leistungsumfang regelt.

Zu Absatz 3 bis 5: Mit den neu angefügten Absätzen 3 bis 5 werden zwingend notwendige Regelungen und Klarstellungen zur zulässigen Datenverarbeitung und den Rechten und Pflichten der Personalvertretungen hierbei getroffen. Die Personalvertretungen verarbeiten im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung personenbezogene, mitunter sensible Daten. Dies macht eine Klarstellung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten im personalvertretungsrechtlichen Umgang mit diesen Daten unumgänglich.

Zu Absatz 3: Absatz 3 trifft in Anlehnung an die Neuregelung in § 69 BPersVG grundlegende Festlegungen zum Datenschutz.

Satz 1 hält fest, dass der Personalrat im Umgang mit Beschäftigtendaten zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben verpflichtet ist. Diese ergeben sich insbesondere aus der Verordnung (EU) 2016/679 der Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) und dem Berliner Datenschutzgesetz. Von besonderer Bedeutung ist hier § 18 des Berliner

Datenschutzgesetzes, der spezifische Bestimmungen zur Datenverarbeitung bei Beschäftigtenverhältnissen enthält.

Satz 2 stellt die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit für die Verarbeitung personenbezogener Daten klar. Den Begriffsbestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung folgend, wird diese der Dienststelle zugewiesen, da der Personalrat lediglich eine dienststelleninterne Einrichtung, jedoch keine nach außen rechtlich verselbständigte Institution ist. Dies entbindet den Personalrat jedoch nicht von der Verpflichtung, sich an datenschutzrechtliche Vorgaben zu halten.

Satz 3 verpflichtet den Personalrat, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften im Tätigkeitsbereich des Personalrats sicherzustellen. Die datenschutzrechtliche Verantwortung der Dienststelle steht im Spannungsverhältnis zur innerorganisatorischen Selbständigkeit und Weisungsfreiheit des Personalrats. Bei der Erfüllung der datenschutzrechtlichen Pflichten ist die Dienststelle daher auf die Mitarbeit des Personalrats angewiesen. Innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs hat der Personalrat die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit im Sinne der Artikel 24 und 32 der Datenschutz-Grundverordnung sicherzustellen. Bei Fragen im Zusammenhang mit den datenschutzrechtlichen Betroffenenrechten (Artikel 12 bis 22 Datenschutz-Grundverordnung), wie zum Beispiel dem Auskunftsrecht nach Artikel 15, ist die Dienststelle, wenn der Auskunftsanspruch sich auf die durch den Personalrat verarbeiteten Daten bezieht, auf die Zulieferung durch den Personalrat angewiesen. Auch hat der Personalrat keine Pflicht, ein eigenes Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (Artikel 30 der Datenschutz-Grundverordnung) zu führen, allerdings muss das Verarbeitungsverzeichnis der Dienststelle auch die Verarbeitungstätigkeiten des Personalrats enthalten. Welche Maßnahmen und Datenschutzvorkehrungen Dienststelle und Personalrat im Einzelnen umzusetzen haben, ergibt sich unmittelbar aus dem Datenschutzrecht.

Zu Absatz 4: Absatz 4 Satz 1 stellt klar, dass die oder der behördliche Datenschutzbeauftragte die Personalvertretung bei deren Erstellung des Datenschutz- und Löschkonzepts berät und unterstützt sowie die Einhaltung der Datenschutzvorschriften überwacht. Die Stellung und die Aufgaben der oder des Datenschutzbeauftragten richten sich nach der Datenschutz-Grundverordnung (Artikel 38 und 39) und bestehen somit auch gegenüber dem Personalrat als Teil der verantwortlichen Stelle.

Satz 2 trägt der unabhängigen Stellung des Personalrats Rechnung, indem diesem ermöglicht wird, datenschutzrechtlichen Bedenken der oder des Datenschutzbeauftragten, eigenständig abzuwehren. Eine Unterrichtung der datenschutzrechtlich verantwortlichen Dienststelle über Datenschutzverstöße wird damit nur dann erforderlich, wenn der Personalrat diesen nicht abhilft.

Zu Absatz 5: Absatz 5 stellt klar, dass personenbezogene Daten, die der Personalrat in Akten oder elektronisch verarbeitet, zu vernichten oder zu löschen sind, sobald sie zur konkreten Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlich sind und besondere gesetzliche Regelungen nichts anderes bestimmen.

Zu § 74

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 74 mit einer Klarstellung bezüglich der Zuständigkeiten zur Erarbeitung und Verhandlung von Dienstvereinbarungen, welche für einen über eine oberste Dienstbehörde hinausgehenden Bereich oder für die gesamte Berliner Verwaltung Anwendung finden sollen.

Zu Absatz 2: Mit Einfügung eines neuen Absatz 2 Satz 3 wird klargestellt, dass solche Dienstvereinbarungen von der Fachverwaltung, zu deren Geschäftsbereich der mit der Dienstvereinbarung zu regelnde Sachverhalt gehört, gemeinsam mit dem für den Abschluss der Dienstvereinbarung zuständigen Hauptpersonalrat erarbeitet werden. Der formale Abschluss erfolgt weiterhin durch die für das Personalvertretungsrecht zuständige Senatsverwaltung, gegebenenfalls im Einvernehmen mit den beteiligten obersten Dienstbehörden. Die gesetzliche Klarstellung ist erforderlich, da die bisherige Formulierung Erwartungen geweckt hat, dass die für Personalvertretungsrecht zuständige Senatsverwaltung entgegen der Geschäftsverteilung des Senats die inhaltliche Erarbeitung und Verhandlung für sie fachfremder Inhalte übernimmt. Der Regelungsbedarf per Dienstvereinbarung entsteht regelmäßig in den zuständigen Fachverwaltungen. Ausschließlich dort besteht die fachliche und inhaltliche Kompetenz, den erkannten Regelungsbedarf zutreffend abzubilden und diesem auf geeignete Weise, ggf. durch Vorbereitung einer Dienstvereinbarung, zu entsprechen. Bei der Vorschrift des § 74 Absatz 2 Satz 4 und 5 handelt es sich um eine rein personalvertretungsrechtliche Bestimmung, mit welcher der Gesetzgeber bei dienstbehördenübergreifenden Dienstvereinbarungen sicherstellt, dass die unterzeichnenden Vertragspartner eindeutig sind, die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen gewahrt werden, der Regelungsinhalt aus

personalvertretungsrechtlicher Sicht zulässig ist und Sorge getragen wird, dass behördenübergreifende Sachverhalte innerhalb des Landes ggf. gleichartig geregelt werden.

Die bisherigen Sätze 3 und 4 werde die Sätze 4 und 5.

Zu Absatz 4: Mit Einfügung eines neuen Absatz 4 wird zur Wiederherstellung der Rechtssicherheit klargestellt, dass nach Ablauf einer Dienstvereinbarung, sei es nach Kündigung oder Erreichen der auflösenden Bedingung, die in ihr getroffenen Regelungen nicht nachwirken. Ist eine Nachwirkung von den Vertragsparteien gewünscht, so ist diese ausdrücklich zu vereinbaren. Dieser Grundsatz gilt auch bisher schon. Eine Dienstvereinbarung kann nach erfolgter Kündigung nicht über den vereinbarten Zeitraum hinaus nachwirken, da das Personalvertretungsgesetz im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz keine Nachwirkung vorsieht.

Die Klarstellung ist erforderlich geworden, nachdem diese, durch das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg bestätigte Rechtsauffassung (s. Beschluss vom 10.04.2014 - OVG 60 PV 13.13), in der Praxis nicht durchgängig akzeptiert wird. Ein gesetzlicher Ausschluss der Nachwirkung schafft Rechtsklarheit und -sicherheit und ist erforderlich, um Rechtsstreitigkeiten vorzubeugen.

Zu § 75

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 75 mit redaktionellen Anpassungen.

Zu § 76

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 76.

Zu § 77

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 77 unter Aktualisierung von Verweisen, sprachlichen und redaktionellen Anpassungen sowie inhaltlichen Ergänzungen.

Zu Absatz 2: In Absatz 2 wird ein neuer Satz 2 eingefügt, der die Hinzuziehung eines Vertreters der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes oder Besichtigungen, die besonders jugendliche oder auszubildende Dienstkräfte betreffen, regelt.

Zu Absatz 4: Des Weiteren werden durch eine Anfügung an Absatz 4 die Informationsrechte der Personalvertretung gestärkt. Neben Niederschriften über

Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen die Personalvertretungen hinzuzuziehen sind, sind diesen zukünftig auch in diesem Zusammenhang der Dienststelle bekannte oder im Nachgang erstellte Gutachten bekanntzugeben, sofern diese keine personenbezogenen, besonders zu schützenden Daten über gesundheitliche Einschränkungen von Beschäftigten enthalten.

Zu § 78

Die Norm entspricht dem bisherigen § 78 mit redaktionellen Anpassungen.

Zu § 79

Die Norm entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 79.

Die Regelung erfährt neben redaktionellen und sprachlichen Anpassungen eine Änderung der Vorgaben zu den Zustimmungsfristen sowie eine Ergänzung um die durch die Rechtsprechung festgestellten rechtmäßigen Ablehnungsgründe im Mitbestimmungsverfahren. Formelle Vorgaben im Mitbestimmungsverfahren werden zukünftig zusammengefasst in einem separaten Absatz dargestellt. Dabei erfahren die Vorgaben zu den Kommunikationswegen zwischen Dienststelle und Personalvertretung eine Anpassung an die heutigen digitalen Möglichkeiten.

Zu Absatz 1: Absatz 1 bleibt inhaltlich unverändert, wird jedoch klarstellend neu gefasst.

Zu Absatz 2: Absatz 2 beschreibt weiterhin die Informationsverpflichtungen der Dienststelle sowie die Antwortverpflichtungen der Personalvertretung im Mitbestimmungsverfahren.

Satz 3 gibt dabei vor, dass die Personalvertretung in Fällen der außerordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche seit Zugang zu beschließen und dies der Dienststelle mitzuteilen hat.

Satz 4 regelt weiterhin die Zustimmungsfiktion.

Die Sätze 5 bis 6 formulieren das Verfahren zur Verlängerung von Beteiligungsfristen neu.

Klarstellend wird in Satz 5 festgehalten, dass eine Veränderung der Beteiligungsfristen nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich ist. Dabei ist eine vom Regelfall abweichende Fristvereinbarung nur für Einzelfälle sowie für genau festzulegende Zeiträume und bestimmte Beteiligungstatbestände möglich. Eine generelle dauerhafte Fristverlängerung durch Vereinbarung ist nicht zulässig.

Ist die Dienststelle nach allgemeinen Vorschriften an eine Frist gebunden, so kommt nach Satz 6 eine Fristverlängerung höchstens bis zu einer Woche vor Ablauf dieser Frist in Betracht.

Zu Absatz 3: Der neue Absatz 3 setzt eine Forderung der Dienststellen nach Übernahme der Bundesregelung und der Regelungen der meisten Bundesländer um. Der Zustimmungsverweigerungskatalog im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen greift die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze der Zustimmungsverweigerung auf und soll sicherstellen, dass die Bewertung von Dienststellenmaßnahmen dem Rahmen des gesetzlichen Auftrags der Personalvertretung folgt. Die klarstellende Etablierung des Zustimmungsverweigerungskatalogs soll dazu beitragen, dass beteiligungspflichtige personellen Einzelmaßnahmen kurzfristig geklärt werden können.

Zu Absatz 4: Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

Zu Absatz 5: Mit dem neuen Absatz 5 soll der Personalvertretung die Möglichkeit gegeben werden, für Mitbestimmungsangelegenheiten für festgelegte, durch ihn als unproblematisch erachtete Konstellationen, der Dienststelle vorab die Zustimmung zu erteilen. Diese Regelung folgt dem Beispiel des § 73 Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg. Die Möglichkeit der vorab erteilten Zustimmung beruht auf Freiwilligkeit und ist jederzeit widerrufbar. Eine solche Regelung bietet sich insbesondere für Maßnahmen an, die auch im Interesse des Kollektivs sind, etwa für Einstellungen in Mangelberufen, für welche häufig eine Dauerausschreibung besteht. Hier kann eine Vorabzustimmung Entlastung für die bereits vorhandenen Dienstkräfte bringen, da sie die Fachkräftegewinnung durch einen beschleunigten Einstellungsprozess erleichtern kann.

Zu Absatz 6: Der neue Absatz 6 setzt eine Erfahrung aus der Zeit der Corona-Pandemie um und findet ein Vorbild in einer Vielzahl von Landespersonalvertretungsgesetzen und dem BPersVG. Bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, erhält die Dienststellenleitung durch diese Ausnahmeregelung das Recht zur vorläufigen Regelung, da die unmittelbare Durchführung einer Maßnahme im öffentlichen Interesse oder zum Schutz der Dienstkräfte geboten ist. Die Regelung ist eng auszulegen. Die

Voraussetzungen sind gegeben, wenn die Fähigkeit der betreffenden Dienststelle oder anderer Dienststellen des Dienstherrn, ihre Aufgaben wahrzunehmen, von der vollständigen Durchführung einer bestimmten Maßnahme abhängt, deren Unterbleiben die Funktionsunfähigkeit der Dienststelle nach sich zöge und dadurch überragende Gemeinschaftsgüter oder Gemeinschaftsinteressen in Gefahr brächte. Denkbar sind etwa (Groß-)schadenslagen, die die Einrichtung von provisorischen Arbeitsplätzen in Ersatzgebäuden, das aussprechen von Abordnungen, um kurzfristig auf unerwarteten Personalbedarf in anderen Bereichen zu reagieren (z.B. Fluchtbewegungen aufgrund von Kriegsereignissen) oder die Anordnung von Mehrarbeit, um Dienstgebäude als Katastrophenschutz-Leuchttürme zu öffnen. Der Personalvertretung ist die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Mitbestimmung einzuleiten oder fortzusetzen.

Zu Absatz 7: Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 7 mit sprachlichen und redaktionellen Anpassungen. Es soll dem ursprünglichen Regelungszweck entsprechend zudem klarstellend festgehalten werden, dass vom Initiativrecht ausschließlich Maßnahmen mit Kollektivbezug erfasst sein sollen und dieses nicht für die Durchsetzung von Einzelfallbegehren im Beamten- oder Tarifrechtsbereich, etwa zur Erwirkung von Versetzungen oder Umsetzungen vorgesehen ist. Die Interessen des Kollektivs bleiben durch die Neuregelung gewahrt. So bleibt ein Initiativantrag zur Höhergruppierung einer Fallgruppe von Dienstkräften, etwa aufgrund neuer Rechtsprechung oder einer vom Personalrat erkannten Änderung des Aufgabenkreises einer Fallgruppe von Dienstkräften damit weiterhin möglich.

Zu Absatz 8: Der neue Absatz 8 fasst die formellen Vorgaben in der Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung übersichtlich zusammen.

Satz 1 passt die bestehenden Kommunikationswege an die modernen, digitalen Möglichkeiten an. Neben der bisherigen schriftlichen sowie der bereits durch die Rechtsprechung festgestellten Beantragung der Mitbestimmung oder Zustimmungsverweigerung per E-Mail wird die Beantragungsmöglichkeit auf dienststellenübliche elektronische Systeme ausgeweitet.

Mit Satz 2 wird festgehalten, dass die Personalvertretung für die Übermittlung ihres Beschlusses den gleichen Kommunikationsweg nutzen soll, auf welchem der Antrag zu ihr gelangt ist. Dies stellt bei den nunmehr vielfältigen möglichen Kommunikationswegen sicher, dass keine Informationsverluste eintreten können.

Die Normierung als Soll-Vorschrift stellt sicher, dass bei tatsächlicher Unmöglichkeit der Nutzung des vorgegebenen Kommunikationsweges, z.B. durch Technikausfall, dennoch das Beteiligungsverfahren ordnungsgemäß abgeschlossen werden kann.

Zu Absatz 9: Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 9 mit einer redaktionellen Folgeänderung.

Zu § 80

Die Norm entspricht unter sprachlichen Anpassungen inhaltlich im Wesentlichen dem bisherigen § 80. Die Überschrift wird nunmehr verhandlungsergebnisoffen statt mit „Verfahren bei Nichteinigung“ mit „Einigungsverfahren“ gewählt.

Zu Absatz 1: Um den Regelungsinhalt klarzustellen und leichter zugänglich zu machen, wird Absatz 1 neu strukturiert und neu gefasst. Einige Regelungsinhalte werden in einen eigenen Absatz überführt.

Dabei werden im neuen Absatz 1 die Beteiligten am Einigungsverfahren, deren Verpflichtungen, bestehende Fristen sowie Übermittlungswege eindeutig benannt. Mit Satz 5 wird neu eine Möglichkeit für den Hauptpersonalrat geschaffen, statt die Einigungsverhandlung vor dem gesamten Gremium zu führen und direkt zu beschließen oder den bisher notwendigen Beschluss über das Verhandlungsergebnis in der nächsten Personalratssitzung herbeizuführen, mittels Beschlusses ein Teilgremium mit der Verhandlungsführung und Entscheidung zu beauftragen. Dies ermöglicht eine Arbeitsaufteilung innerhalb des Gremiums und kann dazu beitragen, strittige Maßnahmen schneller einer verbindlichen Klärung zuzuführen. Im Einigungsverfahren handelt der HPR nicht in eigener Angelegenheit, sondern hat die Rolle einer Überprüfungsinstanz der Rechtsposition des originären Personalrats inne und handelt damit nicht als Repräsentativorgan in einer Angelegenheit, die über den Geschäftsbereich einer Dienststelle hinausgeht. Insofern wird in diesem Kontext ein Abweichen vom Repräsentationsprinzip und Tätigwerden als Teilgremium als vertretbar angesehen.

Zu Absatz 2: Der neue Absatz 2 legt fest, wer Letztentscheidungsinstanz innerhalb des Einigungsverfahrens ist. Die Festlegungen entsprechen im Wesentlichen der Normierung des bisherigen Absatz 1 Satz 1 unter Ergänzung um Festlegungen für den Bereich des 2023 neu etablierten Bürger- und Polizeibeauftragten sowie des Krankenhauses des Maßregelvollzugs Berlin, soweit es sich nicht um

Einzelpersonalangelegenheiten handelt, für die der Krankenhausbetrieb nicht zuständig ist (neue Nummer 7), und die Eigenbetriebe des Landes Berlin (neue Nummer 8). Darüber hinaus wird die bisherige Nummer 4 in Bezug auf die Bezirksverwaltungen in die neue Nummer 6 überführt unter inhaltlicher Änderung, dass nunmehr das Bezirksamtsmitglied dessen Geschäftsbereich die Serviceeinheit Personal umfasst, die Letztentscheidungsinstanz im Bereich der Bezirksverwaltungen ist.

Zu Absatz 3: Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3 unter redaktioneller Anpassung der darin enthaltenen Verweise.

Zu Absatz 4: Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4 unter klarstellender Regelung der Beteiligten des Einigungsverfahrens an den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Zu § 81

Die Norm regelt die Anrufung der Einigungsstelle und entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 81 unter Anpassung von Verweisen und Anpassungen an die gendergerechte Sprache.

Zu Absatz 1: Absatz 1 Satz 1 wird durch Anfügung eines Halbsatzes ergänzt. Zukünftig wird der die Einigungsstelle anrufende Hauptpersonalrat verpflichtet, die Dienststelle unverzüglich über die Anrufung der Einigungsstelle unter Benennung der wesentlichen Gründe zu informieren. Dies versetzt die Dienststelle bereits zu einem frühen Zeitpunkt in die Lage, Vorkehrungen zu treffen, Kapazitäten für das kommende Verfahren einzuplanen und bereits an einer Stellungnahme zu arbeiten, bevor eine Aufforderung der Geschäftsstelle unter Fristsetzung bei ihr eingeht. Dies bedeutet eine zeitliche Entlastung für die Geschäftsstelle, die ggf. die Anforderung zur Stellungnahme etwas später unter dennoch kurzer Fristsetzung versenden kann, ohne dass damit die Rechte der Dienststelle beschnitten werden. Durch die frühzeitige Information der Dienststelle können Gründe für die Gewährung einer Fristverlängerung entfallen.

Zu Absatz 2: Absatz 2 Satz 1 wird - mit redaktionellen und klarstellenden Anpassungen - um den Tatbestand des § 86 Absatz 1 Nummer 4 ergänzt, um Verfassungsmäßigkeit herzustellen. Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Beschluss v. 02.06.2010; 6 P 9/09 festgehalten, dass dieser Tatbestand nach den

Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (vgl. BVerfG, Beschluss vom 24. Mai 1995 - 2 BvF 1/92) lediglich der eingeschränkten Mitbestimmung unterliegen darf.

Zu § 82

Die Vorschrift regelt die Zusammensetzung der Einigungsstelle und das Bestellungsverfahren ihrer Mitglieder. Die Norm entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 82 unter sprachlichen und redaktionellen Anpassungen.

Zu Absatz 4: In Absatz 4 wird durch Anfügen eines neuen Satz 4 klargestellt, dass auch von Seiten der obersten Dienstbehörden keine externen Personen zur Bestellung als Beisitzerin oder Beisitzer vorgeschlagen werden können. Die Besetzung der Einigungsstelle mit externen Kräften widerspräche dem Sinn und Zweck eines Einigungsstellenverfahrens als einem potentiellen Gerichtsverfahren vorgelagerten dienstherrninternen Einigungs- und Schlichtungsversuch. Es ist mit einem internen Einigungsfahren nicht vereinbar, wenn in einem solchen Verfahren (bezahlte) Außenstehende als Beisitzerin oder Beisitzer über den Ausgang des Streitverfahrens mitentscheiden.

Zu § 83

Die Norm entspricht inhaltlich dem bisherigen § 83 unter Klarstellung der bereits bestehen Fristvorgaben im Einigungsstellenverfahren.

Zu Absatz 4: Durch Ergänzung des Absatz 4 Satz 1 wird durch Aufnahme eines konkreten Bezugspunktes für den Beginn der bereits jetzt bestehenden Zweimonatsfrist klargestellt, dass Beschlüsse im Einigungsstellenverfahren im Regelfall innerhalb von zwei Monaten nach Eingang der Anrufung in der Einigungsstelle gefasst werden sollen.

Zu § 84

Die Norm entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 84. Neben sprachlichen und redaktionellen Anpassungen erfolgt zur Klarstellung der zeitlichen Abläufe des Mitwirkungsverfahrens eine Neustrukturierung und Aufteilung des bisherigen Absatz 1.

Zu Absatz 1: Absatz 1 regelt die Unterrichtung der Personalvertretung über eine beabsichtigte Durchführung einer mitwirkungspflichtigen Maßnahme. Die

Personalvertretung kann verlangen, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet.

Zu Absatz 2: Der neue Absatz 2 stellt klar, dass die vorgesehene Maßnahme auf Wunsch der Personalvertretung nach erfolgter Unterrichtung mit ihr zu erörtern ist. Wie bisher ist die Erörterung innerhalb der Äußerungsfrist durchzuführen. Beginn der Äußerungsfrist ist dabei nicht der Zeitpunkt der Erörterung, sondern der Zeitpunkt der vollständigen Unterrichtung durch die Dienststellenleitung über die vorgesehene Maßnahme.

Zu Absatz 3 bis 6: Die bisherigen Absätze 2 bis 5 werden die Absätze 3 bis 6.

Zu Absatz 3: Absatz 3 regelt die Äußerungsfrist.

Klarstellend wird in Satz 2 ergänzend festgehalten, dass eine Veränderung der Beteiligungsfrist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich ist.

Der neue Satz 3 regelt die Äußerungsfristen im Fall der außerordentlichen Kündigung der in § 89 Absatz 1 benannten Dienstkräfte.

Der bisherige Satz 3 wird der neue Satz 4 unter Anpassung der Verweise.

Zu Absatz 4: Der bisherige Absatz 3, der zu Absatz 4 wird, wird klarstellend ergänzt.

Zu Absatz 5: Der bisherige Absatz 4, der zu Absatz 5 wird, wird insofern klarstellend ergänzt, dass es die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle ist, die bzw. der bei Maßnahmen, die der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen kann.

Zu Absatz 6: Der bisherige Absatz 5, der zu Absatz 6 wird, vollzieht eine Verweisanpassung nach und regelt neu die formellen Vorgaben zur Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung durch Verweis auf die entsprechenden Regelungen des § 79 Absatz 7 und 8.

Zu § 85

Die Norm entspricht im Kern dem bisherigen § 85 und legt enumerativ die Mitbestimmungstatbestände fest. Die Regelung erfährt neben redaktionellen und sprachlichen Anpassungen, eine partielle Neustrukturierung der

Mitbestimmungstatbestände, eine Anpassung an die Rechtsprechung und eine Ergänzung um neue Mitbestimmungstatbestände.

Zu Absatz 1: Die bisherige Nummer 2 des Absatzes 1 wird klarstellend um die Tatbestände Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft ergänzt. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. BVerwG, Beschl. v. 04.09.2012 - 6 P 10/11 -, BVerwG, Beschl. v. 30.06.2005 - 6 P 9.04 -) folgt die Mitbestimmungspflicht für vorhersehbare Anordnungen von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit oder Überstunden bereits aus der arbeitszeitbezogenen Regelung der Nummer 1.

Der in der neuen Nummer 3 neu aufgenommene Mitbestimmungstatbestand dient der Klarstellung und besseren Sichtbarkeit der sich nach der Rechtsprechung bereits nach bisherigem Recht aus der Nummer 1 ergebenden Mitbestimmungspflichtigkeit der Einführung und Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle (vgl. u. a. BVerwG, Beschluss vom 09.10.1991 - 6 P 21.89 - zur gleitenden Arbeitszeit). Der Tatbestand erfasst die allgemeine Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen in der Dienststelle, nicht jedoch personelle Einzelmaßnahmen; die Regelung hat somit ausschließlich kollektiven Bezug.

Die Aufnahme des neuen Mitbestimmungstatbestands in der neuen Nummer 4 erfolgt vor dem Hintergrund der neuen Möglichkeiten der ortsungebundenen Erbringung von Arbeitsleistungen und deren zunehmenden dauerhaften Integration in den Dienststellenalltag. Die Regelung umfasst die Einführung, Änderung und Aufhebung von ortsungebundener Arbeitsformen, bei denen sich nicht aus der Eigenart der zu erbringenden Arbeitsleistung die Notwendigkeit zur Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der Dienststelle ergibt. Damit erfasst sie nicht Arbeitsleistungen im Außendienst wie z.B. Polizei, Feuerwehr und Ordnungsamt oder die feste Einrichtung von Telearbeitsplätzen. Vom Mitbestimmungstatbestand abgedeckt ist die Festlegung der Rahmenbedingungen der mobilen Arbeit. Zu den Rahmenbedingungen gehört insbesondere die Festlegung jener Beschäftigungsgruppen, die an Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle teilnehmen dürfen sowie die Festlegung des zulässigen zeitlichen Umfangs der Tätigkeit außerhalb der Dienststelle. Nicht erfasst sind personelle Einzelmaßnahmen wie die Gewährung eines Antrags auf Telearbeit; die Regelung hat ausschließlich kollektivem Bezug.

Die bisherigen Nummern 3 bis 13 werden die Nummern 5 bis 15, wobei die bisherige Nummer 13 unter Streichung der Begrifflichkeit „Anwendung“ überführt wird

Die neugefasste Nummer 9 umfasst alle Maßnahmen, die nach ihrer Zielrichtung auf Unfallverhütung und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gerichtet sind. Die bereits bestehende Mitbestimmungspflicht zu Maßnahmen der Prävention von Dienstunfällen wird klarstellend um das Merkmal der Berufskrankheiten ergänzt (vgl. auch § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Hierdurch soll die Bedeutung der Mitbestimmung bei der Prävention anerkannter Berufskrankheiten klarer zum Ausdruck gebracht werden. Was unter Dienstunfällen zu verstehen ist, ergibt sich aus dem Landesbeamtenversorgungsgesetz.

Von einer Anpassung der neuen Nummer 15 an die laufende Rechtsprechung durch Änderung des Wortes „bestimmt“ in „geeignet“ wird bewusst abgesehen, um dem ursprünglichen Willen des Gesetzgebers zur Differenzierung zwischen intendierter oder wahrscheinlichen Überwachung des Beginns, Endes und Dauer der Arbeitszeit gegenüber einer nur abstrakt potentiellen Gefahr der Überwachung zu entsprechen.

Die Regelung der bisherigen Nr. 13 b) muss aufgrund der Umdeutung des Begriffs „bestimmt“ in „geeignet“ durch die Rechtsprechung zukünftig Absatz 3 zugeordnet werden (Tatbestände der eingeschränkten Mitbestimmung).

Zu Absatz 2: Der bisherige Absatz 1 Satz 2 wird unter klarstellenden und redaktionellen Anpassungen sowie unter Zugrundlegung und Einfügung von Regelbeispielen in Nummer 1 in einen eigen Absatz 2 überführt. Absatz 2 schränkt in Bereichen, in denen die Dienststelle flexibel und spontan reagieren können muss, die Mitbestimmung ein. Für nicht vorhersehbare Heranziehungen zum Dienst führt der neue Absatz 2 somit die Regelungen des bisherigen Absatz 1 Satz 2 überwiegend fort.

Zu Absatz 3: Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

Zu Nummer 3: Die neugefasste Nummer 3 ergänzt die Regelung der Nummer 1 (allgemeine Fragen der Fortbildung der Dienstkräfte).

Zu Nummer 4: Das Personalvertretungsgesetz sieht eine Vielzahl an Regelungen zur Beteiligung der Personalvertretung am Gesundheitsschutz vor. Diese Regelungen decken jeweils unterschiedliche Tatbestände ab. Zur Klarstellung des vom vorliegenden Mitbestimmungsrecht abgedeckten Tatbestandes ist eine Ergänzung der Nummer 4 erforderlich geworden, da das Wissen um die vom

Gesetzgeber intendierte Reichweite verloren gegangen ist. Unter den normierten Tatbestand fällt die Bestellung von Einzelpersonen als Vertrauens- und Betriebsärzten für ärztliche Dienstleistungen außerhalb des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit für die Dienststelle.

Zu Nummer 11: Mit der neuen Nummer 11 wird die Nutzung oder die aktive Nachrüstung technischer Einrichtungen, die nicht dazu bestimmt sind, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit zu erfassen oder das Verhalten oder die Leistung der Dienstkräfte zu überwachen, zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Dienstkräfte beteiligungspflichtig. Mit der Regelung erfahren die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten den erforderlichen Schutz. Das Beteiligungsrecht der Personalvertretung setzt da ein, wo tatsächlich aus einer abstrakt potentiellen Gefahr der Verhaltenskontrolle eine tatsächliche oder wahrscheinliche Gefahr wird. Die Regelung wird als erforderlich erachtet, um klarzustellen, dass die in Nummer 11 vorgesehene Beteiligung des Personalrats tatsächlich nur zu erfolgen hat, wenn die einzuführende technische Einrichtung ausdrücklich zur Verhaltenskontrolle gedacht ist oder diese unausweichlich ohne weitere Maßnahmen und Auswertungen ein Verhaltensbild offenbart. Gleichzeitig wird dem nachvollziehbaren Schutzbedürfnis der Dienstkräfte vor missbräuchlicher Nutzung oder Nachrüstung von vorhandenen technischen Einrichtungen nachgekommen.

Zu Nummer 12: Die Regelung des bisherigen Absatz 1 Nummer 13 b) wird durch Überführung in den Absatz 3 als neue Nummer 12 den Tatbeständen der eingeschränkten Mitbestimmung zugeordnet. Die Möglichkeit der verbindlichen Letztentscheidung muss einem Amtsträger vorbehalten bleiben. Von einer Anpassung der Norm an die laufende Rechtsprechung durch Änderung des Wortes „bestimmt“ in „geeignet“ wird bewusst abgesehen, um dem ursprünglichen Willen des Gesetzgebers zur Differenzierung zwischen intendierter oder wahrscheinlicher Überwachung der Leistung oder des Verhaltens gegenüber einer nur abstrakt potentiellen Gefahr der Verhaltensüberwachung zu entsprechen. Durch die langjährige höchstrichterliche Rechtsprechung sind derzeit auch jegliche Systeme von der Norm erfasst, die ausschließlich eingeführt werden, um die Dienststellenaufgabe zu bewältigen und die nur zufällig den Binnenbereich des Beschäftigungsverhältnisses berühren. Dabei ist es derzeit unerheblich, ob entsprechende Daten unmittelbar auswertbar sind oder es einer zusätzlichen Programmierung zur Sichtbarmachung der entsprechenden Daten bedarf. Die Mitbestimmung darf die Dienststellenaufgabenerfüllung nicht behindern oder gar

zu Einschränkungen des Dienstes am Bürger führen, wenn sich durch sie kein zusätzlicher Schutzbedarf der Dienstkräfte ergibt.

Sich zum Teil sehr kurzfristig ergebende und für die Dienststelle alternativlose Updates oder technisch notwendige Versionswechsel bereits mitbestimmter Softwareprogramme sind daher von der Mitbestimmung auszunehmen, sofern sie nicht zu einer wesentlichen Ausweitung der Möglichkeiten der Überwachung führen. Diese Normierung steht in Einklang mit der aktuellsten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, die erstmals nach Jahrzehnten nunmehr nicht mehr in allen computertechnischen Änderungen ein Mitbestimmungsrecht sieht, sondern andeutet, dass eine Prognoseentscheidung betreffend der Eingriffsintensität einer technischen Einrichtung und sich daraus ergebenden Intensität des Schutzbedürfnisses der Dienstkräfte getroffen werden muss, anhand derer sich die Mitbestimmungspflichtigkeit bemisst (BVerwG, Beschluss 4.5.2023 - 5 P 16.21).

Zu § 86

Die Norm entspricht unter Schaffung einer durchgehenden Nummerierung des Absatzes 3 - mit klarstellenden sowie sprachlichen und redaktionellen Anpassungen - im Wesentlichen dem bisherigen § 86.

Zu Absatz 3:

Zu Nummer 2: Die Ergänzung des Absatzes 3 Nummer 2 reagiert auf die Abkehr des Bundesverwaltungsgerichts von seiner ständigen Rechtsprechung, nach der eine Umsetzung nur dann mitbestimmungspflichtig war, wenn diese dauerhaften beziehungsweise auf Dauer angelegten Charakter hatte. In seiner Entscheidung zum BPersVG a.F. hielt das Bundesverwaltungsgericht (Beschluss vom 16.09.2019 - 5 P 5.18 -) es für ausschlaggebend, dass der Wortlaut des Mitbestimmungstatbestands (§ 76 Absatz 1 Nummer 4 BPersVG a.F.) keine zeitliche Grenze enthält. Nach dieser Rechtsprechung ist nun entgegen bisherigem Verständnis jegliche Umsetzung innerhalb der Dienststelle mit Dienstortwechsel, unabhängig von ihrer Geltungsdauer, beteiligungspflichtig.

Eine Festlegung einer zeitlichen Grenze ist daher dringend erforderlich, um die Erfüllung der Dienststellenaufgabe abzusichern.

Die Einführung einer zeitlichen Untergrenze von drei Monaten analog der Regelungen für Zuweisung und Abordnung für die Umsetzung schafft im personalvertretungsrechtlichen System der Personalmaßnahmen eine konsistente Regelungssystematik. Sie gewährleistet einen angemessenen Ausgleich zwischen der Sicherstellung kurzfristig personalwirtschaftlicher Flexibilität der Dienststellen

durch mitbestimmungsfreie Kurzumsetzungen einerseits und dem Schutz der betroffenen Beschäftigten vor nicht nur ganz vorübergehenden Veränderungen ihres privaten und beruflichen Lebensumfelds durch mitbestimmungspflichtige längerfristige ortsverändernde Umsetzungen andererseits.

Unter einer Umsetzung ist nach der ständigen personalvertretungsrechtlichen Rechtsprechung die Übertragung eines neuen Dienstpostens oder die Neuprägung des Dienstpostens durch wesentliche Änderung im Aufgabenbereich zu verstehen (BVerwG, Beschluss vom 16.09.2019 - 5 P 5.18 - m. w. N.)

Der Bund hat diese Anpassung bereits in der Novellierung des BPersVG vollzogen.

Zu Nummer 4: Die bisherige Nummer 3 a) wird neue Nummer 4 unter Ergänzung um den Tatbestand der Personalgestellung.

Durch Überarbeitung dieser Nummer soll klarstellend festgehalten werden, dass dieser Mitbestimmungstatbestand entsprechend seiner Zuordnung zu den Gemeinsamen Angelegenheiten neben Zuweisungen gem. § 20

Beamtenstatusgesetz auch Zuweisungen gemäß § 4 Abs. 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) /TVöD - AT umfasst. Des Weiteren wird neu die Personalgestellung als mitbestimmungspflichtiger Tatbestand aufgenommen werden. Das Arbeitsverhältnis und die sich daraus ergebenden Pflichten erfahren durch eine Gestellung eine gravierende Veränderung. Ein Schutzbedürfnis ist damit gegeben. Personalgestellung ist nach der Protokollerklärung zu § 4 Abs. 3 TV-L/TVöD-AT die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Zu Nummer 5 bis 7: Die bisherigen Nummern 4 bis 6 werden unter sprachlichen Anpassungen die Nummern 5 bis 7. Ebenso erfahren die Sätze 2 bis 4 sprachliche Anpassungen.

Zu § 87

Die Norm entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 87 und legt enumerativ die Mitbestimmungstatbestände fest. Die Regelung erfährt neben redaktionellen und sprachlichen Anpassungen eine Klarstellung zum Umfang der bestehenden Tatbestände sowie eine inhaltliche Anpassung.

Zu Nummer 1: Mit der Aufnahme des Tatbestandsmerkmals des

Mitbestimmungsrechts bei Eingruppierung bei Einstellung in Nummer 1 wird die höchstrichterliche Rechtsprechung nachvollzogen, dass das Beteiligungsrecht im Rahmen einer Einstellung auch ein Prüfrecht der vorgesehenen Eingruppierung umfasst, da diese erstmalige Zuordnung einer Dienstkraft zu einer tariflichen

Gehaltsgruppe ein wesentliches Merkmal der Einstellung darstellt. Neben der Eingruppierung bei Einstellung sind mit den Nummern 4 (Mitbestimmung bei vorgesehener Höhergruppierung) und 5 (Mitbestimmung bei vorgesehener Herabgruppierung) die weiteren Mitbestimmungstatbestände im Zusammenhang mit Akten der Eingruppierung abschließend erfasst.

Zu Nummer 2: Es erfolgt die Ergänzung der bisherigen Nummer 2, womit künftig Fälle der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit für mehr als drei Monate erfasst werden. Die bisherige Nummer 5 wird in der Folge gestrichen.

Zu Nummer 5 bis 7: Die bisherigen Nummern 6 bis 8 werden die Nummern 5 bis 7.

Zu § 88

Die Norm entspricht dem bisherigen § 88 unter sprachlichen Anpassungen und redaktionellen Folgeänderungen.

Zu Nummer 3 bis 11: Unter Streichung der aufgehobenen Nummer 3 werden die bisherigen Nummern 4 bis 12 die Nummern 3 bis 11.

Zu Nummer 3: Die Nummer 3 wird inhaltlich mit dem Schulgesetz in Einklang gebracht, in dem dortige Änderungen nachvollzogen werden. An die Stelle der Gesamtkonferenz ist die Schulkonferenz getreten. Diese nimmt mittlerweile nur noch zur Bestellung von Schulleiterinnen oder Schulleitern, ihren ständigen Vertreterinnen oder Vertretern sowie der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter an Oberstufenzentren Stellung.

Zu § 89

Die Norm entspricht dem bisherigen § 89 unter sprachlichen und redaktionellen Anpassungen sowie einer inhaltlichen Erweiterung.

Zu Absatz 1: Absatz 1 wird um den Halbsatz ergänzt, dass den dort benannten Dienstkräften die Möglichkeit eingeräumt wird, die Mitbestimmung zu beantragen.

Zu Absatz 2: In Satz 1 wird die Ablösung des Bundesangestelltentarifvertrags durch andere Tarifverträge nachvollzogen.

In Satz 2 wird neben sprachlichen Anpassungen klarstellend festgehalten, dass das Mitbestimmungsrecht auch für Tarifbeschäftigte in Schulaufsichtspositionen entfällt.

Zu § 90

Die Norm legt die Angelegenheiten der Mitwirkung fest. Die Tatbestände der Mitwirkung werden zum neuen Absatz 1 und entsprechen im Wesentlichen dem bisherigen § 90. Die Norm sieht neu den Tatbestand der Anhörung im neuen Absatz 2 vor.

Zu Absatz 1:

Zu Nummer 9: Die bisherige Nummer 9 entfällt, da die Vorschriften der §§ 186 – 279 Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) - Bürgergeld, Grundsicherung für Arbeitsuchende - mit Wirkung vom 01.04.2012 aufgehoben worden sind.

Aufgrund der ggf. deutlichen Auswirkungen auf die besoldungs- und vermögensrechtlichen Ansprüche der Beamtinnen und Beamten wird als neue Nummer 9 der Tatbestand der Mitwirkung bei der Herabsetzung der Arbeitszeit wegen begrenzter Dienstfähigkeit und funktionsbezogener Dienstunfähigkeit ohne eigenen Antrag, soweit die Beamtin oder der Beamte die Mitwirkung beantragt, eingefügt. Es wird bewusst darauf verzichtet, eine Beteiligung des Personalrats bereits bei der lediglich vorbereitenden Gutachtenveranlassung vorzusehen. Der Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit als eine von mehreren möglichen Entscheidungen der Dienststelle auf Grundlage des ärztlichen Gutachtens ist der tatsächliche Zeitpunkt in dem das Schutzbedürfnis der Dienstkraft einsetzt und der Personalrat Gelegenheit erhalten soll, das bisherige Verfahren und die korrekte Rechtsanwendung zu prüfen.

Zu Nummer 10: Der Verweis in Nummer 10 wird an die aktuelle Verortung des ehemaligen § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II angepasst.

Zu Absatz 2: Mit dem neuen Tatbestand der Anhörung in Absatz 2 erfahren die Beteiligungstatbestände eine sachgerechte Ausdifferenzierung. Die Anhörung soll dem fairen Interessenausgleich zwischen den Belangen der Dienstkräfte und der Dienststelle dienen. Die Dienststelle hat dem Personalrat vor Entscheidung über die Maßnahme Gelegenheit zur Stellungnahme geben. Das Gesetz sieht bewusst keine Frist für die Stellungnahme durch die Personalvertretung vor, so dass es im pflichtgemäßen Ermessen des Dienststellenleiters liegt, einen Zeitraum zu bestimmen, in dem eine Einflussnahme auf die Willensbildung der Dienststelle noch möglich ist. Die Anhörung bietet der Personalvertretung eine Einflussnahme auf beabsichtigte Maßnahmen, für die ein volles oder auch nur eingeschränktes Mitbestimmungsrecht zu weitgehend in den Parlamentsvorbehalt oder in die Organisation der Aufgabenerfüllung der Dienststelle eingreifen würde. Die

Personalvertretung ist frühzeitig anzuhören. Ihre Stellungnahme muss ggf. noch in die Planung einfließen können. Dazu sind ihr die ersten konkreten Entwürfe der (Bau)Planung zu übermitteln. Ein Anspruch auf Verhandlung oder Einbeziehung in Verhandlungen mit den ausführenden Firmen oder dem Vermieter entsteht durch das Anhörungsrecht nicht. Eine Begründung der abschließenden Entscheidung der Dienststelle ist nicht vorgesehen. Die vorgesehene Ausgestaltung stellt sicher, dass die Personalvertretung Einfluss nehmen kann, Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie die Anmietung von Diensträumen jedoch nicht durch zusätzliche lange formale Beteiligungsverfahren verzögert werden. Eine potentielle Beeinträchtigung wichtiger Belange der Allgemeinheit wie auch der Beschäftigten wird so vermieden.

Zu § 91

Die Norm entspricht dem bisherigen § 91 mit redaktionellen Anpassungen und einer Ergänzung.

Zu Absatz 2: Mit Anfügung des neuen Satz 2 an Absatz 2 wird klargestellt, dass in Eilverfahren die Entscheidung allein durch die Vorsitzende Richterin oder den Vorsitzenden Richter ergehen kann. Das einstweilige Verfügungsverfahren gemäß § 85 Absatz 2 Arbeitsgerichtsgesetz richtet sich grundsätzlich nach den Vorschriften über das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren, sofern sich aus §§ 916 bis 945 Zivilprozessordnung (ZPO) nichts anderes ergibt. Die ergänzende Regelung entspricht § 944 ZPO.

Zu § 92

Die Norm entspricht - unter redaktionellen Anpassungen - im Wesentlichen dem bisherigen § 92 und regelt die Zusammensetzung der Fachkammern und -senate.

Zu Absatz 3: Neben sprachlichen und redaktionellen Anpassungen erfolgt eine Streichung des Satz 3 in Absatz 3. Damit entfällt die Vorgabe, dass in Angelegenheiten, die lediglich eine Gruppe betreffen, die die Arbeitnehmerseite repräsentierenden ehrenamtlichen Richterinnen und Richter ausschließlich dieser Gruppe angehören dürfen. Diese Änderung soll zur Verfahrensvereinfachung und zur Verfahrenssicherheit beitragen, da vorab nicht in jedem Fall erkennbar ist, ob eine Angelegenheit nur eine Gruppe betrifft.

Zu § 93

Die Vorschrift regelt den Umgang mit Verschlusssachen der Verfassungsschutzbehörde und entspricht mit sprachlichen Anpassungen dem bisherigen § 92a.

Zu § 94

Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 99d (Sondervorschrift für Schulen) unter sprachlichen, redaktionellen und klarstellenden Anpassungen sowie der Erweiterung des Kreises der für die Dienststelle Handlungsbefugten und redaktionellen Folgeänderungen.

Der Regelungsinhalt des bisherigen § 94 wird aus systematischen Gründen der neue § 2 Absatz 4.

Zu Absatz 2: Mit Einfügung des neuen Satz 3 in Absatz 2 kann im Falle eines Einigungsstellenverfahrens eine entscheidungsbefugte Person aus dem Bereich des Personalwesens der für Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung die Aufgaben der Schulleiterin oder des Schulleiters wahrnehmen. Damit wird sichergestellt, dass die Vertreterin oder der Vertreter der Dienststelle die vom Personalrat abgelehnten Sachverhalte bei Bedarf auch in komplexen Rechtsbereichen, wie etwa Eingruppierungsfragen, sicher gegenüber der Einigungsstelle darstellen kann.

Zu § 95

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 93 unter Anpassung des Gesetzestextes an die aktuell eintretende Gesetzänderung. Potentiell trifft das neu in Kraft tretende Gesetz Regelungen, für welche in bestehenden Dienstvereinbarungen bereits abweichende Regelungen getroffen wurden und die in Widerspruch mit der neu eintretenden Gesetzeslage stehen. Daher sind für die betreffenden Dienstvereinbarungen Regelungen zu treffen.

Der Regelungsinhalt des bisherigen § 95, Ausnahme von Religionsgemeinschaften vom Geltungsbereich dieses Gesetzes, wird aus systematischen Gründen der neue § 1 Absatz 2.

Zu § 96

Die Regelung entspricht dem bisherigen § 97.

Der Regelungsinhalt des bisherigen § 96 wird aus systematischen Gründen der neue § 1 Absatz 3.

Zu § 97

Der bisherige § 98 wird zu § 97.

Zu § 98

Der bisherige § 99b wird § 98.

Zu § 99

Die Norm schafft Übergangsregelungen.

Zu Absatz 1: In Absatz 2 wird geregelt, dass die Entscheidungen nach § 6 Absatz 1 und 2 des in Absatz 2 genannten Gesetzes durch dessen Außerkrafttreten nicht berührt werden.

Zu Absatz 2: In Absatz 2 wird geregelt, dass die auf Grundlage des § 98 des in Absatz 1 genannten Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen als auf Grund dieses Gesetzes erlassene Rechtsverordnungen weitergelten. Dies betrifft die Wahlordnung zum Personalvertretungsgesetz.

Zur Anlage zu § 5

Die Anlage führt die Dienststellen im Sinne des § 5 Absatz 1 auf.

Sie wird um fehlende Behörden ergänzt und redaktionell bereinigt. Gleichzeitig wird eine plausible Sortierreihenfolge hergestellt, welche im Laufe der Zeit durch bloßes Anfügen neuer Dienststellen aufgelöst wurde.

Zu Artikel 2

Durch die partielle Neunummerierung und die Neufassung des Personalvertretungsgesetzes in Form der Ablösung des bisherigen Stammgesetzes sind Folgeänderungen in anderen Gesetzen und Verordnungen erforderlich. Dort enthaltene Verweise, insbesondere solche, die in Form von Vollzitataten auf das bisherige Personalvertretungsgesetz verweisen, sind durch einen Verweis auf das neue Personalvertretungsgesetz zu ersetzen, um den Regelungskontext aufrechtzuerhalten.

Zu Artikel 3

Der Artikel regelt das Inkrafttreten und das Außerkrafttreten des Personalvertretungsgesetzes und der Folgeänderungen.

c) Beteiligungen:

1. Rat der Bürgermeister

Dieser Gesetzentwurf hat dem Rat der Bürgermeister zur Stellungnahme vorgelegen (Art. 68 Absatz 1 Verfassung von Berlin, § 29 Absatz 1 LOG). Er hat sich mit dem Inhalt einverstanden erklärt, sofern seine Anmerkungen berücksichtigt werden:

„Der Rat der Bürgermeister stimmt der von der Senatsverwaltung für Finanzen eingereichten Vorlage Nr. R-1016/2026 über Personalvertretungsgesetz (PersVG) zu, sofern folgenden Anmerkungen Berücksichtigung finden:

Es wird die Verfassungsmäßigkeit der Mitbestimmungsregelung in § 86 Abs. 1 Nr. 4 PersVG BE angezweifelt und ein erheblicher Mehraufwand vor allem den §85 Abs. 1 sowie Abs. 3 („Allgemeine Angelegenheiten“) und §90

„Mitwirkungsangelegenheiten und Anhörung“ erwartet. Zuletzt wird moniert, dass bei diesem Prozess keine intensivere und umfänglichere Beteiligung der Dienststellen stattgefunden hat. Dies ist künftig bitte zu beachten.“

Nach Prüfung des Beschlusses des Rats der Bürgermeister ist festzuhalten, dass eine Änderung des Entwurfs des Personalvertretungsgesetzes nicht angezeigt ist, da die Vorbehalte nicht bzw. im Fall des neu geschaffenen Tatbestands der Anhörung nur sehr bedingt substantiiert sind.

Im Einzelnen:

Zu § 86 Absatz 1 Nummer 4:

Hier wird die Verfassungsmäßigkeit der Mitbestimmungsregelung angezweifelt. Die Norm bleibt im Entwurf jedoch unverändert und besteht in dieser Form mindestens seit 14.07.1994.

„4. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen eine Dienstkraft, soweit diese der Mitbestimmung des Personalrats nicht widerspricht;“

Die Verfassungsmäßigkeit erfordert nicht die Streichung von potentiell kritischen Regelungen, sondern gegebenenfalls die Wahrung des parlamentarischen Letztentscheidungsrechts. Eine Streichung der kritisierten Regelung verbietet sich, da hier ein originärer Kernbereich der Aufgaben eines Personalrats betroffen ist: Schutz der Dienstkräfte vor ungerechtfertigten Forderungen, die sich unmittelbar aus der Amtsausübung ergeben durch Kontrolle der korrekten Anwendung der Haftungsrichtlinien durch die Dienststelle.

Die Verfassungsmäßigkeit wird gesichert durch Zuführung der Regelung zur eingeschränkten Mitbestimmung durch Aufführen der Regelung im § 81 Absatz 2. Damit liegt das Letztentscheidungsrecht beim Senat.

Zu Änderungen einiger Tatbestände innerhalb § 85 Absatz 1 und 3 (Allgemeine Angelegenheiten der Mitbestimmung) und § 90 Absatz 2 (Anhörung):

Hier erwartet der Rat der Bürgermeister einen erheblichen Mehraufwand für die Bezirke, konkretisiert diesen jedoch nicht. Die überwiegenden Änderungen des § 85 Absatz 1 und 3 betreffen Klarstellungen des bereits bestehenden Rechts aufgrund von Rechtsprechung. Soweit die Rechtsanwendung bereits jetzt korrekt erfolgt, stellen die Klarstellungen keinen und die sonstigen Neuerungen, da nur seltene Anwendungsfälle betreffend, keinen wesentlichen Mehraufwand dar. Im Übrigen haben die mitbestimmungspflichtigen Tatbestände des § 85 Absatz 3 Nummer 3 zwischenzeitlich eine Begrenzung auf berufsqualifizierende Fortbildungen erfahren. Die Einführung des § 90 Absatz 2 – Anhörung bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen – wird als unwesentlicher Mehraufwand eingestuft, da es kein formalisiertes Verfahren sowie keinen Begründungszwang und Instanzenzug bei Nichtbeachtung von Einwendungen des Personalrats gibt.

Zur Einbindung der Bezirke ins Gesetzgebungsverfahren:

Hier wird moniert, dass bei diesem Prozess keine intensivere und umfänglichere Beteiligung der Dienststellen stattgefunden habe. Dies sei künftig bitte zu beachten.

Die Bezirke sind jedoch tatsächlich über das in der GGO vorgesehene Maß hinaus beteiligt worden:

Mit Schreiben vom 05.10.2023 wurden auch die Bezirke im Rahmen des partizipatorischen Verfahrens eingebunden und aufgefordert, Anpassungsbedarfe mitzuteilen. Davon haben lediglich drei Bezirksämter Gebrauch gemacht. Diese Eingaben wurden bewertet und sind, wenn möglich mit in den ersten Referentenentwurf eingeflossen.

Alle im Rahmen der nachfolgenden Verwaltungsbeteiligung eingegangenen Hinweise und Eingaben der Bezirke (11 Bezirke) wurden bewertet und sind nach Möglichkeit mit in den finalen Referentenentwurf eingeflossen.

2. Weitere Beteiligte

a) Der Gesetzentwurf ist unter anderem den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände, dem Hauptpersonalrat für die Behörden,

Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin (HPR) sowie der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung des Landes Berlin (HJAV) zugeleitet worden. Es haben sich mit inhaltlichen Hinweisen insbesondere der dbb, der DGB, der HPR sowie die HJAV geäußert.

Allgemeines

Bereits im Jahr 2023 ist die Einleitung eines vorgeschalteten partizipatorischen Beteiligungsprozesses erfolgt. Den Spitzenorganisationen, dem HPR, der HJAV, den Behörden sowie den großen Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts des Landes Berlin ist die vorzeitige Möglichkeit gegeben worden, Änderungsvorschläge einzureichen.

Die Spitzenorganisationen und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben diesen partizipativen Ansatz der Senatsverwaltung für Finanzen bei der Überarbeitung des Personalvertretungsgesetzes Berlin ausdrücklich begrüßt. Insgesamt konnten bereits zahlreiche Eingaben im Rahmen des partizipatorischen Beteiligungsprozesses berücksichtigt werden.

Ende 2025 ist dann das förmliche Beteiligungsverfahren erfolgt. Mit dbb und DGB haben neben dem schriftlichen Beteiligungsverfahren auch jeweils drei ausführliche Fachgespräche in den Jahren 2025 und 2026 stattgefunden.

Die folgenden Antworten der Spitzenorganisationen und Beschäftigtenvertretungen sowie des Senats enthalten die wesentlichen Ansichten und beziehen sich auf den Stand nach dem förmlichen Beteiligungsverfahren sowie den letzten beiden Fachgesprächen im Februar 2026.

Insgesamt sind die fortgesetzte Erweiterung von Digitalisierungsmöglichkeiten der Personalratstätigkeit, die Anpassungen der Aufgaben der Personalräte sowie überwiegend die Erweiterungen und Änderungen der Beteiligungsrechte begrüßt worden.

Im Einzelnen

§ 2 Absatz 1 PersVG

DGB und HJAV bitten darum, die Aufzählung „Dienststellen, Dienstbehörden, oberste Dienstbehörden und Personalvertretungen“ um die „Jugend- und Auszubildendenvertretungen“ zu ergänzen.

Der Senat erwidert hierzu:

Dem kann nicht gefolgt werden. Besondere Bedeutung erlangt die Regelung im Kontext der Beteiligungsrechte, welche die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) nicht gegenüber der Dienststelle besitzt. Eine Aufnahme der JAV wie gewünscht passt nicht zur Rolle und Ausgestaltung der JAV als unselbstständiges Organ, dessen Rechte und Pflichten im Wesentlichen gegenüber dem Personalrat, nicht jedoch gegenüber der Dienststelle bestehen. Dies spiegelt sich in der derzeitigen Formulierung wider.

§ 2 Absatz 2 PersVG

DGB und dbb fordern einen Zugang von Gewerkschaften oder Arbeitgebervereinigungen zum elektronischen Informationssystem zwecks Veröffentlichung von Informationen.

Der Senat erwidert hierzu:

Es wird keine Möglichkeit gesehen, den Forderungen in vollem Umfang entgegen zu kommen. Als angemessen wird vielmehr ein Anspruch auf Verlinkung vom Intranet der Dienststelle auf den Internetauftritt der Gewerkschaft entsprechend der gleichlautenden Bundesregelung in § 9 Absatz 3 Satz 2 BPersVG erachtet.

Insbesondere die Überlassung von E-Mailverteilern, um direkt Newsletter und Gewerkschaftswerbung zuzustellen, wird aus Datenschutzgründen kritisch gesehen, schließlich würden über diese Vor- und Zunamen sämtlicher an der Dienststelle beschäftigter Dienstkräfte bekannt. Das BAG bestätigt diese Einschätzung in seinem Urteil vom 28.01.2025 – 1 AZR 33/24, Rn. 66 ff., 71 ff.:

„Begehrt die Gewerkschaft die Mitteilung von betrieblichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber und möchte sie diese für die Übersendung von E-Mails verwenden, berührt dies nicht die negative Koalitionsfreiheit aus Art. 9 III GG der betroffenen Arbeitnehmer. Ein solches Verlangen kann jedoch sowohl mit deren – durch Art. 2 I iVm Art. 1 I GG gewährleisteten – informationellem Selbstbestimmungsrecht als auch mit dem in Art. 8 GRCh verbürgten Recht auf Schutz personenbezogener Daten konfliktieren, wenn der Nutzernamen der jeweiligen E-Mail-Adresse der Name des Arbeitnehmers ist.“

Es kann zudem weder verlangt werden, dass den Gewerkschaften Administratorenrechte eingeräumt werden oder die Dienststellen zum

Dienstleister der Gewerkschaften gemacht werden, indem diese regelmäßig die Onlinepräsenz/Beiträge der Gewerkschaften pflegen.

§ 4 Absatz 1 PersVG

DGB, HPR und HJAV fordern die Ergänzung um Studierende im Dualen Studium, Trainees, Volontäre, Praktikanten und Mitarbeiter in Ausbildung.

Der Senat erwidert hierzu:

Die vorgeschlagene Ergänzung ist zu undifferenziert und eine Änderung des PersVG stellt nicht das geeignete Mittel dar, um diesem Anwendungsproblem zu begegnen. Die Begriffe sind unbestimmt, sie umfassen eine große Bandbreite an im Land Berlin vorzufindenden Vertrags- und Rechtskonstellationen, die meist nicht in Einklang mit der Systematik und dem Auftrag des PersVG stehen. Es kommt daher immer genau auf Dauer und Ausgestaltung der Rechtsbeziehung zwischen Dienststelle und der in der Dienststelle tätigen Person an, was eine Einzelfallprüfung erforderlich macht. Es wären somit bei Übernahme des Vorschlags beispielsweise auch Kurzzeitpflichtpraktika für ein Studium erfasst. Diese sind in der Regel kürzer als zwei Monate und umfassen häufig auch keine Arbeitspflicht oder Weisungsbindung. Dual Studierende sind unter bestimmten Umständen zudem bereits vom Geltungsbereich des PersVG erfasst, was im RS SenFin IV Nr. 22/2024 klargestellt worden ist. Auch bei Volontariaten gibt es unterschiedliche Vertragsvarianten. Daher ist auch hier - auch wenn ein Dienstkräfteeigenschaft häufig bestehen wird - eine Einzelfallprüfung erforderlich. Es gibt auch keine einheitliche Definition des Begriffs Trainee; ggf. handelt es sich nur um eine moderne Bezeichnung für ein Volontariat. Besitzen die Trainees einen regulären Arbeitsvertrag, der mehr als zwei Monate umfasst, sind sie ohnehin auch Dienstkräfte im Sinne des PersVG. Schließlich gilt gleiches auch für Mitarbeiter in Ausbildung. Solche in berufsbegleitender Ausbildung mit einem regulären Arbeitsvertrag mit der Dienststelle und parallelem Studium an einer Fachschule sind regelmäßig durch den regulären Arbeitsvertrag, der über meist mehr als zwei Jahre geht, weisungsgebunden in der Dienststelle für die praktischen Ausbildungsteile beschäftigt. Damit sind die Voraussetzungen für die Annahme einer Dienstkräfteeigenschaft erfüllt. Bei jenen im Fachstudium ohne Arbeitsvertrag richtet sich die Einstufung als Dienstkraft hingegen nach der tatsächlichen und vertraglichen Ausgestaltung der Ableistung der praktischen Studienabschnitte.

§ 10 Absatz 1 PersVG

Der DGB regt an, den § 10 dahingehend zu erweitern, dass auch dual Studierende und Mitarbeiter in Ausbildung nach erfolgreichem Abschluss unter denselben Schutzmechanismus fallen.

Der Senat erwidert hierzu:

Dienststellen haben bereits jetzt Probleme mit der Umsetzung der Norm, da diese dem Prinzip der Bestenauslese zuwiderläuft und das Übernahmekontingent aktuell schon meist ausgeschöpft wird, so dass sehr gute Auszubildende, die nicht Personalratsmitglied sind, nicht übernommen werden könnten. Insoweit ist eine Erweiterung der Regelung abzulehnen.

§ 11 PersVG

Der HPR regt an, eine dem § 11 Absatz 2 BPersVG gleichlautende klarstellende Regelung einzufügen:

„Die Schweigepflicht besteht nicht in Bezug auf Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.“

Der Senat erwidert hierzu:

Die Bundesregelung ist klarer und übersichtlicher und sollte daher insgesamt entsprechend angepasst übernommen werden.

§ 13 PersVG

Der dbb fordert bzgl. der Wählbarkeit, die die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst auf sechs Monate zu verkürzen.

Der Senat erwidert hierzu:

Eine Absenkung der Zugehörigkeitszeit bedeutete eine ungerechtfertigte Absenkung der Qualifikationsanforderungen an Personalratsbewerber und zudem eine Aushöhlung des Prinzips der Probezeit, da das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) die Kündigungsmöglichkeiten bei Wahlbewerbern nach § 15 Absatz 3 KSchG einschränkt. Wahlbewerbungen sind zudem Monate vor Ablauf der Probezeit möglich, da das passive Wahlrecht bereits gegeben ist, wenn am Wahltag die Bedingung der geforderten Zugehörigkeitszeit erfüllt werden.

§ 14 Absatz 1 PersVG

DGB und HPR fordern, die Staffelungen in § 14 Absatz 1 PersVG an das Niveau des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) anzupassen, da die zeitlichen und inhaltlichen Anforderungen an Personalvertretungen in den letzten Jahren immer stärker gestiegen seien.

Der Senat erwidert hierzu:

Belege für gestiegene Anforderungen konnten auch in den Fachgesprächen nicht erbracht werden. Personaleinzelmaßnahmen dürften dafür jedenfalls seltener geworden sein, da der Personalkörper weiterhin hinter den Zahlen der 1990er Jahre zurückliegt. Sollte tatsächlich eine zu große Arbeitsbelastung für Personalratsmitglieder bestehen, wäre eine Anpassung der Freistellungsvorgaben zudem das geeignete Mittel zur Entlastung. Die überwiegende Anzahl der Bundesländer sieht eine gleiche Staffelung der Anzahl der Personalratsmitglieder wie Berlin vor, jedoch bei größeren Dienststellen mit deutlich früherer Begrenzung nach oben und dort z.T. größeren Staffelungsschritten. Berlin sieht mit 29 Personalratsmitgliedern die deutlich höchste Anzahl an Mitgliedern vor; in drei Bundesländern beträgt die maximale Anzahl an Mitgliedern lediglich 13.

§ 15 Absatz 1 PersVG

Der DGB regt analog zum BetrVG eine Berücksichtigung der Geschlechterzugehörigkeiten an.

Der Senat erwidert hierzu:

Die Einführung einer verpflichtenden Geschlechterquote bei der Aufstellung der Wahlvorschläge bedeutete eine Einschränkung des grundgesetzlichen Rechts der freien Koalitionsbildung, eine deutliche Verkomplizierung und Bürokratisierung des Wahlrechts und damit auch einhergehend mehr Wahlanfechtungspotential bei kaum einschätzbarem Mehrwert und ist daher abzulehnen.

§ 16 Absatz 1 PersVG

DGB und dbb fordern, digitale Wahlen mit zu berücksichtigen.

Der Senat erwidert hierzu:

Eine entsprechende Umsetzbarkeit wird hiesig als kurz- und mittelfristig unrealistisch eingeschätzt. Eine elektronische Stimmabgabe im Rahmen von demokratischen Wahlen unterliegt strengen Anforderungen. Das Urteil des

Bundesverfassungsgerichts zum Einsatz von Wahlcomputern zeigt die Schwierigkeiten auf und stellt neben der Manipulationssicherheit noch die Notwendigkeit der einfachen öffentlichen Überprüfbarkeit der wesentlichen Wahlschritte, jeder Wahlhandlung und der Ergebnisermittlung bei gleichzeitiger Sicherstellung des Wahlheimnisses fest (s. BVerfG, Urteil vom 3. März 2009 - 2 BvC 3/07, 2 BvC 4/07). Eine diesen Vorgaben entsprechende Programmentwicklung, Zertifizierung und Bereitstellung der notwendigen Hard- und Software ist weder kurz- oder mittelfristig durch das Land Berlin leistbar. Der technische und finanzielle Aufwand wird hiesig als unverhältnismäßig eingeschätzt. Eine Regelung auf „Vorrat“ ist abzulehnen, erweckt sie doch den falschen Eindruck, eine digitale Wahl wäre bereits jetzt mit den allgemein zur Verfügung stehenden Mitteln rechtssicher möglich.

§ 21 PersVG

Der HPR meint, die Reglementierung bzgl. der Wahlschulungskosten auf die oder den Vorsitzenden sowie eines der anderen Gruppe angehörenden Vorstandsmitglieds sei zu eng gefasst. Hier sollte zumindest die Möglichkeit bestehen, bis insgesamt die Hälfte der Mitglieder des Wahlvorstands beschulen zu lassen. Aus dortiger Sicht sei dies erforderlich, um ordnungsgemäße und rechtssichere Wahlen auch durch Besetzung von mehreren Wahllokalen vor Ort und eine Vertretung bei kurzfristigen Ausfällen durch ordentlich beschulte Mitglieder zu gewährleisten.

Der Senat erwidert hierzu:

Dem kann partiell zugestimmt werden und es sollte insoweit noch ein weiteres Mitglied des Wahlvorstands vorgesehen werden. Denn zur Betätigung im Wahlvorstand gehört nach allgemeiner Meinung im Schrifttum auch die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung über die Wahlvorschriften, soweit die vermittelten Kenntnisse erforderlich sind, um die Personalratswahlen ordnungsgemäß durchzuführen. Eine darüberhinausgehende Erforderlichkeit zur Schulung der Hälfte der Mitglieder des Wahlvorstands wird nicht erkannt.

§ 23 Absatz 1 PersVG

Der DGB meint, dass die regelmäßige Amtszeit der in § 5 Absatz 2 Nr. 4 und 5 sowie Nr. 12c der Anlage zu § 5 Abs. 1 bezeichneten Dienstkräfte mit einem Jahr zu kurz bemessen sei. Aufgrund dieses kurzen Zeitraumes sei die Fluktuation zu groß. Eine kontinuierliche Arbeit sei für ein Jahr nicht möglich.

Der DGB regt daher an, eine Verlängerung der Amtszeit auf zwei Jahre zu prüfen.

Der Senat erwidert hierzu:

Der Vorschlag ist als nicht zielführend abzulehnen, da er eine kontinuierliche und planbare Arbeit des Personalrats entgegen der Intention verhindert, da die Vertragsverhältnisse der genannten Beschäftigtengruppen allesamt nur eineinhalb bis max. zwei Jahre dauern (Studienreferendare eineinhalb Jahre, Referendare Kammergericht zwei Jahre, studentische Hilfskräfte bis zu zwei Jahre). Bei einer Festlegung einer Amtszeit von zwei Jahren bedeutete das zwangsläufig, dass bis dahin jedes gewählte Personalratsmitglied spätestens im zweiten Amtsjahr aus dem Personalrat ausscheiden würde. Ungeplante Neuwahlen wären durch Ausscheiden von mehr als einem Viertel der Mitglieder (§ 24 Absatz 1 Nr. 2 PersVG) spätestens im Laufe der zweiten Amtshälfte erforderlich.

§ 24 PersVG

Sowohl der DGB als auch der dbb und HPR führen aus, dass die Regelungen des § 24 Absatz 3 ff. zu komplex und nicht praxisorientiert seien und eine Überregulierung darstellen würden.

Der Senat erwidert hierzu:

Dem kann nicht gefolgt werden. Die vorgesehene Regelung soll möglichst alle Konstellationen abdecken. Die im Grundsatzbereich der zuständigen Senatsverwaltung eingehenden Fragen etwa bei Umressortierung und der hierzu in der Vergangenheit geführten Rechtsstreitigkeiten zeugen vom Bedarf einer detaillierten Regelung zur Gewährleistung von Rechtssicherheit.

§ 26 PersVG

Der DGB und die HJAV nehmen § 26 Absatz 1 Nr. 4 in Bezug und führen aus, dass insbesondere die Mitglieder der JAV der Polizeiakademie dort nur im Rahmen ihres Vorbereitungsdienstes JAV sein könnten, da sie nach der Ausbildung umgehend versetzt würden und dann ggf. keine JAV mehr bestehe. Hier müsse eine Übergangsregelung gefunden werden und die Amtszeit ggf. bis zur nächsten Wahl bleiben.

Der Senat erwidert hierzu:

Eine Fortführung des Amtes nach Versetzung widerspricht dem Repräsentationsprinzip und dem Eingliederungsprinzip.

Es ist sachfremd, Dienstkräfte von einer anderen Dienststelle aus repräsentieren zu wollen und in Angelegenheiten zu vertreten, die von keinerlei Belang für ein auswärtiges Gremiumsmitglied sind. Dienststellenfremde können daher nicht Gremiumsmitglied sein.

§ 29 PersVG

Der DGB regt zu Absatz 1 an, dass zwar weiterhin mindestens ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe dem Vorstand angehören müsse. Eine Ausnahme sei hiervon jedoch zu machen, wenn diese Beschäftigungsgruppe weniger als ein Prozent der Gesamtbeschäftigten ausmache. Zu Absatz 3 weist der DGB darauf hin, dass die vorgesehene Formulierung zur „Entgegennahme von Erklärungen“ kritisch gesehen werde. Diese Formulierung würde in der Praxis zu Problemen mit Fristen führen (Fristbeginn bei Übergabe an die/den Vorsitzende/n).

Der HPR führt aus, die Ergänzung in Absatz 3 sei für die Arbeitsfähigkeit des Personalrats nicht zielführend. Die Rechtsfolge sei, dass eine Erklärung der Dienststelle gegenüber dem Personalrat auch mündlich abgegeben werden könnte und dann sogleich die ggf. bestehenden Fristen beginnen würden. Ein Vortrag im Gremium wäre ebenfalls schwierig. Es solle zumindest der Hinweis aufgenommen werden, dass Fristen nur beginnen, wenn die abgegebene Erklärung den Vorschriften des § 79 Absatz 8 entsprechen würden.

Der Senat erwidert hierzu:

Der Anregung des DGB zu Absatz 1 kann nicht gefolgt werden. Eine hierdurch entstehende Aufhebung des Minderheitenschutzes wird nicht befürwortet. Minderheitenschutz ist ein wichtiges Grundprinzip der Demokratie. Er macht Randgruppen erst sichtbar und erleichtert die legitime Darstellung und Wahrnehmung deren Belange. Die bisherige Regelung lässt keine nichthinnehmbare Behandlung der in der Dienststelle dominierenden Beschäftigtengruppe erkennen. Dies gilt umso mehr, als dass die oder der Vorsitzende des Personalrats rein rechtlich gesehen lediglich eine repräsentative und organisierende Rolle innehat, da diese oder dieser im Kontakt mit der Dienststelle an die Beschlüsse des Personalrats gebunden ist.

Zu Absatz 3 kann der Kritik des DGB nicht gefolgt werden. Denn maßgeblich ist der Eingang beim Vorsitzenden des Personalrats, auch wenn die zugrundeliegende Norm dies nicht explizit fordert (OVG Berlin -Beschluss vom 18.12.2002 – 4 S 41.02.).

Auf die Ausführungen des HPR ist zu erwidern, dass die Vorgaben der §§ 79, 84 verbindlich sind und nicht durch die Regelung des § 29 aufgehoben werden.

§ 30 PersVG

DGB, dbb und der HPR sehen keinen Regelungsbedarf für die in Absatz 3 vorgesehene neue Nummer 6.

Der Senat erwidert hierzu:

Es erfolgt eine Schärfung durch Vorgabe einer Mindestquote, um in kleinen Dienststellen unter 100 Dienstkräften sicherzustellen, dass es sich nicht um Partikularinteressen handelt. Durch die Mindestquote wird eine Fokussierung auf Kollektivthemen erreicht. Die Regelung soll den Dienstkräften mehr Möglichkeiten geben, als wichtig empfundene Themen zu adressieren. Der Kritik des DGB, dbb und HPR kann daher nicht gefolgt werden.

§ 31 PersVG

Der DGB und der HPR kritisieren, dass durch die Neuregelung des Absatz 3 die bisherige Verpflichtung des Gremiums zur Einladung eines unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaft in eine unverbindliche Kann-Regelung abgeändert worden sei. Der DGB kritisiert zudem die Beschränkung der Teilnahme der Gewerkschaft auf Tagesordnungspunkte, die keine Einzelmaßnahmen betreffen.

Der Senat erwidert hierzu:

Die kritisierte „Kann-Regelung“ wird abgeändert und dahingehend angepasst, dass auf Antrag eines Viertels seiner Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe der Personalrat eine Beauftragte oder einen Beauftragten einer unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaften für eine beratende Teilnahme einzuladen hat.

Die vorgesehene Beschränkung der Teilnahme der Gewerkschaft auf Tagesordnungspunkte, die keine Einzelmaßnahmen betreffen, erfährt keine Änderung. Für die Teilnahme der Gewerkschaft an Tagesordnungspunkten zu Personaleinzelmaßnahmen ist kein Bedarf ersichtlich. Schon aus den

datenschutzrechtlichen Gründen wird die Teilnahme abgelehnt. Diese Argumentation wird deutlich gestützt durch den Vergleich zum Personalrat und dass insoweit bei Personalmaßnahmen schon die Beteiligung des Personalrats einer Zustimmung der betroffenen Person bedarf. Eine solche Zustimmungsmöglichkeit findet jedoch nur Anwendung auf den Personalrat, nicht auf die Teilnahme der Gewerkschaft.

§ 37 PersVG

Der dbb lehnt die im Absatz 1 Satz 5 vorgesehene Aushändigung der Niederschrift unter der Anwesenheitsliste aus datenschutzrechtlichen Gründen ab. Die Protokolle enthielten eine Vielzahl an personenbezogenen Daten, deren Besitz für die einzelnen Personalratsmitglieder nicht erforderlich sei. Das bisherige Einsichtsrecht sei für die Personalratsmitglieder ausreichend. Der DGB und der HPR meinen, es solle klargestellt werden, dass die Anwesenden (einschließlich der anwesenden ordentlichen Ersatzmitglieder) und die ordentlichen Mitglieder das Protokoll erhielten.

Der Senat erwidert hierzu:

Die kritisierten Regelungen werden im Sinne des Datenschutzes überarbeitet. Es wird neu geregelt, dass eine um Beschäftigtendaten anonymisierte Version der Niederschrift allen Mitgliedern sowie den Ersatzmitgliedern des Personalrats, die an der Sitzung teilgenommen haben, in Textform zugeleitet werden kann.

§ 39 PersVG

Der HPR fordert, dass die in Satz 3 vorgesehene Regelung, die neben Sprechstunden mittels Video- oder Telefonkonferenz, ausdrücklich vorsieht, dass zusätzlich Präsenzsprechstunden durchgeführt werden, auf die Möglichkeit von Sprechstunden mittels Video- oder Telefonkonferenz beschränkt werde.

Der Senat erwidert hierzu:

Dem kann nicht gefolgt werden. Die Regelung dient auch der Sicherstellung von Präsenz-Beratungsangeboten. Das Beratungsangebot soll niederschwellig sein und allen Dienstkräften – unabhängig von der technischen Ausstattung – zur Verfügung stehen.

§ 40 PersVG

Der dbb fordert die Übernahme der Kosten für Schulungsveranstaltungen durch die Dienststelle zu regeln. Die HJAV fordert die digitale Ausstattung zu regeln.

Der DGB regt an, einen Videokonferenzraum ausdrücklich als Geschäftsbedarf zu normieren und weist darauf hin, dass zur Vermeidung von Interessenkonflikten eine Regelung erforderlich sei, die vorsehe, dass die Bürokräft nicht gleichermaßen bei der Schwerbehindertenvertretung und/oder der Frauenvertreterin und Dienststelleleitung tätig sein könne.

Der DGB regt folgende Ergänzung in § 40 PersVG an:

„Der Personalrat hat der Dienststelle vorab mitzuteilen, wenn er zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben unabhängige Sachverständige und Rechtsbeistände kostenpflichtig hinzuziehen muss. Muss der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung der künstlichen Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich. Gleiches gilt, wenn der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung, Anwendung und Änderungen von IT-Verfahren nebst der Auswahl der Endgeräte dafür sowie Maßnahmen des Datenschutzes mit beurteilt. Gleiches gilt schließlich, wenn sich Dienststelle und Personalrat auf einen ständigen Sachverständigen in Angelegenheiten nach Satz 2 und 3 einigen.“

Der Senat erwidert hierzu:

Dem kann nicht gefolgt werden. Gem. § 40 Absatz 2 ist dem Personalrat die in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Ein vom Ausstattungsstandard der Dienststelle losgelöster Anspruch eines eigenen Videokonferenzraums bedeutete eine ungemessene kosten- und raumfordernde Besserausstattung des Personalrats. Soweit die Dienststelle einen Videokonferenzraum besitzt, ist es zumutbar, diesen in Absprache mit der Dienststelle gemeinsam zu nutzen. Zu den Schulungskosten ist anerkannt, dass diese im zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Umfang zum Geschäftsbedarf im Sinne der Vorschrift gehören. Einer ausdrücklichen Regelung zur Kostenübernahme von Schulungskosten bedarf es daher nicht.

Ein wie vom DGB in Bezug genommener Interessenkonflikt ist hinsichtlich des Einsatzes von Bürokräften nicht erkennbar. Bürokräfte haben keine Rolle bei der Meinungsbildung des Personalrats und dürfen auch keine Tätigkeiten übernehmen, die dem Personalrat als gewähltes Gremium oder der oder dem Vorsitzenden des Personalrats obliegen. Sie werden zu administrativen Zwecken entlastend eingesetzt ohne eigenes Gestaltungsrecht.

Der Forderung des DGB betreffend die Hinzuziehung von Sachverständigen kann ebenfalls nicht gefolgt werden. Die Dienststelle muss weiterhin die Möglichkeit haben, vor Beauftragung eines potentiell teuren Gutachtens die Erforderlichkeit und die Haushaltslage prüfen zu können. Ziel der vorgeschlagenen Regelung ist es, keinerlei vorgelagerten Erforderlichkeitsprüfungen oder Kostenbegrenzungen unterworfen zu sein. Es ist indes höchststrichterlich vielfach bestätigt, dass Personalräte wie die Dienststelle auch an Haushaltsgrundsätze gebunden sind, etwa den der sparsamen Haushaltsführung, die an strenge Erforderlichkeitskriterien und Angemessenheit geknüpft sind. Das BVerwG hat daher entschieden, dass auch wenn der Personalrat in seiner Tätigkeit grundsätzlich frei ist, eine Kostenkontrolle durch die Dienststelle hinzunehmen ist, diese geradezu dazu verpflichtet ist, diese vorzunehmen. Für die Angemessenheit der Hinzuziehung von Rechtsbeiständen und Gutachtern hat die Rechtsprechung über die Jahre feste Kriterien etabliert, welche die Rechte der Personalräte und die haushaltsrechtlichen Zwänge der Dienststellen angemessen ausbalanciert. Die hiesige Regelung sieht ausdrücklich eine Genehmigungspflicht für die Hinzuziehung von Sachverständigen und Gutachtern vor, da deren Notwendigkeit nicht pauschal unterstellt werden kann. Nach der Rechtsprechung haben die Personalräte vor Hinzuziehung von Gutachtern die Verpflichtung, zuvor alle Möglichkeiten der anderweitigen Erkenntnisgewinnung, damit auch z.B. die Hinzuziehung von Fachverwaltungen/Grundsatzbereichen, auszuschöpfen. Des Weiteren sind bei der Vergabe von tatsächlichen erforderlichen Gutachten auch die Vorgaben der LHO zu beachten.

§ 42 PersVG

Der DGB führt aus, dass das PersVG nur regelt, dass „Versäumnis von Arbeitszeit“ bezahlt werde, setze also – unausgesprochen – voraus, dass Arbeitszeit „versäumt“ werde. Nicht geregelt sei jedoch das Recht der Mitglieder, jede erforderliche Personalratstätigkeit, also nicht nur die Teilnahme an Sitzungen, vorrangig ausüben zu dürfen. Er fordert daher die Aufnahme einer Regelung, dass Mitglieder des Personalrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts befreit würden, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich sei. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich sei, habe keine Minderung der Bezüge einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge.

Zum Ausgleich für Personalratstätigkeit, die aus sachlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen sei, habe das Personalratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Der Senat erwidert hierzu:

Die vorgeschlagene Neufassung verschiebt den Fokus von der bislang auch in der Rechtsprechung strikt auf das Erfordernis abgestellten Arbeitsbefreiung hin zur individuell einem Personalratsmitglied zugedachten Aufgabe. Es besteht jedoch das Gebot einer möglichst rationellen Arbeitseinteilung innerhalb des Personalrats, um das Erfordernis der Arbeitsbefreiung nach § 42 Absatz 2 möglichst gering zu halten. Nach § 42 Absatz 2 kann eine Heranziehung über Sitzungen und spezifische, sinnvollerweise bestimmten Personalratsmitgliedern zuzuschreibenden Aufgaben nur erfolgen, wenn die Durchführung der erforderlichen Personalratsaufgaben nicht anderweitig abgedeckt werden kann, also die pauschalen Freistellungen nach § 43 Absatz 1 zur Aufgabenerfüllung nicht ausreichen. Der Personalrat ist bei der Bestimmung der pauschal freizustellenden Personalratsmitgliedern gehalten, die Auswahl nach pflichtgemäßem Ermessen zu tätigen. Dies bedeutet, er hat primär die Mitglieder freistellen zu lassen, welche von Ihrer Aufgabenstellung besonders in Anspruch genommen werden (etwa Vorsitzende etc., vgl. OVG Koblenz, Beschluss vom 22.11.1983 - 5 A 13/83).

Mit der Forderung des DGB zu einem Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts soll neben einem Freizeitausgleich eine zusätzliche Vergütung, generiert werden, die als Verstoß gegen das Begünstigungsgebot angesehen wird.

§ 43 PersVG:

HPR, dbb und DGB fordern die Freistellungen analog zu § 38 Absatz 1 BetrVG auszugestalten.

Zudem wird die Zulassung von Teilfreistellungen gefordert. Diese dürfen zusammen genommen nicht den Umfang der Freistellungen nach Absatz 1 überschreiten. Freistellungen müssen mindestens 20 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen.

Der Senat erwidert hierzu:

Den Vorschlägen kann in begrenztem Umfang gefolgt werden.

In Absatz 1 Satz 1 wird die Freistellungsstaffel um pauschale Freistellungsmöglichkeiten für Personalräte kleinerer Dienststellen ab 200 Dienstkräften erweitert. Auch für diese Dienststellengröße kann tatsächlich ein regelmäßiger Grundbedarf an zu erbringender erforderlicher Personalratstätigkeit angenommen werden. Eine entsprechende pauschale Freistellung schafft sowohl für das Personalratsmitglied als auch für die Dienststelle Planungssicherheit.

Zur darüberhinausgehenden Anpassung der Freistellungsstaffel ist Folgendes festzustellen: In den Forderungen wird zur Begründung pauschal auf vermehrte und komplexere Aufgaben der Personalräte hingewiesen - etwa in Digitalisierungsfragen. Eine konkretisierte Darstellung anhand der Aufgabenverteilung und Aufgabenbelastung für einen konkreten Personalrat sind auch im Rahmen der Fachgespräche nicht erfolgt. Auch die Personalvertretungen sind zur sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung der Steuergelder verpflichtet. Analog der derzeit aufgrund der angespannten Haushaltslage sehr strengen Vorgaben für Stellenanmeldungen durch die Dienststellen sollte auch für die Personalratstätigkeit eine Erhöhung der Stellenkontingente ausschließlich entsprechend eines nachgewiesenen Bedarfs erfolgen. Der Ländervergleich für die Ebene der örtlichen Personalräte hat ergeben, dass sich das Land Berlin bezüglich der Freistellungsstaffelungsschritte im Länderdurchschnitt bewegt. Über die zusätzlichen Freistellungsmöglichkeiten des Absatz 2 ist die erforderliche Personalratstätigkeit bei nachgewiesenem Bedarf immer sicherstellbar. Die Forderung der Anpassung der sonstigen Stufen der Freistellungsstaffel auf das Niveau des BetrVG ist zudem nicht angemessen, da die Mitglieder der örtlichen Betriebsräte zusätzlich zu den örtlichen Betriebsratsaufgaben auch immer, sofern bestehend, die Aufgaben der Gesamtbetriebsräte übernehmen. Das Betriebsverfassungsgesetz kennt keine eigenständigen Freistellungen für Gesamtbetriebsratsmitglieder. Dieser wird ausschließlich von Mitgliedern der einzelnen örtlichen Betriebsräte gebildet, welche jeweils Mitglieder dorthin entsenden (§ 47 BetrVG). Die Freistellungsstaffel für die örtlichen Betriebsräte inkludiert daher bereits den Freistellungsbedarf, welcher sich zusätzlich für die Erfüllung der Aufgaben des Gesamtbetriebsrats ergibt. Das PersVG sieht hingegen eine Freistellung ausdrücklich für Gesamtpersonalräte unabhängig von denen der örtlichen Personalräte vor. Unter diesem Aspekt entspricht die vorgeschlagene Regelung mehr als dem Niveau der Freistellungsstaffel des BetrVG, zumal dieses keine bedarfsorientierten Zusatzfreistellungen zulässt.

Die Ermöglichung von Teilfreistellungen kann ebenfalls in folgendem Umfang umgesetzt werden: Zur Sicherstellung einer gleichberechtigten Teilhabe an der Personalratstätigkeit von teilzeitbeschäftigten Dienstkräften und einem dem Personalratsgremium verlässlich zur Verfügung stehenden Leistungsvolumen wird eine Ausnahme geschaffen. Mit der Einfügung des neuen Satz 3 wird ein Ausnahmetatbestand für eine Möglichkeit einer Teilfreistellung für den Fall geschaffen, dass dem Personalrat bei Vollfreistellung eines lediglich teilzeitbeschäftigten Personalratsmitglieds weniger Arbeitskraft zur Verfügung steht als bei ursprünglicher Konzeption der Freistellungstabelle als angemessen erachtet wurde. Zukünftig soll es daher hierfür eine Kompensationsmöglichkeit geben. Das bislang in einem solchen Fall nicht zur Realisierung gelangende Freistungspotential kann zukünftig durch ein anderes Personalratsmitglied wahrgenommen werden, sofern dieser Restanteil mindestens zwanzig Prozent einer Vollzeitstelle beträgt. Es können auch mehrere Restanteile auf ein Personalratsmitglied vereinigt werden. Dabei ist die jeweilige Gruppenzugehörigkeit unerheblich. Ist etwa das freizustellende Personalratsmitglied Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und mit fünfzig Prozent teilzeitbeschäftigt, kann der verbleibende Freistellungsrahmen auch durch eine fünfzigprozentige Freistellung eines verbeamteten Personalratsmitglieds wahrgenommen werden.

Darüberhinausgehend wird kein Regelungsbedarf angenommen und auf Folgendes hinzuweisen: Die derzeitige Regelung des Absatz 1 sieht entsprechend der Formulierung in der Freistellungsstaffel eine Vorgabe der maximalen Anzahl von freizustellenden Personalratsmitgliedern vor, welche grundsätzlich nicht (auch nicht durch Teilfreistellungen) überschritten werden darf (s. BVerwG, Beschluß vom 26. Oktober 1977 - BVerwG 7 P 23.76 - zu § 43 BlnPersVG Nr. 2, beck-online, BVerwG, Beschluss vom 14. Juni 1990 - 6 P 18/88 -, Rn. 22, juris, OVG Berlin Beschl. v. 14.02.1997 - 70 PV 9.94 zu § 46 BPersVG, beck-online). Die bestehende Regelung wird weiterhin als angemessen und ausreichend erachtet. Sie stellt einen tragbaren Kompromiss zwischen den Belangen des Personalrats sowie der Dienststelle und den verbleibenden Dienstkräften der Dienststelle dar. Der Personalrat hat bei nachgewiesenem Bedarf die Möglichkeit, über § 43 Absatz 2 etwa durch freigestellte teilzeitbeschäftigte Personalratsmitglieder ansonsten entfallenden Personalratsleistung auszugleichen, und die Dienststelle ist vor unzumutbar vielen gleichzeitig befristet entstehenden, ggf. sehr kleinteiligen Stellenvakanzen geschützt. Solche dürften sich zum Schaden der verbleibenden Dienstkräfte und

der Dienststelle nur schwerlich befristet nachbesetzen lassen. Im Rahmen dann notwendig werdender Umorganisationen müssten die verbleibenden Dienstkräfte zusätzliche Arbeiten übernehmen oder die Leistungsfähigkeit der Dienststelle leidet. Angesichts der sich immer schwieriger darstellenden Fachkräftegewinnung wird eine Zulassung der Teilfreistellung nicht befürwortet. Zudem führt eine Teilfreistellung zu einer Doppelbelastung der teilfreigestellten Personalratsmitglieder. Diese müssten weiterhin einerseits den Anforderungen aus den ihnen obliegenden Dienstaufgaben nachkommen und gleichzeitig die Aufgaben der Personalratstätigkeit wahrnehmen. Auch der umfangreiche Koordinationsaufwand (Erfordernis der Anpassung der Arbeitszeiten, Abstimmung zwischen Vorgesetzten und Personalrat) spricht gegen die geforderte Regelung der Teilfreistellung.

§ 44 PersVG

Der dbb fordert Absatz 1 um die Tatbestände der Zuweisung und Gestellung zu erweitern.

Der Senat erwidert hierzu:

Der Forderung wird gefolgt.

§ 54 PersVG

DGB und HPR fordern, Monatsgespräche sollten auch für GPR, JAV, GJAV und HJAV verpflichtend sein.

Der Senat erwidert hierzu:

Dem wird zum Teil gefolgt. Für den GPR wird ein Monatsgespräch ermöglicht und normiert, dass dieses mit der Leiterin oder dem Leiter der Dienstbehörde oder der Vertreterin oder dem Vertreter geführt wird. Für JAV sowie HJAV werden halbjährliche Infogespräch vorgesehen. Das Gespräch wird im Fall der HJAV mit der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung geführt. Ebenfalls wird für den HPR klarstellend die bereits gelebte Praxis explizit geregelt, dass ein entsprechendes Monatsgespräch erfolgt.

§ 55 PersVG

DGB und HPR sehen dringenden Bedarf nach mehr regelhaften Mitgliedern. Die Anzahl der Mitglieder sollte von 31 auf 35 erhöht werden.

Der Senat erwidert hierzu:

Dem kann nicht gefolgt werden. Der HPR hat im Bundesvergleich, so denn ein entsprechendes Gremium vorgesehen ist, bereits überdurchschnittlich viele Mitglieder. Eine Erhöhung der Mitgliederzahl wird auch nicht als zielführend bei bestehender Überlastung des Gremiums angesehen, sondern als kontraproduktiv und effizienzmindernd für die eigentliche Gremiumsarbeit. Eine verbesserte Arbeitsaufteilung innerhalb des Plenums ist dadurch voraussichtlich nicht erreichbar. Die Abstimmung und Entscheidungsfindung innerhalb des Gremiums wird bei einer Erhöhung der Anzahl der Gremiumsmitglieder von 31 auf 35 nicht einfacher. Für die Dienststelle bedeutet jedes zusätzliche Gremiumsmitglied aufgrund dessen Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an den Sitzungen und Schulungen sowie Anspruch auf entsprechende Kostenübernahme und ggf. Ausstattung eine spürbare Kostensteigerung. Die Freistellung für Sitzungsteilnahme und Schulung geht zu Lasten der Aufgabenerfüllung der Dienststelle und der verbliebenen Dienstkräfte.

Hier ist das geeignete Mittel vielmehr die Erhöhung der Anzahl der Freistellungen in § 58. Zukünftig können dementsprechend fünfzehn statt dreizehn Hauptpersonalratsmitglieder auf Antrag des Gremiums freigestellt werden. Mit der Erhöhung der Freistellungszahlen erfolgt eine Anpassung an den gestiegenen und noch zu erwartenden Bedarf, der für die Erbringung der erforderlichen Personalratstätigkeit auf Landesebene besteht. Ein darüberhinausgehender Bedarf für eine von HJAV, HPR, DGB und dbb durchaus geforderte Erhöhungen von Mitgliederzahlen und Freistellungen bei sämtlichen Gremien wird - abgesehen von den Anpassungen des § 43 Absatz 1 - insgesamt nicht erkannt. Es wird insoweit auf die Erwiderungen des Senats zu § 14, § 43, die obigen (zu § 55) und diejenigen zu § 62, § 64, § 68 und § 69 verwiesen.

§ 56 PersVG

Der DGB spricht sich dafür aus, die Hürden für die Wahlanfechtung auf ein Prozent der Wahlberechtigten oder 1000 Wahlberechtigte zu erhöhen. Die Hürde von 100 Wahlberechtigten sei zu schnell erreicht. Dies wäre auch entsprechend für den GPR (aktuell 20) zu ändern.

Der Senat erwidert hierzu:

Dem kann nicht gefolgt werden. Wahlen wären praktisch unanfechtbar, würde der Forderung gefolgt werden. Dies widerspräche den demokratischen Grundgedanken und -prozessen.

§ 58 PersVG

DGB, dbb und HPR fordern die Regelung zur neu geregelten Aufwandsentschädigung auf alle freigestellten Personalratsmitglieder auszuweiten. Außerdem sei die Benennung eines Festbetrages im PersVG nicht sinnvoll, da dies in der Zukunft zu einem ständigen Anpassungsbedarf des Gesetzes führen würde. Eine eventuelle Aufwandsentschädigung solle ggf. in einer Verordnung für alle Personalräte geregelt werden.

Der Senat erwidert hierzu:

Es besteht kein Bedarf für eine Ausweitung der Aufwandsentschädigung auf alle freigestellten Personalratsmitglieder, die den besonderen Bedarfen der für die Erbringung der erforderlichen Personalratstätigkeit auf Landesebene Rechnung trägt. Insoweit besteht der beim HPR gesehene Bedarf für die Aufwandsentschädigung nicht gleichermaßen auch die jenseits des HPR freigestellten Personalratsmitgliedern. Alle erforderlichen und nachweisbaren Kosten der Personalratstätigkeit werden bereits vollständig von der Dienststelle getragen (§ 40 PersVG), das Personalratsamt ist zudem ein Ehrenamt (§ 42 Abs. 1 PersVG) und es gilt das Begünstigungsverbot (§ 44 Abs. 2 PersVG), welches sachgrundlose, persönliche Leistungen für Personalratsmitglieder verbietet.

Der Bund, der eine solche Pauschale aus damals nachvollziehbaren Gründen in den Nachkriegsjahren (1954) eingeführt hat, hat diese zudem seit 1974 nicht erhöht. Freigestellte Mitglieder erhielten 51 DM, nun 26 €. Vor diesem Hintergrund kommt auch die geforderte Dynamisierung der Aufwandsentschädigung nicht in Betracht. Ein stetiger Anpassungsbedarf dieses Gesetzes besteht daher nicht.

§ 62 PersVG

Der DGB meint, auch in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen seien die Anforderungen und Aufgaben in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Daher müsse die Staffel deutlich verbessert werden.

Der Senat erwidert hierzu wie folgt:

Dem kann nicht gefolgt werden. Weder gibt es einen Aufgabenzuwachs noch sind die derzeitigen Ausbildungszahlen höher als zum Zeitpunkt der Einführung der derzeit gültigen Staffel. Derzeit sind diese noch um gut ein Drittel geringer.

§ 63 PersVG

Der DGB und die HJAV sprechen sich dafür aus, den Schutz nach § 44 konsequent auch auf Wahlvorstände und Wahlbewerber für JAV-Wahlen auszuweiten. Es sei sachlich nicht begründbar, warum nur Wahlvorstände von Personalratswahlen unter diesen Schutz fielen.

Der HPR meint, eine Regelung, welche nur eine Stellvertretung für JAV-Vorsitzende vorsehe, sei abzulehnen; sie gefährde im Zweifel die Funktionsfähigkeit des Gremiums.

Der Senat erwidert hierzu:

Das Personalvertretungsgesetz entspricht den Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes; dieses erfasst auch JAV-Mitglieder und Wahlvorstände. Ein Schutz vor Rotation während der Ausbildung liefe dem Sinn und Zweck der Ausbildung zuwider und würde das Ausbildungsziel gefährden. Denn sowohl die Prüfungsordnung der IHK als auch das Laufbahngesetz fordern die Vermittlung bestimmter Ausbildungsinhalte; können diese nicht nachgewiesen werden, kann eine erfolgreiche Absolvierung der Ausbildung nicht festgestellt werden.

Eine über eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter hinausgehende Anzahl von Stellvertretern der JAV-Vorsitzenden ist nicht sachgerecht. Denn es gibt keine gegenüber der Dienststelle zu übermittelnden Beschlüsse, die wie beim Personalrat durch den Vorsitz an die Dienststelle zu geben wären.

§ 64 PersVG

DGB und HJAV meinen, die Freistellungsregelungen des § 64 PersVG bildeten die tatsächliche Arbeitsbelastung der JAVen und GJAVen nicht mehr realistisch ab. Durch die deutliche Ausweitung der Ausbildungskapazitäten in den vergangenen Jahren sei das Arbeitsaufkommen erheblich gestiegen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen würden zunehmend komplexe Aufgaben – von der Begleitung der Ausbildungsplanung über die Mitwirkung in Konfliktfällen bis hin zur Mitgestaltung von Ausbildungskonzepten – übernehmen. Diesen Anforderungen könne nur mit ausreichender personeller Ausstattung begegnet werden. Der DGB fordert daher eine Anpassung der Freistellungsstaffel.

Der Senat erwidert hierzu:

Dem kann nicht gefolgt werden. Weder gibt es einen Aufgabenzuwachs noch sind die derzeitigen Ausbildungszahlen höher als zum Zeitpunkt der Einführung

der derzeit gültigen Freistellungsstaffel. Derzeit sind diese noch um gut ein Drittel geringer. Entsprechend einer repräsentativen Stichprobe sind im Land Berlin als einzigem Bundesland neben anlassbezogenen Freistellungen überhaupt pauschale Freistellungen geregelt. Einige der von der HJAV angeführten Tätigkeiten sind keine originären gesetzlich vorgesehenen Aufgaben; so etwa die Mitgestaltung von Ausbildungskonzepten.

§ 65 PersVG

DGB, HJAV und dbb fordern die Regelung eines Informationsrechts gegenüber der Dienststelle. Zudem regen der DGB und die HJAV an, die Aufzählung der Aufgaben in Absatz 1 um aktuelle Themenfelder zu ergänzen, die für junge Beschäftigte im öffentlichen Dienst von zunehmender Bedeutung seien. Hierzu würden insbesondere die Schwerpunkte Vielfalt, Antidiskriminierung, Inklusion und Teilhabe, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zählen.

Der Senat erwidert hierzu:

Die derzeitige Informationsweitergabe und Verpflichtung der Dienststelle richtet sich zum einen nach dienststellenseitig beabsichtigten Maßnahmen und in der Folge überwiegend an den gesetzlichen Beteiligungsrechten, die jedoch ausschließlich dem Personalrat vorbehalten sind und zum anderen nach den bestehenden Kontrollaufgaben des Gremiums (Absatz 1 Nummer 2).

Gleichzeitig ist jedoch auch der Personalrat für diese gleichen Kontrollaufgaben zuständig. Sich ggf. aus den Informationen ergebende Initiativen und Anträge gegenüber der Dienststelle sind ausschließlich über den Personalrat zu initiieren, welcher dafür ebenfalls sämtliche Informationen benötigt.

Die geforderte Erweiterung der Aufgaben in Absatz 1 entspricht nicht dem Sinn und Zweck der JAV. Ihre Aufgabe ist es, auf spezifisch dem Alter (Jugendschutz) oder der Ausbildung geschuldete Problemlagen der Auszubildenden aufmerksam zu machen und auf deren Verbesserung hinzuwirken. Zu ihren spezifischen Aufgaben gehören nicht die allgemeinen gesellschaftspolitischen Belange, die für alle Dienstkräfte von Interesse sind und bereits vom Personalrat als Repräsentativorgan aller Dienstkräfte adressiert werden. Es sollten insoweit Doppelstrukturen grundsätzlich vermieden werden.

§ 68 PersVG

DGB und dbb fordern eine Erhöhung der Freistellungen.

Der Senat erwidert hierzu:

Es wird kein Bedarf für eine Erhöhung gesehen. Es ist in den letzten Jahren kein inhaltlicher Aufgabenzuwachs erfolgt. Es ist auch vor dem Hintergrund der seit ca. zehn Jahren bestehenden Ausbildungsoffensive im Vergleich zum Zeitpunkt der Einführung dieser Freistellungszahlen keine Erhöhung der zu betreuenden Personenzahl zu erkennen. Die derzeitigen Freistellungszahlen sind mindestens seit Januar 1994 unverändert. Ausweislich der Personalstatistiken, die bis ins Jahr 1999 zurückreichen, lag die 1999 zu betreuende Gesamtzahl an Auszubildenden bei mehr als 13.000. Diese Zahlen sind ab 2002 eingebrochen und lagen 2003 bei 9403, um danach stetig abzusinken und 2006 mit 5388 Auszubildenden ihren Tiefpunkt zu erreichen. Seit 2007 steigen die Auszubildendenzahlen im Trend und liegen seit 2023 bei über 10.000 (10.291).

Auch wenn dies im Vergleich zu den Zahlen Mitte der 2000er Jahre fast eine Verdopplung darstellt, liegen die heutigen Ausbildungszahlen weiterhin um etwa ein Drittel unter den Zahlen zum Zeitpunkt der Bemessung der Freistellungen. Ein repräsentativer Ländervergleich mit Bund und sechs weiteren Ländern zeigt, dass das Land Berlin das einzige Land ist, welches sich im Rahmen der JAV pauschale Freistellungen leistet. Die anderen untersuchten Gebietskörperschaften sehen lediglich konkret anlassbezogene Freistellungen zur Aufgabenerfüllung vor. Über die bereits vorgenannten pauschalen Freistellungen hinaus bietet das Berliner PersVG mit § 64 Absatz 3 bei tatsächlich nachgewiesenem Bedarf zudem die Möglichkeit, zusätzliche Freistellungen zu beantragen und zu realisieren.

§ 69 PersVG

Der DGB fordert, analog zu § 68 müsse auch die Anzahl der Mitglieder und Freistellung für die Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung erhöht werden. Die Anzahl sei auf mindestens 13 Mitglieder und fünf Freistellungen zu erhöhen.

Der Senat erwidert hierzu:

Die Angelegenheiten, in denen die HJAV tätig werden kann, sind auf die in § 65 aufgeführten Zuständigkeiten begrenzt. Die dort aufgeführten Aufgaben beinhalten überwiegend Kontroll- und Initiativrechte (etwa die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Anregungen zur Verbesserung der Ausbildung, Arbeitsplatzbegehungen), die hauptsächlich auf lokaler Ebene Sinn ergeben

und ausschließlich durch die örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen geleistet werden müssen. Echte Beteiligungsrechte, also Stimmrechte im Rahmen von Personalratssitzungen, bestehen gem. § 65 Absatz 2 in Verbindung mit § 35 ausschließlich in den Fällen der §§ 85 bis 88 und § 90, soweit sie besonders jugendliche und auszubildende Dienstkräfte betreffen. Von diesen entfallen für den Wirkungskreis der HJAV sämtliche Angelegenheiten der §§ 86 bis 88, da diese ausschließlich Personaleinzelmaßnahmen betreffen und damit ausschließlich von den örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu übernehmen sind. Entsprechendes gilt für die überwiegende Zahl der Angelegenheiten nach § 85. Somit verbleiben als potentielle Wirkungsfelder in Zusammenarbeit mit dem HPR ggf. wenige, landesweite beteiligungspflichtige Vorhaben, die ausschließlich oder besonders Jugendliche und Auszubildende betreffen. Vor diesem Hintergrund besteht kein Bedarf für eine Erhöhung der Freistellungen.

§ 72 PersVG

Der DGB meint, in Anbetracht der Vielzahl an neuen Aufgaben, die auch in Zukunft auf die Personalvertretungen zu kommen, sei es sinnvoll, den Aufgabenkatalog nach § 72 Abs. 1 PersVG nicht abschließend zu regeln, sondern zu öffnen und zu normieren, dass der Personalrat „insbesondere“ die in Absatz 1 aufgeführten Aufgaben habe.

Der DGB regt ferner an, dass auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung an Prüfungen von Dienstkräften teilnehmen solle. Für eine wirksame Wahrnehmung der Aufgaben nach § 65 Abs. 1 Nummer 2 sei ein Teilnahmerecht der JAV an Prüfungen von Auszubildenden und dual Studierenden erforderlich. Nur so könne die JAV ihre Aufgabe, die Durchführung der Ausbildung zu überwachen und die Interessen der Auszubildenden zu vertreten, vollumfänglich erfüllen.

Der Senat erwidert hierzu:

Die geforderte Formulierung ist abzulehnen, da sie eine Allzuständigkeit begründen würde und im Ergebnis dem Personalrat offen stünde, zu entscheiden, was zukünftig einen legitimen Bedarf und damit eine Personalratsaufgabe darstellt. Eine solche Festlegung obliegt jedoch dem Gesetzgeber.

Auch der Forderung zum Teilnahmerecht der JAV an Prüfungen kann nicht gefolgt werden. Eine Prüfung legt fest, ob und in welchem Maß das

Ausbildungsziel erreicht wurde. Sie stellt fest, ob die oder der Auszubildende das in der Prüfungsordnung vorgesehene notwendige Wissen hat, um mit Bestehen der Prüfung potentiell in den regulären Dienstbetrieb übernommen zu werden. Damit besteht an der ordnungsgemäßen, objektiven und fairen Prüfungsabnahme ein kollektives Interesse aller Beschäftigten. Eine Teilnahme an diesen Prüfungen ist originär und systematisch passend alleine Aufgabe des Personalrats. Unabhängig davon bestünde gegebenenfalls bei einem teilnehmenden, potentiell noch am Anfang der Ausbildung stehenden JAV-Mitglied ggf. ein geringeres Fachwissen als bei der oder dem zu Prüfenden. Im Gegensatz zum Personalrat ist für JAV-Mitglieder nur in seltenen Fällen ein Vergleich zu Prüfungsleistungen der vorherigen Jahrgänge möglich. Für die Mitglieder der JAV kann im Übrigen auch ein Interessenkonflikt nicht ausgeschlossen werden, selbst wenn diese nicht selbst zur Prüfung anstehen. Im Übrigen ist eine Prüfungsteilnahme des Personalrats nur im Rahmen von verwaltungsinternen Prüfungen möglich. Damit ist die Teilnahme an IHK-Prüfungen ebenso ausgeschlossen wie die geforderte Teilnahme an den Prüfungen, denen sich Dual Studierende im Rahmen der jeweiligen Studienordnung ihrer Hochschule zu unterziehen haben.

§ 73 PersVG

Zu Absatz 3 meint der dbb, dass das geplante Prüfungsrecht des behördlichen Datenschutzbeauftragten auch gegenüber dem Personalrat abzulehnen sei. Der DGB sieht den neuen Absatz 4 kritisch und fordert, den Absatz komplett zu streichen, da der Datenschutzbeauftragte Teil der Dienststelle sei und nicht dem § 11 PersVG unterliege, sondern grundsätzlich dem Arbeitgeber berichtspflichtig sei. Besonders problematisch sei die Regelung, wenn (insbesondere in kleinen Dienststellen) der Datenschutzbeauftragte gleichzeitig Vertreter der Dienststelle (z.B. Leiter/in der Geschäftsstelle) sei. Der HPR führt aus, der behördliche Datenschutzbeauftragte berate und unterstütze den Personalrat bei der Erstellung seines eigenen Datenschutz- und Löschkonzepts. Die vorgesehenen uneingeschränkten Kontrollrechte des behördlichen Datenschutzbeauftragten bei der Personalvertretung würden abgelehnt. Der Personalrat organisiere aufgrund seiner Stellung als unabhängiges und weisungsfreies Organ den Umgang mit den in seinem Verfügungsbereich geführten Daten in eigener Verantwortung. Das Prüfungsrecht des Datenschutzbeauftragten erfasse jedoch nicht die Datenverarbeitung durch den Personalrat. Das habe das Bundesarbeitsgericht für das Verhältnis zwischen

Betriebsrat und betrieblichem Datenschutzbeauftragten ausdrücklich festgestellt (B AG v. 11.11.1997 - 1 ABR 21/97). Zu Absatz 5 meint der dbb, für die tägliche praktische Arbeit der Personalräte sei es sinnvoll, eine Positivliste von Daten aufzunehmen, die Personalräte während der gesamten Amtszeit besitzen dürften. Hierzu sollten insbesondere die dauerhafte Überlassung eines Stellenplans, Personalbewirtschaftungslisten und Personalbedarfsberechnungen gehören. Damit würde eine datenschutzkonforme Ausgestaltung des Informationsanspruchs von regelmäßig für die Personalratsarbeit benötigten personenbezogenen Daten ermöglicht.

Der Senat erwidert hierzu:

Hinsichtlich der zum Prüfungsrecht bzw. Kontrollrecht des Datenschutzbeauftragten vorgetragenen Einwendungen wurde der Wortlaut der vorgesehenen Regelung insoweit abgeändert, als dass die oder der behördliche Datenschutzbeauftragte die Personalvertretung bei deren Erstellung des Datenschutz- und Löschkonzepts berät und unterstützt und die Einhaltung der Datenschutzvorschriften überwacht. Das angeführte BAG-Urteil von 1997 kann aufgrund grundsätzlich veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen nicht mehr herangezogen werden. Der neue Prüfmaßstab ergibt sich insbesondere aus der Verordnung (EU) 2016/679 der Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung – DS-GVO) und dem Berliner Datenschutzgesetz.

Gemäß DS-GVO unterliegt jeder Teil der Dienststelle der DS-GVO. Diese sieht keine Ausnahmen für Personalräte vor. Damit ist der Datenschutzbeauftragte auch verpflichtet, seinen Aufgaben im Bereich des Personalrats nachzukommen. Zu seinen Aufgaben gehört nach Art. 39 Abs. 1 b) DS-GVO unter anderem die Überwachung der Einhaltung dieser Verordnung. Art. 39 DS-GVO beschränkt die Überwachung nicht auf Anlässe. Sinn und Zweck ist gerade die Verhinderung von Anlässen, also von Datenschutzverstößen.

Der Kritik des DGB an Absatz 4 muss entgegengehalten werden, dass die Befürchtung, dass die oder der Datenschutzbeauftragte gleichzeitig Vertreter der Dienststelle (z.B. Leiter/in der Geschäftsstelle) ist, nicht valide ist. Die DSGVO schließt Personalunion von Leitung und Datenschutzbeauftragter Person praktisch und rechtlich aus. Der Datenschutzbeauftragte ist ferner über § 38 Absatz 5 DS-GVO zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 79 PersVG

Zu Absatz 3 führt der DGB aus, dass dieser erstmals zulässige Ablehnungsgründe festlege. Dies habe zur Folge, dass andere Gründe, die nicht aufgezählt seien, „unbeachtlich“ würden. Der DGB fordert daher, in Satz 1 das Wort „insbesondere“ einzufügen. Der HPR fordert, den Absatz zu streichen, da unbestritten sei, dass der Personalrat für seine Ablehnungen beachtliche Gründe anführen müsse. Dies entspreche der geltenden Rechtslage. Diese neue Regelung schränke die Mitbestimmung massiv ein und werde von den Personalräten abgelehnt. Zudem werde in der Formulierung die Gefahr gesehen, dass es durch Klageverfahren der Personalräte zu verlängerten Verfahren kommen könnte.

Der Senat erwidert hierzu:

Den Vorschlägen zu Absatz 3 kann nicht gefolgt werden. Der Negativkatalog ist sachgerecht und stellt die von der Rechtsprechung herausgearbeiteten Ablehnungsgründe deklaratorisch und transparent dar. Der Negativkatalog setzt eine der Hauptforderungen der Dienststellen nach Übernahme der etablierten Bundesregelung bzw. der Regelungen der meisten anderen Bundesländer um. Der Negativkatalog stellt sicher, dass die Bewertung von Dienststellenmaßnahmen objektiven Maßstäben folgt. Die klarstellende Etablierung des Negativkatalogs soll dazu beitragen, dass beteiligungspflichtige personelle Einzelmaßnahmen kurzfristig geklärt werden können. Er beschränkt sich auf Personaleinzelmaßnahmen, bei deren Ablehnung dem Personalrat auch schon jetzt nur ein Prüfungsrecht insoweit zusteht, ob Rechtsvorschriften korrekt angewendet worden sind oder ob im Falle von Einstellungen der Betriebsfrieden gefährdet ist.

§ 83 PersVG

In Bezug auf Absatz 1 fordert der DGB, dass die Möglichkeit einer anwaltlichen Vertretung für den Personalrat und die Dienststelle verbindlich geregelt wird.

Der Senat erwidert hierzu:

Der Vorschlag ist abzulehnen, da er dem Sinn und Zweck der Einigungsstelle als Instrument der innerorganisatorischen Klärung widerspricht. Darüber hinaus steht der Rechtsweg unter anwaltlicher Vertretung offen. Des Weiteren bedeutete eine pauschale Freigabe für die Hinzuziehung von Anwälten eine nicht absehbare Kostensteigerung.

§ 85 Abs. 1 PersVG

Der DGB sieht die Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen nach Nr. 9 als unzureichend und nicht mehr zeitgemäß an. Um diesen zunehmend wichtiger und komplexer werdenden Bereich der Mitbestimmung zu stärken, fordert der DGB hierfür eine eigenständige und gesonderte Regelung, die zu einer deutlichen Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beitragen würde. Für Arbeitsschutz und Prävention, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsmanagement und Gefährdungsbeurteilung solle ein neuer, eigenständiger Mitbestimmungstatbestand geschaffen werden, der die bisherige Regelung in § 85 Abs. 1 Nr. 7 (neu Nr. 9) PersVG ersetze. Die bisherige Regelung entspreche nicht mehr den Anforderungen an einen zeitgemäßen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es wird Folgendes vorgeschlagen:

„§ 85a Mitbestimmung in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Der Personalrat hat in folgenden Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mitzubestimmen:

- 1. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen,*
- 2. Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements sowie Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten auf deren Antrag,*
- 3. Maßnahmen und Regelungen, die der Gesundheit und Gesunderhaltung der Beschäftigten dienen,*
- 4. Erstellung, Beauftragung und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, Gutachten und Untersuchungen,*
- 5. Maßnahmen, die auf die bauliche Herrichtung, Instandsetzung und Planung von Arbeitsstätten und Einrichtungen gerichtet sind,*
- 6. sonstige Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels,*
- 7. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten sowie Sicherheitsfachkräften.“*

Der Senat erwidert hierzu:

Der Vorschlag zu einer sehr weitreichenden und unbestimmten Erweiterung der Mitbestimmungstatbestände ist aufgrund der bereits sehr umfassenden bestehenden Beteiligungstatbestände abzulehnen. Die Schaffung einer eigenen Norm wird auch aus systematischen Gründen abgelehnt. Ein Teil der bestehenden Beteiligungsrechte im Bereich des Gesundheitsschutzes ist unter anderem aus verfassungsrechtlichen Gründen dem § 85 Absatz 2 zugeordnet. Dieser ist nur als eingeschränkter Mitbestimmungstatbestand normiert. Die Einführung einer eigenen Norm ist damit nicht zu vereinbaren.

§ 89 Abs. 2 PersVG

DGB und HPR fordern, dass die Einschränkung der Mitbestimmung erst für Dienstkräfte in der B-Besoldung gelten solle.

Der HPR fordert zudem eine Festlegung, ab wann das Mitbestimmungsrecht für Arbeitnehmerstellen entfalle.

Der Senat erwidert hierzu:

Die Vorschläge sind abzulehnen.

Es wird sichergestellt, dass der Dienstherr zentrale Personalentscheidungen ohne Mitsprache durch die Personalvertretung besetzen kann. Dies ist ein Gebot des Demokratieprinzips. Zudem ist das Schutzbedürfnis in höchsten Besoldungsgruppen deutlich niedriger. Aufgrund der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel bestehen keine Bedenken, dass Ansprüche rechtlich durchgesetzt werden könnten.

Hinsichtlich einer Festlegung der Arbeitnehmerstellen ist aufgrund unterschiedlichster Tarifverträge und innerhalb dieser Tarifverträge unterschiedlichster Gehaltstabellen für jegliche Tätigkeitsgruppe, eine konkrete Benennung nicht praktikabel.

§ 90 Abs. 1 PersVG

Der DGB fordert zu Nr. 7, dass der Personalrat und die JAV künftig bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen für Auszubildende und dual Studierende mitwirken können. Außerdem sollten auch Beurteilungsbeiträge mit aufgenommen werden, um eine Transparenzlücke zu schließen.

Der Senat erwidert hierzu:

Die Forderung, Beurteilungsbeiträge aufzunehmen, ist nicht sachgerecht. Die Beteiligung ist vorgesehen für die Regelbeurteilung nach § 26 LfbG und

erstreckt sich auf die im Anforderungsprofil der zugewiesenen Stelle festgelegten Leistungsmerkmale. Der Personalrat überprüft lediglich die angewandten Kriterien und Stimmigkeit der Begründungen. Die in Ausbildung stehenden Dienstkräfte sind laut AV BADV ausdrücklich von der Erstellung von Regelbeurteilungen ausgenommen. Da in Ausbildung stehende Dienstkräfte nicht in konkrete Dienstposten eingewiesen sind, sondern zwischen unterschiedlichsten Dienstposten rotieren, wo sie für kürzere Zeiträume vorher nicht festgelegte Teilaufgaben ohne Endverantwortung übernehmen, existiert für diese Dienstkräfte kein Anforderungsprofil im klassischen Sinn, dass der Personalrat zugrunde legen könnte. Die getroffene Leistungseinschätzung entzieht sich der Bewertbarkeit durch den Personalrat. Dienstliche Beurteilungen unterliegen in der Regel in anderen Bundesländern noch nicht einmal der Mitwirkung. So sieht der Bund lediglich auf Verlangen des Beschäftigten eine In-Kenntnissetzung des Personalrats vor (§ 66 Absatz 2 BPersVG). Damit stellt die Berliner Regelung bereits einen Sonderweg dar. Für die Beteiligung an Beurteilungsbögen ist erst recht kein Platz.

b) Der Gesetzentwurf ist der Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit zugeleitet worden, welche neben einem Anpassungsvorschlag keine generellen datenschutzrechtlichen Bedenken geäußert hat.

B. Rechtsgrundlage:

Artikel 59 Absatz 2 der Verfassung von Berlin

C. Gesamtkosten:

Die in § 58 Absatz 2 Personalvertretungsgesetz vorgesehene Einführung einer Aufwandspauschale von 51 € pro freigestelltes Mitglied des Hauptpersonalrats führen zu 9.180 € zusätzlichen Kosten pro Jahr (15 Freigestellte x 51 € x 12 Monate).

Die Senatsvorlage hat im personalwirtschaftlichen Bereich voraussichtlich 1.600.460 € an zusätzlichen bezifferbaren Kosten pro Jahr zur Folge:

Die Ausdehnung der pauschalen Freistellungsmöglichkeit des § 43 Absatz 1 Personalvertretungsgesetz auf Dienststellen mit in der Regel 200 bis 299 Dienstkräften führt im unmittelbaren Landesdienst voraussichtlich zu 1.435.420 € pro Jahr an

zusätzlichen Kosten für Ersatzeinstellungen für voraussichtlich 22 neu freizustellende Personalratsmitglieder. Die zusätzlichen Freistellungen werden sich voraussichtlich in der Hauptsache im Bereich der Gerichte [6 x 57.530 € (ø A 9 S)] sowie den Finanzämtern und kleineren Senatsverwaltungen [16 x 68.140 € (ø A 11)] ergeben.

Die in § 58 Personalvertretungsgesetz vorgesehene Erhöhung der Freistellungen von 13 auf 15 für den Hauptpersonalrat führen voraussichtlich zu 165.040 € [2 x 82.520 € (ø A 13 S)] an zusätzlichen Kosten pro Jahr für Ersatzeinstellungen.

Die Klarstellung, dass Wegezeiten zwischen Dienststätte und Ort der Personalversammlung als Arbeitszeit gelten, kann in nicht quantifizierbarer Höhe zu personalwirtschaftlichen Mehrkosten führen.

Das Recht auf Durchführung von digitalen Personalrats- und Einigungsstellensitzungen kann zu zusätzlichen Beschaffungskosten führen. Ein Anspruch des Personalrats über den dienststellenüblichen durchschnittlichen Ausstattungsstandard hinaus – auf höherwertige Sachmittel als dienststellenüblich – besteht nicht.

D. Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter:

Entsprechend dem Rundschreiben der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen V Nr. 1/2005 vom 1. Juli 2005 wurde der Gesetzentwurf geprüft. Der Gesetzentwurf besitzt keine Gleichstellungsrelevanz. Es sind keine negativen Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter zu erwarten.

E. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen:

Der Gesetzentwurf hat keine Auswirkungen auf Privathaushalt und/oder Wirtschaftsunternehmen.

F. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg:

Der Gesetzentwurf hat keine Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg. Das Land Brandenburg hat den Gesetzentwurf gemäß § 38 Absatz 2 GGO II zugeleitet bekommen und auf eine Rückmeldung verzichtet.

G. Auswirkungen auf den Klimaschutz:

Der Gesetzentwurf hat voraussichtlich keine Auswirkungen auf den Klimaschutz. Der Gesetzentwurf regelt lediglich die Rechtsbeziehungen zwischen den Dienststellen und den Personalvertretungen.

H. Auswirkungen auf das elektronische Verwaltungshandeln:

Der Gesetzentwurf schafft die Rechtsgrundlagen für elektronische personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren und kann entsprechende Geschäftsprozesse beschleunigen.

I. Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:

Es entstehen keine zusätzlichen Einnahmen.

Die in § 58 Absatz 2 Personalvertretungsgesetz vorgesehene Einführung einer Aufwandspauschale von 51 € pro freigestelltes Mitglied des Hauptpersonalrats führen zu 9.180 € zusätzlichen Kosten pro Jahr (15 Freigestellte x 51 € x 12 Monate).

Das Recht auf Durchführung von digitalen Personalrats- und Einigungsstellensitzungen kann zu zusätzlichen Beschaffungskosten führen. Ein Anspruch des Personalrats über den dienststellenüblichen durchschnittlichen Ausstattungsstandard hinaus – auf höherwertige Sachmittel als dienststellenüblich – besteht nicht.

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

Der Gesetzentwurf hat im personalwirtschaftlichen Bereich voraussichtlich 1.600.460 € an zusätzlichen bezifferbaren Kosten pro Jahr zur Folge:

Die Ausdehnung der pauschalen Freistellungsmöglichkeit des § 43 Absatz 1 Personalvertretungsgesetz auf Dienststellen mit in der Regel 200 bis 299 Dienstkräften führt im unmittelbaren Landesdienst voraussichtlich zu 1.435.420 € pro Jahr an zusätzlichen Kosten für Ersatzeinstellungen für voraussichtlich 22 neu freizustellende Personalratsmitglieder. Die zusätzlichen Freistellungen werden sich voraussichtlich in der Hauptsache im Bereich der Gerichte [6 x 57.530 € (ø A 9 S)] sowie den Finanzämtern und kleineren Senatsverwaltungen [16 x 68.140 € (ø A 11)] ergeben.

Die in § 58 Personalvertretungsgesetz vorgesehene Erhöhung der Freistellungen von 13 auf 15 für den Hauptpersonalrat führen voraussichtlich zu 165.040 € [2 x 82.520 € (ø A 13 S)] an zusätzlichen Kosten pro Jahr für Ersatzeinstellungen.

Die Klarstellung, dass Wegezeiten zwischen Dienststätte und Ort der Personalversammlung als Arbeitszeit gelten, kann in nicht quantifizierbarer Höhe zu personalwirtschaftlichen Mehrkosten führen.

Berlin, den 11. August 2026

Der Senat von Berlin

Kai Wegner

Regierender Bürgermeister

Stefan Evers

Senator für Finanzen

Anlage zur Vorlage an das Abgeordnetenhaus

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

<i>Bisherige Fassung</i>	<i>Neue Fassung</i>
Personalvertretungsgesetz (PersVG)	Personalvertretungsgesetz (PersVG)
Inhaltsverzeichnis	Inhaltsübersicht
Abschnitt I	Abschnitt 1
Einleitende Vorschriften	Einleitende Vorschriften

§ 1 Allgemeines	§ 1 Anwendungsbereich
§ 2 Grundsätze	§ 2 Grundsätze
§ 3 Dienstkräfte und Gruppen	§ 3 Dienstkräfte und Gruppen
§ 4 - Begriffsbestimmungen	§ 4 Begriffsbestimmungen
§ 5 - Dienststellen	§ 5 Dienststellen
§ 6 - Zusammenlegung und Trennung	§ 6 Zusammenlegung und Trennung
§ 7 - Dienstbehörden	§ 7 Dienstbehörden
§ 8 - Oberste Dienstbehörden	§ 8 Oberste Dienstbehörden
§ 9 - Vertretung	§ 9 Vertretung <u>der Dienststelle</u>
§ 10 - Schutz nach Beendigung der Ausbildung	§ 10 Schutz nach Beendigung der Ausbildung
§ 11 - Schweigepflicht	§ 11 Schweigepflicht
 Abschnitt II	 Abschnitt 2
Personalrat	Personalrat
 1. Wahl und Zusammensetzung	 Unterabschnitt 1 Wahl und Zusammensetzung
§ 12 - Wahlberechtigung	§ 12 Wahlberechtigung
§ 13 - Wählbarkeit	§ 13 Wählbarkeit
§ 14 - Mitgliederzahl	§ 14 Mitgliederzahl
§ 15 - Gruppenvertretung	§ 15 <u>Vertretung nach Gruppen</u>
§ 16 - Wahl	§ 16 Wahl
§ 17 - Bildung des Wahlvorstandes	§ 17 Bildung des Wahlvorstandes
§ 18 - Bestellung des Wahlvorstandes	§ 18 Bestellung des Wahlvorstandes <u>durch die Leiterin oder den Leiter der Dienststelle</u>
§ 19 - Vorbereitung zur Wahl	§ 19 Vorbereitung zur Wahl

§ 20 - Verbot der Wahlbehinderung und -beeinflussung	§ 20 Verbot der Wahlbehinderung und -beeinflussung
§ 21 - Wahlkosten	§ 21 Wahlkosten
§ 22 - Wahlanfechtung	§ 22 Wahlanfechtung
2. Amtszeit	Unterabschnitt 2 Amtszeit
§ 23 - Dauer	§ 23 Dauer
§ 24 - Neuwahl aus besonderen Gründen	§ 24 Neuwahl aus besonderen Gründen
§ 25 - Ausschluß und Auflösung	§ 25 Ausschluss und Auflösung
§ 26 - Erlöschen	§ 26 Erlöschen
§ 27 - Ruhen	§ 27 Ruhen
§ 28 - Ersatzmitglieder	§ 28 Ersatzmitglieder
3. Geschäftsführung	Unterabschnitt 3 Geschäftsführung
§ 29 - Vorstand	§ 29 Vorstand
§ 30 - Anberaumung von Sitzungen	§ 30 Anberaumung von Sitzungen
§ 31 - Sitzungen	§ 31 Sitzungen
§ 32 - Beschlüsse	§ 32 Beschlüsse
§ 33 - Verfahren	§ 33 Verfahren
§ 34 - Aussetzung	§ 34 Aussetzung
§ 35 - Beteiligung der Jugend- und Auszubildendenvertretung	§ 35 Beteiligung der Jugend- und Auszubildendenvertretung
§ 36 - Beteiligung der Frauenvertreterin und der Schwerbehindertenvertretung	§ 36 Beteiligung der Frauenvertreterin und der Schwerbehindertenvertretung
§ 37 - Niederschrift	§ 37 Niederschrift
§ 38 - Geschäftsordnung	§ 38 Geschäftsordnung
§ 39 - Sprechstunden	§ 39 Sprechstunden
§ 40 - Geschäftsbedarf	§ 40 Geschäftsbedarf

§ 41 - Ausschluß von Beiträgen	§ 41 Ausschluss von Beiträgen
§ 42 - Stellung der Mitglieder	§ 42 Stellung der Mitglieder
§ 43 - Freistellungen	§ 43 Freistellungen
§ 44 - Schutz der Mitglieder	§ 44 Schutz der Mitglieder
 Abschnitt III	 Abschnitt 3
Personalversammlung	Personalversammlung
§ 45 - Allgemeines	§ 45 Allgemeines
§ 46 - Nichtöffentlichkeit	§ 46 Nichtöffentlichkeit
§ 47 - Einberufung	§ 47 Einberufung
§ 48 - Durchführung	§ 48 Durchführung
§ 49 - Beratungsgegenstände	§ 49 Beratungsgegenstände
 Abschnitt IV	 Abschnitt 4
Gesamtpersonalrat und Hauptpersonalrat	Gesamtpersonalrat und Hauptpersonalrat
 1. Gesamtpersonalrat	 Unterabschnitt 1 Gesamtpersonalrat
§ 50 - Bildung	§ 50 Bildung
§ 51 - Wahl	§ 51 Wahl
§ 52 - Amtszeit und Geschäftsführung	§ 52 Amtszeit und Geschäftsführung
§ 53 - Freistellungen	§ 53 Freistellungen
§ 54 - Zuständigkeit	§ 54 Zuständigkeit
 2. Hauptpersonalrat	 Unterabschnitt 2 Hauptpersonalrat
§ 55 - Bildung	§ 55 Bildung
§ 56 - Wahl	§ 56 Wahl
§ 57 - Amtszeit und Geschäftsführung	§ 57 Amtszeit und Geschäftsführung
§ 58 - Freistellungen 01.01.1994	§ 58 Freistellungen

§ 59 - Zuständigkeit 10.06.2016	§ 59 Zuständigkeit
Abschnitt V	Abschnitt 5
Jugend- und Auszubildendenvertretung und Jugend- und Auszubildendenversammlung	Jugend- und Auszubildendenvertretung und Jugend- und Auszubildendenversammlung
§ 60 - Bildung	§ 60 Bildung
§ 61 - Wahlberechtigung und Wählbarkeit	§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit
§ 62 - Mitgliederzahl	§ 62 Mitgliederzahl
§ 63 - Wahl- und Amtszeit	§ 63 Wahl- und Amtszeit
§ 64 - Freistellungen	§ 64 Freistellungen
§ 65 - Aufgaben	§ 65 Aufgaben und Rechte
§ 66 - Geschäftsführung	§ 66 Geschäftsführung
§ 67 - Jugend- und Auszubildendenversammlung	§ 67 Jugend- und Auszubildendenversammlung
§ 68 - Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung	§ 68 Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung
§ 69 - Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung	§ 69 Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung
Abschnitt VI	Abschnitt 6
Beteiligung der Personalvertretung	Beteiligung der Personalvertretung
1. Allgemeines	Unterabschnitt 1 Allgemeines
§ 70 - Grundsätze	§ 70 Grundsätze
§ 71 - Neutralitätsgebot	§ 71 Neutralitätsgebot
§ 72 - Allgemeine Aufgaben	§ 72 Allgemeine Aufgaben
§ 73 - Informationsrecht	§ 73 Informationsrecht und Datenschutz

§ 74 - Dienstvereinbarungen	§ 74 Dienstvereinbarungen
§ 75 - Ausschluß von Dienstvereinbarungen	§ 75 <u>Ausschluss</u> von Dienstvereinbarungen
§ 76 - Krankenhausbetriebe	§ 76 Krankenhausbetriebe
§ 77 - Arbeitsschutz	§ 77 Arbeitsschutz
§ 78 - Durchführung von Entscheidungen	§ 78 Durchführung von Entscheidungen
2. Mitbestimmung und Mitwirkung	Unterabschnitt 2 Mitbestimmung und Mitwirkung
§ 79 - Mitbestimmung	§ 79 Mitbestimmung
§ 80 - Verfahren bei Nichteinigung	§ 80 <u>Einigungsverfahren</u>
§ 81 - Einigungsstelle	§ 81 Einigungsstelle
§ 82 - Zusammensetzung	§ 82 Zusammensetzung
§ 83 - Verfahren vor der Einigungsstelle	§ 83 Verfahren vor der Einigungsstelle
§ 84 - Mitwirkung	§ 84 Mitwirkung
3. Mitbestimmungsangelegenheiten	Unterabschnitt 3 Mitbestimmungsangelegenheiten
§ 85 - Allgemeine Angelegenheiten	§ 85 Allgemeine Angelegenheiten
§ 86 - Gemeinsame Angelegenheiten	§ 86 Gemeinsame Angelegenheiten
§ 87 - Arbeitnehmer	§ 87 <u>Arbeitnehmerinnen und</u> Arbeitnehmer
§ 88 - Beamte	§ 88 Beamte
§ 89 - Besonderheiten für bestimmte Dienstkräfte	§ 89 Besonderheiten für bestimmte Dienstkräfte
4. Mitwirkungsangelegenheiten	Unterabschnitt 4 Mitwirkungsangelegenheiten <u>und Anhörung</u>
§ 90	§ 90 Mitwirkungsangelegenheiten und Anhörung

Abschnitt VII	Abschnitt 7
Rechtsweg	Rechtsweg
§ 91 - Zuständigkeit	§ 91 Zuständigkeit
§ 92 - Fachkammer und Fachsenat	§ 92 Fachkammer und Fachsenat
ABSCHNITT VIII	Abschnitt 8
Behandlung von Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde	<u>Sondervorschriften</u>
§ 92a - Behandlung von Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde	§ <u>93</u> Behandlung von Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde
	§ <u>94 Sondervorschriften für Schulen</u>
Abschnitt IX - Übergangs- und Schlußvorschriften	Abschnitt 9 Übergangs- und Schlussvorschriften
§ 93	§ 95 <u>Übergangsregelungen</u>
§ 94	<u>Dienstvereinbarungen</u>
§ 95	§ 96 <u>Barrierefreier Zugang</u>
§ 96	§ 97 <u>Ermächtigungsregelungen</u>
§ 97	§ 98 <u>Unfall in Wahrnehmung dieses</u>
§ 98	<u>Gesetzes</u>
§ 99	§ 99 <u>Übergangsvorschriften</u>
§ 99a - Übergangsregelung hinsichtlich des Gesetzes zur Angleichung des Richterrechts der Länder Berlin und Brandenburg	
§ 99b - Unfall in Wahrnehmung dieses Gesetzes	

Dienststellen vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Dienstkräfte und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zusammen.	vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Dienstkräfte und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zusammen.
(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Dienststellenleiters oder seines Vertreters Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.	(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung <u>der Dienststellenleitung</u> Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen. <u>Auf Verlangen einer Gewerkschaft oder einer Arbeitgebervereinigung hat die Dienststelle in ihrem Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft oder der Arbeitgebervereinigung zu verlinken.</u>
(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.	(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.
§ 94	
Die in diesem Gesetz für die Gewerkschaften vorgesehenen Rechte und Pflichten gelten auch für die nach § 83 des Landesbeamtengesetzes bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse zu beteiligenden Berufsverbände.	<u>(4)</u> Die in diesem Gesetz für die Gewerkschaften vorgesehenen Rechte und Pflichten gelten auch für die nach § 83 des Landesbeamtengesetzes bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse zu beteiligenden Berufsverbände.
(4) Durch Tarifvertrag kann das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden.	<u>(5)</u> Durch Tarifvertrag <u>oder Dienstvereinbarung</u> kann das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden.
§ 3 Dienstkräfte und Gruppen	§ 3 Dienstkräfte und Gruppen
(1) Dienstkräfte im Sinne des Gesetzes sind die Arbeitnehmer und Beamten einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Dienstkräfte im Sinne dieses Gesetzes sind auch Personen, die sich	(1) Dienstkräfte im Sinne dieses Gesetzes sind die <u>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen</u> und Beamten einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Dienstkräfte

ausschließlich zum Zwecke einer über- oder außerbetrieblichen Ausbildung im Sinne des § 1 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes in einer Einrichtung des öffentlichen Dienstes befinden.	im Sinne dieses Gesetzes sind auch Personen, die sich ausschließlich zum Zwecke einer über- oder außerbetrieblichen Ausbildung im Sinne des <u>§ 2 Absatz 1 Nummer 3</u> des Berufsbildungsgesetzes in einer Einrichtung des öffentlichen Dienstes befinden.
(2) Je eine Gruppe bilden 1. die Arbeitnehmer, 2. die Beamten.	(2) Je eine Gruppe bilden 1. die <u>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</u> , 2. die <u>Beamtinnen und Beamten</u> .
(3) Dienstkräfte im Sinne dieses Gesetzes sind nicht 1. a) die Professoren (§ 99 des Berliner Hochschulgesetzes), b) die Gastprofessoren und Gastdozenten (§ 113 des Berliner Hochschulgesetzes), c) das nebenberuflich tätige Personal (§ 114 Nr. 1 bis 3 des Berliner Hochschulgesetzes) 2. Personen, die im Rahmen der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach den §§ 260 bis 271 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch eingesetzt sind, 3. Personen, die nach § 16 Abs. 3 Satz 2 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch tätig sind, 4. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist,	(3) Dienstkräfte im Sinne dieses Gesetzes sind nicht 1. a) die <u>Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Sinne von</u> § 99 des Berliner Hochschulgesetzes, b) die <u>Gastprofessorinnen und Gastprofessoren</u> sowie <u>Gastdozentinnen und Gastdozenten</u> <u>gemäß</u> § 113 des Berliner Hochschulgesetzes, c) das nebenberuflich tätige Personal <u>gemäß</u> § 114 <u>Nummer</u> 1 bis 3 des Berliner Hochschulgesetzes, <u>2.</u> Personen, die nach § 16 <u>d Absatz 1 Satz 1</u> des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch tätig sind, <u>3.</u> Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist,

5. Personen, die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden, es sei denn, es handelt sich um Dienstkräfte im Sinne des Absatzes 1 Satz 2.	4. Personen, die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden, es sei denn, es handelt sich um Dienstkräfte im Sinne des Absatzes 1 Satz 2.
§ 4 Begriffsbestimmungen	§ 4 Begriffsbestimmungen
(1) Arbeitnehmer sind Angehörige des öffentlichen Dienstes, die nach ihrem Arbeitsvertrag als Arbeitnehmer beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch Angehörige des öffentlichen Dienstes, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden.	(1) <u>Arbeitnehmerinnen und</u> Arbeitnehmer sind Angehörige des öffentlichen Dienstes, die nach ihrem Arbeitsvertrag als <u>Arbeitnehmerin oder</u> Arbeitnehmer beschäftigt werden. Als <u>Arbeitnehmerinnen oder</u> Arbeitnehmer gelten auch Angehörige des öffentlichen Dienstes, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden.
(2) Wer Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. Als Beamte gelten auch Dienstanwärter, Lehrlinge und Praktikanten, die zur Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn eingestellt sind, einschließlich der in einem öffentlich-rechtlichen Praktikantenverhältnis beschäftigten Dienstkräfte.	(2) <u>Wer Beamtin oder</u> Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. Als <u>Beamtinnen und</u> Beamte gelten auch <u>Dienstanwärterinnen und</u> Dienstanwärter, <u>Auszubildende und Praktikantinnen</u> und Praktikanten, die zur Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn eingestellt sind, einschließlich der in einem öffentlich-rechtlichen Praktikantenverhältnis beschäftigten Dienstkräfte.
§ 5 Dienststellen	§ 5 Dienststellen
(1) Die Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ergeben sich aus der Anlage zu diesem Gesetz.	(1) Die Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ergeben sich aus der Anlage zu diesem Gesetz.
(2) Als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes gelten die Gesamtheit 1. _____ (aufgehoben) 2. _____ (aufgehoben) 3. der Amtsanwälte, 4. der Referendare im Bezirk des Kammergerichts, einschließlich der in einem entsprechenden öffentlich-rechtlichen	(2) Als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes gelten die Gesamtheit 1. der <u>Amtsanwältinnen und</u> Amtsanwälte,

Praktikantenverhältnis beschäftigten Dienstkräfte, 5. der studentischen Beschäftigten (§ 121 des Berliner Hochschulgesetzes) jeder Hochschule.	2. der <u>Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare</u> im Bezirk des Kammergerichts, 3. der studentischen Beschäftigten jeder Hochschule nach § 121 des Berliner Hochschulgesetzes.
§ 6 Zusammenlegung und Trennung	§ 6 Zusammenlegung und Trennung
(1) Bestandteile einer Dienststelle können zu Dienststellen im Sinne des § 5 Abs. 1 erklärt werden, wenn sie 1. räumlich weit von der Hauptdienststelle oder dem Hauptbetrieb entfernt oder 2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind und in einer Personalversammlung des betreffenden Teils der Dienststelle die Mehrheit der anwesenden Dienstkräfte einen entsprechenden Antrag beschlossen hat.	(1) Bestandteile einer Dienststelle können zu Dienststellen im Sinne des § 5 Absatz 1 erklärt werden, wenn sie 1. räumlich weit von der Hauptdienststelle oder dem Hauptbetrieb entfernt oder 2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind und in einer Personalversammlung des betreffenden Teils der Dienststelle die Mehrheit der anwesenden Dienstkräfte einen entsprechenden Antrag beschlossen hat.
(2) Mehrere Dienststellen können zu einer Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes zusammengefaßt werden, wenn 1. sie räumlich sowie durch Aufgabenbereich und Organisation miteinander verbunden sind und 2. in getrennten Personalversammlungen dieser Dienststellen die Mehrheit der jeweils anwesenden Dienstkräfte entsprechende Anträge beschlossen hat.	(2) Mehrere Dienststellen können zu einer Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes <u>zusammengefasst</u> werden, wenn 1. sie räumlich sowie durch Aufgabenbereich und Organisation miteinander verbunden sind und 2. in getrennten Personalversammlungen dieser Dienststellen die Mehrheit der jeweils anwesenden Dienstkräfte entsprechende Anträge beschlossen hat.
(3) Über Anträge nach den Absätzen 1 und 2 entscheidet die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung und dem Hauptpersonalrat. Bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt an die Stelle des	(3) Über Anträge nach den Absätzen 1 und 2 entscheidet die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung und dem Hauptpersonalrat. Bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt an die Stelle des

Hauptpersonalrats der zuständige Personalrat oder, falls ein solcher besteht, der Gesamtpersonalrat.	Hauptpersonalrats der zuständige Personalrat oder, falls ein solcher besteht, der Gesamtpersonalrat.
§ 7 Dienstbehörden	§ 7 Dienstbehörden
Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist für die Dienstkräfte	Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist für die Dienstkräfte
1. der Hauptverwaltung: die Behörde oder Stelle, die für personalrechtliche Entscheidungen unmittelbar zuständig ist, im Geschäftsbereich der Polizeibehörde die Polizei Berlin,	1. der Hauptverwaltung: die Behörde oder Stelle, die für personalrechtliche Entscheidungen unmittelbar zuständig ist, im Geschäftsbereich der Polizeibehörde die Polizei Berlin;
2. beim Abgeordnetenhaus: der Präsident des Abgeordnetenhauses,	2. beim Abgeordnetenhaus: <u>die Präsidentin oder</u> der Präsident des Abgeordnetenhauses;
3. des Rechnungshofs: der Präsident des Rechnungshofs,	3. des Rechnungshofs: <u>die Präsidentin oder</u> der Präsident des Rechnungshofs;
3. a) beim Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit: der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit,	<u>4. bei der oder dem</u> Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit: <u>die oder</u> der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit;
3. b) bei dem oder der Bürger- und Polizeibeauftragten: der oder die Bürger- und Polizeibeauftragte,	<u>5. bei dem oder der Bürger- und Polizeibeauftragten: der oder die Bürger- und Polizeibeauftragte;</u>
4. der Bezirksverwaltungen: das Bezirksamt,	<u>6. der Bezirksverwaltungen: das Bezirksamt;</u>
der Krankenhausbetriebe, soweit es sich nicht um Einzelpersonalangelegenheiten handelt, für die der Krankenhausbetrieb nicht zuständig ist: die Krankenhausleitung,	<u>7. des Krankenhauses des Maßregelvollzugs Berlin,</u> soweit es sich nicht um Einzelpersonalangelegenheiten handelt, für die der Krankenhausbetrieb nicht zuständig ist: die Krankenhausleitung;
	<u>8. der Eigenbetriebe des Landes Berlin: das durch Gesetz, Satzung oder in sonstiger Weise mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde hierzu berufene Organ,</u>

5. der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts: das durch Gesetz, Satzung oder in sonstiger Weise mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde hierzu berufene Organ, soweit das Personal nicht im Dienste des Landes Berlin steht.	<u>soweit das Personal nicht im Dienst einer anderen Dienstbehörde des Landes Berlin steht;</u> 9. der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts: das durch Gesetz, Satzung oder in sonstiger Weise mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde hierzu berufene Organ, soweit das Personal nicht im Dienst des Landes Berlin steht.
§ 8 Oberste Dienstbehörden	§ 8 Oberste Dienstbehörden
Oberste Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist für die Dienstkräfte 1. der Hauptverwaltung: die Senatsverwaltung, zu deren Geschäftsbereich die Dienstbehörde gehört, 2. beim Abgeordnetenhaus: der Präsident des Abgeordnetenhauses, 3. des Rechnungshofs: der Präsident des Rechnungshofs, 3. a) beim Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit: der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, 3. b) bei dem oder der Bürger- und Polizeibeauftragten: der oder die Bürger- und Polizeibeauftragte, 4. der Bezirksverwaltungen: für grundsätzliche allgemeine beamtenrechtliche Angelegenheiten zuständige Senatsverwaltung, für Dienstkräfte des Volkshochschuldienstes	Oberste Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes ist für die Dienstkräfte 1. der Hauptverwaltung: die Senatsverwaltung, zu deren Geschäftsbereich die Dienstbehörde gehört; 2. beim Abgeordnetenhaus: <u>die Präsidentin oder</u> der Präsident des Abgeordnetenhauses; 3. des Rechnungshofs: <u>die Präsidentin oder</u> der Präsident des Rechnungshofs; 4. <u>bei der oder dem</u> Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit: <u>die oder</u> der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit; 5. bei der oder dem Bürger- und Polizeibeauftragten: die oder der Bürger- und Polizeibeauftragte; 6. der Bezirksverwaltungen: <u>die</u> für grundsätzliche allgemeine beamtenrechtliche Angelegenheiten zuständige Senatsverwaltung, für Dienstkräfte

die für das Schulwesen zuständige Senatsverwaltung, 5. der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts: das durch Gesetz, Satzung oder in sonstiger Weise berufene Organ, soweit das Personal nicht im Dienste des Landes Berlin steht.	des Volkshochschuldienstes die für das Schulwesen zuständige Senatsverwaltung; 7. der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts: das durch Gesetz, Satzung oder in sonstiger Weise berufene Organ, soweit das Personal nicht im Dienst des Landes Berlin steht.
§ 9 Vertretung	§ 9 Vertretung der Dienststelle
(1) Für die Dienststelle handelt ihr Leiter. Er kann sich vertreten lassen; dem Vertreter muß die gleiche Entscheidungsbefugnis zustehen. Der Leiter der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung beauftragt für bestimmte Aufgabenbereiche einen der für die jeweilige Region zuständigen Schulaufsichtsbeamten (Leiter der Außenstelle und im Verhinderungsfall einen Vertreter) mit seiner Vertretung in der jeweiligen Dienststelle nach Nummer 12 Buchstabe a der Anlage zu § 5 Abs. 1.	(1) Für die Dienststelle handelt <u>ihre Leiterin oder</u> ihr Leiter. <u>Sie oder er</u> kann sich vertreten lassen; <u>der Vertreterin oder</u> dem Vertreter <u>muss im jeweiligen Fall</u> die gleiche Entscheidungsbefugnis zustehen. <u>Die Leiterin oder</u> der Leiter der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung beauftragt für bestimmte Aufgabenbereiche <u>eine oder</u> einen für die jeweilige Region <u>oder für die zentralverwalteten Schulen zuständige Schulaufsichtsbeamtin oder</u> zuständigen Schulaufsichtsbeamten (<u>Leiterin oder</u> Leiter der Außenstelle und im Verhinderungsfall <u>eine Vertreterin oder</u> einen Vertreter) <u>mit ihrer oder</u> seiner Vertretung in der jeweiligen Dienststelle nach Nummer 16 Buchstabe a <u>bis c</u> der Anlage zu diesem Gesetz.
(2) Als Leiter der Dienststelle gilt 1. im Bereich der Bezirksverwaltungen: der Leiter der Abteilung Personal und Verwaltung, für die Krankenhausbetriebe die Krankenhausleitung, 2. für die in Nummer 12 Buchstabe a bis c der Anlage zu § 5 Abs. 1 genannten Dienstkräfte der Leiter der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung, 3. (aufgehoben)	(2) Als Leiterin oder Leiter der Dienststelle gilt 1. im Bereich der Bezirksverwaltungen: <u>das Bezirksamtsmitglied dessen Geschäftsbereich die Serviceeinheit Personal umfasst;</u> 2. für die in Nummer 16 Buchstabe a bis c der Anlage genannten Dienstkräfte <u>die Leiterin oder</u> der Leiter der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung;

4. für die Gesamtheit der Referendare im Bezirk des Kammergerichts (§ 5 Abs. 2 Nr. 4): der Präsident des Kammergerichts, 5. für die Gesamtheit der Tutoren und der studentischen Beschäftigten (§ 5 Abs. 2 Nr. 5): der Präsident der Hochschule, 6. für die nach § 6 Abs. 2 gebildeten Dienststellen: a) im Bereich der Hauptverwaltung: der Leiter der Dienstbehörde; soweit mehrere Dienstbehörden betroffen sind, der Leiter der gemeinsamen obersten Dienstbehörde, b) im Bereich der Bezirksverwaltungen: der Leiter der Abteilung Personal und Verwaltung, 7. bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts: das zuständige Vertretungsorgan, bei Kollegialorganen deren zuständige Mitglieder, für die Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten ihre Direktion.	3. für die Gesamtheit der <u>Referendarinnen und</u> Referendare im Bezirk des Kammergerichts <u>nach § 5 Absatz 2 Nummer 2: die Präsidentin oder</u> der Präsident des Kammergerichts; 4. für die Gesamtheit der studentischen Beschäftigten nach § 5 <u>Absatz 2 Nummer 3: die Präsidentin oder</u> der Präsident der Hochschule; 5. für die nach § 6 <u>Absatz 2</u> gebildeten Dienststellen: a) im Bereich der Hauptverwaltung: <u>die Leiterin oder</u> der Leiter der Dienstbehörde; soweit mehrere Dienstbehörden betroffen sind, <u>die Leiterin oder</u> der Leiter der gemeinsamen obersten Dienstbehörde; b) im Bereich der Bezirksverwaltungen: <u>die Leiterin oder</u> der Leiter der Abteilung Personal und Verwaltung; 6. für das Krankenhaus des Maßregelvollzugs Berlin die Krankenhausleitung; 7. für die Eigenbetriebe die Geschäftsleitung; 8. bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts: das zuständige Vertretungsorgan, bei Kollegialorganen deren zuständige Mitglieder, für die Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten ihre Direktion.
(3) Wer für die Dienstbehörde und die oberste Dienstbehörde handelt, richtet sich nach der Geschäftsverteilung dieser Behörden.	(3) Wer für die Dienstbehörde und die oberste Dienstbehörde handelt, richtet sich nach der Geschäftsverteilung dieser Behörden. <u>Trifft die Dienststellenleitung im Einzelfall davon abweichende</u>

	<u>Festlegungen, hat sie dies dem Personalrat schriftlich mitzuteilen.</u>
§ 10 Schutz nach Beendigung der Ausbildung	§ 10 Schutz nach Beendigung der Ausbildung
(1) Beabsichtigt die Dienststelle, einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz , dem Hebammengesetz oder einem entsprechenden Gesetz stehenden Beschäftigten (Auszubildenden), der Mitglied oder Ersatzmitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat sie dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich unter Angabe der Gründe mitzuteilen.	(1) Beabsichtigt die Dienststelle, eine oder einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, <u>dem Pflegeberufegesetz</u> , dem Hebammengesetz oder einem entsprechenden Gesetz <u>stehende Beschäftigte oder</u> stehenden Beschäftigten (<u>Auszubildende oder</u> Auszubildenden), <u>die oder</u> der Mitglied oder Ersatzmitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, hat sie dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses <u>der oder</u> dem Auszubildenden schriftlich unter Angabe der Gründe mitzuteilen.
(2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich von der Dienststelle seine Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluß an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.	(2) Verlangt <u>eine</u> in Absatz 1 genannte <u>Person</u> innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich von der Dienststelle <u>die</u> Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen <u>ihr</u> und dem Arbeitgeber im <u>Anschluss</u> an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.
(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Personalvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgreich endet.	(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Personalvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgreich endet.
(4) Die Dienststelle kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung	(4) Die Dienststelle kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung

des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen, 1. festzustellen, daß ein Arbeitsverhältnis nach den Absätzen 2 oder 3 nicht begründet wird, oder 2. das bereits nach den Absätzen 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die Personalvertretung, bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese beteiligt.	des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen, 1. festzustellen, <u>dass</u> ein Arbeitsverhältnis nach den Absätzen 2 oder 3 nicht begründet wird, oder 2. das bereits nach den Absätzen 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die Personalvertretung, bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese beteiligt.
(5) Die Absätze 2 bis 4 sind unabhängig davon anzuwenden, ob die Dienststelle ihrer Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.	(5) Die Absätze 2 bis 4 sind unabhängig davon anzuwenden, ob die Dienststelle ihrer Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.
§ 11 Schweigepflicht	§ 11 Schweigepflicht
Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren, deren Geheimhaltung vorgeschrieben, angeordnet oder ihrer Bedeutung nach erforderlich ist. Soweit dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist, gilt die Schweigepflicht nicht für Mitglieder der Personalvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung und für die in Satz 1 bezeichneten Personen gegenüber der zuständigen Personalvertretung sowie gegenüber der Dienststelle, Dienstbehörde und obersten Dienstbehörde und gegenüber anderen	(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, <u>haben</u> über die ihnen dabei <u>bekannt werdenden oder bekannt gewordenen</u> Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren, <u>Abgesehen von den Fällen des § 73 Absatz 1 Satz 3 und Satz 4 und des § 93 gilt die Schweigepflicht nicht</u> <u>1. für Mitglieder der Personalvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung,</u> <u>2. für die in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personen gegenüber der zuständigen Personalvertretung,</u> <u>3. gegenüber der vorgesetzten Dienststelle, dem bei ihr gebildeten Gesamtpersonalrat und gegenüber dem Hauptpersonalrat sowie</u>

Personalvertretungen und Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Satz 2 gilt im Falle der Anrufung der Einigungsstelle entsprechend.	<u>4. für die Anrufung der Einigungsstelle.</u> <u>(2) Die Schweigepflicht besteht nicht in Bezug auf Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.</u>
§ 12 Wahlberechtigung	§ 12 Wahlberechtigung
(1) Wahlberechtigt sind alle Dienstkräfte, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, daß sie infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen.	(1) Wahlberechtigt sind alle Dienstkräfte, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben.
	<u>(2) Abweichend von Absatz 1 sind Dienstkräfte nicht wahlberechtigt, wenn</u> <u>1. sie infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen oder</u> <u>2. Altersteilzeit im Blockmodell ausüben und sich am Wahltag in der Freistellung befinden.</u>
	<u>(3) In Fällen einer Zuweisung nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes oder einer entsprechenden tarifrechtlichen Regelung behält die oder der Beschäftigte das Wahlrecht in der abgebenden Dienststelle, soweit weiterhin eine Eingliederung in diese Dienststelle besteht oder die Zuweisung am Wahltag voraussichtlich weniger als sechs Monate andauert.</u>
(2) Abgeordnete Dienstkräfte, Beamte im Vorbereitungsdienst und Dienstkräfte in entsprechender Ausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.	<u>(4)</u> Abgeordnete Dienstkräfte, Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst sowie Dienstkräfte in entsprechender Ausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.
§ 13 Wählbarkeit	§ 13 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahl<u>tage</u> 1. das 18. Lebensjahr vollendet haben, 2. seit einem Jahre im öffentlichen Dienst und seit drei Monaten im Dienste des Landes Berlin oder einer landesunmittelbaren Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts beschäftigt sind. Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.	(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am <u>Wahltag</u> 1. das 18. Lebensjahr vollendet haben <u>und</u> 2. seit einem <u>Jahr</u> im öffentlichen Dienst und seit drei Monaten im <u>Dienst</u> des Landes Berlin oder einer landesunmittelbaren Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts beschäftigt sind. Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.
(2) Absatz 1 Nr. 2 findet keine Anwendung: 1. auf Referendare, Lehreranwärter und die in § 5 Abs. 2 Nr. 4 und 5 bezeichneten Dienstkräfte, 2. wenn die Dienststelle weniger als drei Jahre besteht, 3. wenn nicht mindestens fünfmal soviel wählbare Dienstkräfte jeder Gruppe vorhanden sind, wie nach den §§ 14 und 15 zu wählen sind.	(2) Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 findet keine Anwendung: 1. <u>auf Referendarinnen und</u> Referendare, <u>Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie</u> die in § 5 <u>Absatz 2 Nummer 2</u> und <u>3</u> bezeichneten Dienstkräfte, 2. wenn die Dienststelle weniger als drei Jahre besteht, 3. wenn nicht mindestens fünfmal <u>so viele</u> wählbare Dienstkräfte jeder Gruppe vorhanden sind, wie nach den §§ 14 und 15 zu wählen sind.
(3) Nicht wählbar sind 1. die in § 9 genannten Personen und deren ständige Vertreter; 2. Dienstkräfte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten von nicht untergeordneter Bedeutung befugt sind.	(3) Nicht wählbar sind 1. die in § 9 genannten Personen und deren ständige <u>Vertreterinnen oder</u> Vertreter, 2. Dienstkräfte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten von nicht untergeordneter Bedeutung befugt sind.

§ 14 Mitgliederzahl	§ 14 Mitgliederzahl
(1) Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel bis 20 Dienstkräften aus einer Person, 21 bis 50 Dienstkräften aus drei Mitgliedern, 51 bis 150 Dienstkräften aus fünf Mitgliedern, 151 bis 300 Dienstkräften aus sieben Mitgliedern, 301 bis 600 Dienstkräften aus neun Mitgliedern, 601 bis 1000 Dienstkräften aus elf Mitgliedern.	(1) Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel <u>1.</u> bis 20 Dienstkräften aus einem Mitglied, <u>2.</u> 21 bis 50 Dienstkräften aus drei Mitgliedern, <u>3.</u> 51 bis 150 Dienstkräften aus fünf Mitgliedern, <u>4.</u> 151 bis 300 Dienstkräften aus sieben Mitgliedern, <u>5.</u> 301 bis 600 Dienstkräften aus neun Mitgliedern, <u>6.</u> 601 bis 1 000 Dienstkräften aus elf Mitgliedern.
(2) Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen 1. mit 1001 bis 5000 Dienstkräften um je zwei für je weitere angefangene 1000 Dienstkräfte, 2. mit 5001 und mehr Dienstkräften um je zwei für je weitere angefangene 2000 Dienstkräfte. Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 29.	(2) Die Anzahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen 1. mit 1 001 bis 5 000 Dienstkräften um je zwei für je weitere angefangene 1 000 Dienstkräfte, 2. mit 5 001 und mehr Dienstkräften um je zwei für je weitere angefangene 2 000 Dienstkräfte. Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 29.
§ 15 Gruppenvertretung	§ 15 Vertretung nach Gruppen
(1) Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muß jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los, falls eine Einigung nicht möglich ist. Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung.	(1) Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, <u>muss</u> jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los, falls eine Einigung nicht möglich ist. Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung.
(2) Der Wahlvorstand errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.	(2) Der Wahlvorstand errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

(3) Eine Gruppe erhält mindestens einen Vertreter bei weniger als 51 Gruppenangehörigen, zwei Vertreter bei 51 bis 200 Gruppenangehörigen, drei Vertreter bei 201 bis 600 Gruppenangehörigen, vier Vertreter bei 601 bis 1 000 Gruppenangehörigen, fünf Vertreter bei 1 001 bis 3 000 Gruppenangehörigen, sechs Vertreter bei 3 001 und mehr Gruppenangehörigen.	(3) Eine Gruppe erhält 1. mindestens <u>eine Vertreterin oder</u> einen Vertreter bei weniger als 51 Gruppenangehörigen, 2. zwei <u>Vertreterinnen oder</u> Vertreter bei 51 bis 200 Gruppenangehörigen, 3. drei <u>Vertreterinnen oder</u> Vertreter bei 201 bis 600 Gruppenangehörigen, 4. vier <u>Vertreterinnen oder</u> Vertreter bei 601 bis 1 000 Gruppenangehörigen, 5. fünf <u>Vertreterinnen oder</u> Vertreter bei 1 001 bis 3 000 Gruppenangehörigen, 6. sechs <u>Vertreterinnen oder</u> Vertreter bei 3 001 und mehr Gruppenangehörigen.
(4) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Dienstkräfte angehören, erhält keine Vertretung. Finden Gruppenwahlen statt, so kann sich jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer anderen Gruppe anschließen.	(4) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Dienstkräfte angehören, erhält keine Vertretung. Finden Gruppenwahlen statt, kann sich <u>jede und</u> jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand <u>der</u> anderen Gruppe anschließen.
(5) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von den Absätzen 1 bis 4 geordnet werden, wenn jede Gruppe dies vor der Wahl in getrennter, geheimer Abstimmung beschließt.	(5) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von den Absätzen 1 bis 4 geordnet werden, wenn jede Gruppe dies vor der Wahl in getrennter, geheimer Abstimmung beschließt.
§ 16 Wahl	§ 16 Wahl
(1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.	(1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
(2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Angehörigen der Gruppen ihre Vertreter (§ 15) je in getrennten Wahlgängen, es sei denn, daß die Mehrheit der wahlberechtigten	(2) Besteht der Personalrat aus mehr als <u>einem Mitglied</u>, wählen die Angehörigen der Gruppen ihre <u>Vertreterinnen und</u> Vertreter <u>nach</u> § 15 je in getrennten Wahlgängen, es sei denn, <u>dass</u> die Mehrheit der

Angehörigen jeder Gruppe vor der Wahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließt.	wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Wahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließt.
(3) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Mehrheitswahl statt. In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.	(3) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, findet Mehrheitswahl statt. In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.
(4) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Dienstkräfte und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag der Dienstkräfte muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch von mindestens drei Wahlberechtigten unterstützt sein. In jedem Fall genügt die Unterstützung durch 100 wahlberechtigte Gruppenangehörige. Die nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 nicht wählbaren Dienstkräfte dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterstützen. Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muss jeder Wahlvorschlag der Dienstkräfte von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Dienstkräfte unterstützt sein; die Sätze 2 bis 4 gelten entsprechend.	(4) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Dienstkräfte und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag der Dienstkräfte muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch von mindestens drei Wahlberechtigten unterstützt sein. In jedem Fall genügt die Unterstützung durch 100 wahlberechtigte Gruppenangehörige. Die nach § 13 Absatz 3 Nummer 2 nicht wählbaren Dienstkräfte dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterstützen. Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muss jeder Wahlvorschlag der Dienstkräfte von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Dienstkräfte unterstützt sein; die Sätze 2 bis 4 gelten entsprechend.
(5) Jede Dienstkraft kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden. Jede Gruppe kann auch Angehörige der anderen Gruppe wählen. In diesem Falle gelten die Gewählten insoweit als Angehörige der Gruppe, die sie gewählt hat; dies gilt auch für Ersatzmitglieder.	(5) Jede Dienstkraft kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden. Jede Gruppe kann auch Angehörige der anderen Gruppe wählen. In diesem Falle gelten die Gewählten insoweit als Angehörige der Gruppe, die sie gewählt hat; dies gilt auch für Ersatzmitglieder.
(6) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein; die Beauftragten müssen	(6) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein; die Beauftragten müssen Dienstkräfte

Dienstkräfte der Dienststelle sein und einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören. Bei Zweifeln an der Beauftragung kann der Wahlvorstand verlangen, daß die Gewerkschaft die Beauftragung bestätigt.	der Dienststelle sein und einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören. Bei Zweifeln an der Beauftragung kann der Wahlvorstand verlangen, dass die Gewerkschaft die Beauftragung bestätigt.
§ 17 Bildung des Wahlvorstandes	§ 17 Bildung des Wahlvorstandes
(1) Spätestens zwei Monate vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Personalrat mindestens drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muß jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist berechtigt, an den Sitzungen des Wahlvorstandes mit beratender Stimme teilzunehmen.	(1) Spätestens zwei Monate vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Personalrat mindestens drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und <u>eine oder</u> einen von ihnen als <u>Vorsitzende oder</u> Vorsitzenden. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, <u>muss</u> jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Je eine <u>Beauftragte oder</u> ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist berechtigt <u>auf Antrag der Mehrheit der Mitglieder des Wahlvorstands,</u> an den Sitzungen des Wahlvorstandes mit beratender Stimme teilzunehmen.
2) Besteht sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand, so beruft die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Die Personalversammlung wählt einen Versammlungsleiter. Absatz 1 gilt entsprechend.	(2) Besteht sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand, so beruft die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Die Personalversammlung wählt <u>eine Versammlungsleiterin oder</u> einen Versammlungsleiter. Absatz 1 gilt entsprechend.
(3) Besteht in einer Dienststelle kein Personalrat, so beruft die Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.	(3) Besteht in einer Dienststelle kein Personalrat, beruft die Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.
§ 18 Bestellung des Wahlvorstandes	§ 18 Bestellung des Wahlvorstandes <u>durch die Leiterin oder den Leiter der Dienststelle</u>
Findet eine Personalversammlung (§ 17 Abs. 2 und 3) nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn die	Findet eine Personalversammlung <u>nach</u> § 17 <u>Absatz</u> 2 und 3 nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn die Dienststelle auf Antrag von

Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft.	mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft.
§ 19 Vorbereitung zur Wahl	§ 19 Vorbereitung zur Wahl
(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens nach sieben Wochen stattfinden.	(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich nach seiner Bildung einzuleiten; die Wahl soll spätestens eine Woche vor dem Ende der Amtszeit des Personalrats stattfinden. Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Wahl eingeleitet.
(2) Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so beruft die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstandes ein. § 17 Abs. 2 Satz 2 und § 18 gelten entsprechend.	(2) Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so beruft die Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstandes ein. § 17 Absatz 2 Satz 2 und § 18 gelten entsprechend.
§ 20 Verbot der Wahlbehinderung und -beeinflussung	§ 20 Verbot der Wahlbehinderung und -beeinflussung
Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen; insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. § 44 gilt für Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber (§ 16 Abs. 4) entsprechend.	Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen; insbesondere dürfen Wahlberechtigte nicht in der Ausübung ihres aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. § 44 gilt für Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber nach § 16 Absatz 4 entsprechend.
§ 21 Wahlkosten	§ 21 Wahlkosten
Die sächlichen Kosten der Wahl sowie Schulungskosten für die oder den Vorsitzenden des Wahlvorstandes sowie eines der jeweils anderen Gruppe angehörigen Wahlvorstandsmitglieds trägt die Dienststelle. Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl hat die Dienststelle dem Wahlvorstand insbesondere Räume, den Geschäftsbedarf, in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik in dem zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Umfang zur	Die sächlichen Kosten der Wahl sowie Schulungskosten für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Wahlvorstandes, eines der jeweils anderen Gruppe angehörigen Wahlvorstandsmitglieds und eines weiteren Wahlvorstandsmitglieds trägt die Dienststelle. Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl hat die Dienststelle dem Wahlvorstand insbesondere Räume, den Geschäftsbedarf sowie in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik in dem zur sachgerechten Wahrnehmung seiner

Verfügung zu stellen. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechtes, der Teilnahme an den in den §§ 17 und 19 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Bezüge einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Soweit die in Satz 2 genannten Befugnisse oder Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden müssen, gilt dies als Arbeitsleistung. Sie ist durch Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang auszugleichen. Die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden tariflichen Regelungen bleiben unberührt.	Aufgaben erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechtes, der Teilnahme an den in § 17 <u>Absatz 2 und 3</u> sowie § 19 <u>Absatz 2</u> genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Bezüge einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Soweit die in Satz 2 genannten Befugnisse oder Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden müssen, gilt dies als Arbeitsleistung. Sie ist durch Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang auszugleichen. Die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden tariflichen Regelungen bleiben unberührt.
§ 22 Wahlanfechtung	§ 22 Wahlanfechtung
(1) Die Wahl des Personalrats oder einer Gruppe kann von mindestens drei Wahlberechtigten, jeder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft oder dem Leiter der Dienststelle binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, beim Verwaltungsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.	(1) Die Wahl des Personalrats oder einer Gruppe kann von mindestens drei Wahlberechtigten, jeder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft oder <u>der Leiterin</u> <u>oder</u> dem Leiter der Dienststelle binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, beim Verwaltungsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, <u>dass</u> durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder <u>beeinflusst</u> werden konnte.
(2) Bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Anfechtung bleibt der Personalrat, dessen Wahl angefochten ist, im Amt; das gleiche gilt für die Gruppe. Wird die Ungültigkeit der Wahl festgestellt, so sind unverzüglich Neuwahlen anzuberaumen. Die Mitglieder einer Gruppe werden für den Rest der Amtszeit des Personalrats gewählt.	(2) Bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Anfechtung bleibt der Personalrat, dessen Wahl angefochten ist, im Amt; das gleiche gilt für die Gruppe. Wird die Ungültigkeit der Wahl festgestellt, so sind unverzüglich Neuwahlen anzuberaumen. Die Mitglieder einer Gruppe werden für den Rest der Amtszeit des Personalrats gewählt.
§ 23 Dauer	§ 23 Dauer

(1) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt vier Jahre, die der Personalräte der in § 5 Abs. 2 Nr. 4 und 5 sowie Nummer 12 Buchstabe c der Anlage zu § 5 Abs. 1 bezeichneten Dienstkräfte ein Jahr. Die Amtszeit beginnt mit dem Tage der Konstituierung des neugewählten Personalrats. Sie endet spätestens am 6. Dezember des Jahres, in dem nach § 24 Abs. 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.	(1) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt vier Jahre, die der Personalräte der in § 5 Absatz 2 Nummer 2 und 3 sowie Nummer 16 Buchstabe c der Anlage zu § 5 Abs. 1 bezeichneten Dienstkräfte ein Jahr. Die Amtszeit beginnt mit dem Tage der Konstituierung des neugewählten Personalrats. Sie endet spätestens am 6. Dezember des Jahres, in dem nach § 24 Absatz 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.
(2) Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit ein neuer Personalrat nicht gewählt oder hat sich am Tag des Ablaufs der Amtszeit noch kein neuer Personalrat konstituiert, führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Dezember des Jahres, in dem nach § 24 Absatz 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.	(2) Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit ein neuer Personalrat nicht gewählt oder hat sich am Tag des Ablaufs der Amtszeit noch kein neuer Personalrat konstituiert, führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis sich der neu gewählte Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. Dezember des Jahres, in dem nach § 24 Absatz 1 Satz 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden.
§ 24 Neuwahl aus besonderen Gründen	§ 24 Neuwahl aus besonderen Gründen
(1) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. November bis 6. Dezember statt. Außerhalb dieser Zeit ist der Personalrat neu zu wählen, wenn 1. mit Ablauf von vierundzwanzig Monaten, vom Tage der Wahl gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder 2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist oder 3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder	(1) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. November bis zum 6. Dezember statt; <u>die der Personalräte der in § 5 Absatz 2 Nummer 2 und 3 sowie Nummer 16 Buchstabe c der Anlage bezeichneten Dienstkräfte jährlich.</u> Außerhalb dieser Zeit ist der Personalrat neu zu wählen, wenn 1. mit Ablauf von vierundzwanzig Monaten, vom Tage der Wahl gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist, 2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist, 3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat, 4. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder

4. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder 5. in der Dienststelle kein Personalrat besteht oder 6. Dienststellen ganz oder wesentliche Teile von Dienststellen in eine oder mehrere andere Dienststellen eingegliedert werden oder Dienststellen oder wesentliche Teile von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen werden und die betreffenden Personalräte einen entsprechenden Beschluss gefasst haben. In den Fällen der Nummern 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt ist.	5. in der Dienststelle kein Personalrat besteht. <u>Im Falle erforderlicher Neuwahlen ist unverzüglich ein Wahlvorstand zu bilden.</u> In den Fällen <u>des Satzes 2</u> Nummer 1 bis 3 führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt ist.
(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 6 führen die bisherigen Personalräte die Geschäfte gemeinsam weiter, bis die neuen Personalräte gewählt sind, längstens jedoch bis zur Dauer von sechs Monaten. Die Aufgaben des Vorsitzenden werden von Sitzung zu Sitzung abwechselnd von den Vorsitzenden der bisherigen Personalräte wahrgenommen. Der Wahlvorstand wird von den bisherigen Personalräten gemeinsam bestellt.	
(3) Ist eine der in der Dienststelle vorhandenen Gruppen, die bisher im Personalrat vertreten war, durch kein Personalratsmitglied mehr vertreten, so wählt diese Gruppe neue Mitglieder.	<u>(2)</u> Ist eine der in der Dienststelle vorhandenen Gruppen, die bisher im Personalrat vertreten war, durch kein Personalratsmitglied mehr vertreten, so wählt diese Gruppe neue Mitglieder.
	<u>(3) Werden Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ganz oder teilweise in eine andere Dienststelle eingegliedert oder zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen oder bilden sie durch Ausgliederung eine neue Dienststelle, ist der Personalrat bei der aufnehmenden oder neu gebildeten Dienststelle neu zu wählen. Die Mitglieder der bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Eingliederung oder Neubildung bestehenden Personalräte, die der aufnehmenden oder neu gebildeten</u>

	<u>Dienststelle angehören, führen die Geschäfte der Personalvertretung gemeinsam weiter (gemeinsamer Übergangspersonalrat), bis sich der neue Personalrat konstituiert hat, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten. Ist eine Gruppe im gemeinsamen Übergangspersonalrat nicht vertreten, übernehmen die übrigen Mitglieder des gemeinsamen Übergangspersonalrats die Vertretung. Gehören der neu gebildeten Dienststelle keine Personalratsmitglieder an, führt, sofern vorhanden, der Gesamtpersonalrat bis zur Konstituierung des Personalrats die Geschäfte der Personalvertretung.</u>
	<u>(4) Spätestens zwei Wochen nach Wirksamwerden der Eingliederung oder Neubildung von Dienststellen sind die Mitglieder des gemeinsamen Übergangspersonalrats durch die bisherigen Vorsitzenden zur Durchführung der Wahlen nach § 29 und zur unverzüglichen Bestellung des Wahlvorstands einzuberufen. Gehören dem gemeinsamen Übergangspersonalrat keine bisherigen Vorsitzenden an, treten an ihre Stelle die bisherigen stellvertretenden Vorsitzenden. Wenn dem gemeinsamen Übergangspersonalrat auch keine bisherigen stellvertretenden Vorsitzenden angehören, ist jedes Mitglied des Übergangspersonalrats berechtigt, die konstituierende Sitzung einzuberufen. Im Übrigen gelten für den Übergangspersonalrat die Vorschriften für den Personalrat entsprechend.</u>
	<u>(5) Bei Eingliederung oder Neubildung von Dienststellen findet eine Neuwahl nach Absatz 3 Satz 1 nicht statt, wenn sich</u> <u>1. die Zusammensetzung der Beschäftigten in der aufnehmenden Dienststelle durch die</u>

	<u>Eingliederung um weniger als ein Viertel geändert hat oder</u> <u>2. die Eingliederung oder Neubildung weniger als sechs Monate vor Beginn des für die nächsten regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums wirksam wird.</u> <u>In diesen Fällen nimmt der gemeinsame Übergangspersonalrat die Geschäfte der Personalvertretung bis zur konstituierenden Sitzung des auf Grund der nächsten regelmäßigen Wahl gebildeten Personalrats wahr.</u>
	<u>(6) Die Personalratswahlen bei der verbleibenden Dienststelle bestimmen sich nach den Absätzen 1, 2 und 9. Gehören der verbleibenden Dienststelle keine Personalratsmitglieder oder Ersatzmitglieder mehr an, so nimmt, sofern vorhanden, der Gesamtpersonalrat bis zur Konstituierung des neuen Personalrats die Geschäfte der Personalvertretung wahr.</u>
	<u>(7) Werden Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts in eine andere juristische Person des öffentlichen Rechts eingegliedert oder zu einer neuen juristischen Person des öffentlichen Rechts zusammengeschlossen, gelten die Absätze 4 bis 6 entsprechend.</u>
	<u>(8) Werden juristische Personen privaten Rechts in eine juristische Person des öffentlichen Rechts eingegliedert oder zu einer neuen juristischen Person des öffentlichen Rechts umgewandelt oder zusammengeschlossen, gelten die Absätze 3 bis 5 entsprechend. Die für Personalratsmitglieder geltenden Vorgaben finden analog Anwendung auf die zur neugeformten Dienststelle wechselnden Betriebsratsmitglieder.</u>
(4) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraumes eine Personalratswahl	(9) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraumes eine Personalratswahl stattgefunden, so ist

stattgefunden, so ist der Personalrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraumes noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.	der Personalrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Personalrats zu Beginn des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraumes noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen.
	<u>(10) Geht eine Dienststelle durch Umwandlung oder eine anderweitige Privatisierungsmaßnahme in eine Rechtsform des Privatrechts über, bleibt ihr Personalrat im Amt und führt die Geschäfte weiter, wenn die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes erfüllt sind und ein Betriebsrat nicht besteht. Werden Dienststellen oder Teile mehrerer Dienststellen zu einem Betrieb im Sinne des § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes zusammengefasst, bestimmt sich der das Übergangsmandat wahrnehmende Personalrat in entsprechender Anwendung des Absatzes 3 Satz 3 und 4. Der Personalrat nimmt die Aufgaben eines Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahr und hat unverzüglich den Wahlvorstand zur Einleitung der Betriebsratswahl zu bestellen. Für das Ende des Übergangsmandats gilt § 21a Absatz 1 Satz 3 und 4 des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend. Auf die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Privatisierungsmaßnahme eingeleiteten Beteiligungsverfahren, Verfahren vor der Einigungsstelle und Verfahren vor den Verwaltungsgerichten sind die Bestimmungen dieses Gesetzes anzuwenden. Die in den bisherigen Dienststellen bestehenden</u>

	<u>Dienstvereinbarungen gelten für die Beschäftigten aus diesen Dienststellen längstens für zwölf Monate nach Wirksamwerden der Privatisierungsmaßnahme als Betriebsvereinbarung fort, soweit sie nicht durch eine andere Regelung ersetzt werden.</u>
§ 25 Ausschluss und Auflösung	§ 25 Ausschluss und Auflösung
(1) Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den <u>Ausschluß</u> eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den <u>Ausschluß</u> eines Mitgliedes beantragen.	(1) Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den <u>Ausschluss</u> eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den <u>Ausschluss</u> eines Mitgliedes beantragen.
(2) Wird der Personalrat aufgelöst, so setzt der Vorsitzende der Fachkammer des Verwaltungsgerichtes innerhalb von zwei Wochen einen Wahlvorstand ein. Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.	(2) Wird der Personalrat aufgelöst, setzt <u>die oder</u> der Vorsitzende der Fachkammer des Verwaltungsgerichtes innerhalb von zwei Wochen einen Wahlvorstand ein. Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.
§ 26 Erlöschen	§ 26 Erlöschen
(1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch 1. Ablauf der Amtszeit, 2. Niederlegung des Amtes, 3. Beendigung des Dienstverhältnisses, 4. Ausscheiden aus der Dienststelle, 5. Verlust der Wählbarkeit, 6. gerichtliche Entscheidung nach § 25,	(1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch 1. Ablauf der Amtszeit; 2. Niederlegung des Amtes; 3. Beendigung des Dienst- <u>oder Arbeitsverhältnisses,</u> 4. Ausscheiden aus der Dienststelle; 5. <u>Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell;</u> 6. Verlust der Wählbarkeit; 7. gerichtliche Entscheidung nach § 25 Absatz 1;

7. Feststellung nach Ablauf der in § 22 bezeichneten Frist, daß der Gewählte nicht wählbar war.	8. Feststellung nach Ablauf der in § 22 Absatz 1 bezeichneten Frist, dass die oder der Gewählte nicht wählbar war.
(2) Die Mitgliedschaft im Personalrat wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Mitgliedes nicht berührt; dieses bleibt Vertreter der Gruppe, die es gewählt hat.	(2) Die Mitgliedschaft im Personalrat wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Mitgliedes nicht berührt; dieses bleibt Vertreter der Gruppe, die es gewählt hat.
§ 27 Ruhen	§ 27 Ruhen
(1) Die Mitgliedschaft eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder er wegen eines gegen ihn schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben ist. Satz 1 gilt für Arbeitnehmer sinngemäß.	Die Mitgliedschaft einer Beamtin oder eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihr oder ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder sie oder er wegen eines gegen sie oder ihn schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben ist. Satz 1 gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sinngemäß.
(2) (aufgehoben)	
§ 28 Ersatzmitglieder	§ 28 Ersatzmitglieder
(1) Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. Das gleiche gilt für die Zeit, in der ein Mitglied nach der Feststellung des Personalrats verhindert ist.	(1) Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. Das Gleiche gilt für die Zeit, in der ein Mitglied nach der Feststellung des Personalrats verhindert ist. Ist ein Mitglied des Personalrats voraussichtlich an der Sitzungsteilnahme verhindert, hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der oder dem Vorsitzenden mitzuteilen.
(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Dienstkraften derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, so tritt die nicht gewählte Dienstkraft mit der nächsthöheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.	(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Dienstkraften derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, so tritt die nicht gewählte Dienstkraft mit der nächsthöheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.
(3) Im Falle des § 24 Abs. 1 Nr. 4 treten Ersatzmitglieder nicht ein. § 26 Abs. 2 gilt entsprechend bei einem Wechsel der	(3) Im Falle des § 24 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 treten Ersatzmitglieder nicht ein. § 26 Absatz 2 gilt entsprechend bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit vor dem

Gruppenzugehörigkeit vor dem Eintritt des Ersatzmitgliedes in den Personalrat.	Eintritt des Ersatzmitgliedes in den Personalrat.
§ 29 Vorstand	§ 29 Vorstand
(1) Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand. Diesem muß mindestens ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören, es sei denn, daß die Vertreter einer Gruppe darauf verzichten. Die Vertreter jeder Gruppe wählen die auf sie entfallenden Vorstandsmitglieder. Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte.	(1) Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand. Diesem muss mindestens ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören, es sei denn, dass die <u>Vertreterinnen und</u> Vertreter einer Gruppe darauf verzichten. Die <u>Vertreterinnen und</u> Vertreter jeder Gruppe wählen die auf sie entfallenden Vorstandsmitglieder. Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte.
(2) Der Personalrat bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt. Er bestimmt zugleich die Vertretung des Vorsitzenden. Dabei ist die Gruppe zu berücksichtigen, der der Vorsitzende des Personalrats nicht angehört, es sei denn, dass die Vertreter dieser Gruppe darauf verzichten.	(2) Der Personalrat bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt. Er bestimmt zugleich die Vertretung <u>der oder</u> des Vorsitzenden. Dabei ist die Gruppe zu berücksichtigen, der die oder der Vorsitzende des Personalrats nicht angehört, es sei denn, dass die <u>Vertreterinnen und</u> Vertreter dieser Gruppe darauf verzichten.
(3) Der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefaßten Beschlüsse. In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt der Vorsitzende, wenn er nicht selbst dieser Gruppe angehört, gemeinsam mit einem der Gruppe angehörenden Vorstandsmitglied den Personalrat.	(3) <u>Die oder der</u> Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem <u>gefassten</u> Beschlüsse <u>und ist zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Personalrat gegenüber abzugeben sind, berechtigt.</u> In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt <u>die oder</u> der Vorsitzende, wenn <u>sie oder</u> er nicht selbst dieser Gruppe angehört, gemeinsam mit einem der Gruppe angehörenden Vorstandsmitglied den Personalrat.
§ 30 Anberaumung von Sitzungen	§ 30 Anberaumung von Sitzungen
(1) Spätestens eine Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zu den in § 29 vorgeschriebenen Wahlen einzuladen und diese durchzuführen. Er leitet die Sitzung bis zur Wahl des Vorsitzenden.	(1) Spätestens eine Woche nach dem <u>Wahltag</u> hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zu den in § 29 <u>Absatz 1 und 2</u> vorgeschriebenen Wahlen einzuladen und diese durchzuführen. Er leitet die Sitzung bis zur Wahl <u>der oder</u> des Vorsitzenden.

(2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende des Personalrats an. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Satz 3 gilt auch für die Mitteilung der Tagesordnung an die Schwerbehindertenvertretung und die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung und deren Ladung, soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben.	(2) Die weiteren Sitzungen beraumt <u>das den Vorsitz führende Vorstandsmitglied</u> des Personalrats an. <u>Es</u> setzt die Tagesordnung fest, <u>lädt</u> die Mitglieder des Personalrats rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung <u>zu den Sitzungen ein und leitet die Sitzung</u>. Satz <u>2</u> gilt auch für die <u>Ladung der</u> Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, <u>der</u> Schwerbehindertenvertretung <u>und der Frauenvertreterin</u>, soweit sie ein <u>Teilnahmerecht</u> an der Sitzung haben.
(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Personalrats, der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe, des Leiters der Dienststelle oder in Angelegenheiten, die besonders schwerbehinderte Dienstkräfte betreffen, der Schwerbehinderten-Vertretung oder in Angelegenheiten, die besonders jugendliche oder auszubildende Dienstkräfte betreffen, der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen hat der Vorsitzende binnen einer Woche eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.	(3) Auf Antrag <u>1.</u> eines Viertels der Mitglieder des Personalrats; <u>2.</u> der Mehrheit <u>einer Gruppenvertretung</u>; <u>3.</u> <u>der Leiterin oder</u> des Leiters der Dienststelle; <u>4.</u> der <u>Schwerbehindertenvertretung</u> in Angelegenheiten, die <u>besonders schwerbehinderte Beschäftigte betreffen</u>; <u>5.</u> der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Angelegenheiten, die besonders <u>diejenigen Beschäftigten</u> betreffen, <u>die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden</u>; <u>6.</u> <u>von zehn Prozent, mindestens jedoch von zehn der wahlberechtigten Beschäftigten</u>, <u>ist</u> binnen einer Woche eine Sitzung anzuberaumen und der Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

§ 31 Sitzungen	§ 31 Sitzungen
(1) Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich; sie finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Die Dienststelle ist von der Sitzung vorher zu verständigen.	(1) Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich; sie finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. <u>Der Personalrat kann ihm nach § 40 Absatz 3 zur Verfügung gestellte Bürokräfte zur Anfertigung der Niederschrift hinzuziehen.</u> Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Die Dienststelle ist von der Sitzung vorher zu verständigen.
(2) Die oder der Vorsitzende des Personalrats kann Sitzungen vollständig oder unter Zuschaltung einzelner Teilnahmeberechtigter mittels Video- oder Telefonkonferenz oder unter Nutzung beider Konferenztechniken durchführen lassen, wenn 1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind und 2. nicht mindestens 25 Prozent der stimmberechtigten Sitzungsteilnehmenden binnen einer von der oder dem Vorsitzenden des Personalrats zu bestimmenden Frist gegenüber der oder dem Vorsitzenden widersprechen. Eine über § 37 Absatz 1 hinausgehende Aufzeichnung ist unzulässig. Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des § 32 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1. § 37 Absatz 1 Satz 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die oder der Vorsitzende des Personalrats vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.	(2) Die oder der Vorsitzende des Personalrats kann Sitzungen vollständig oder unter Zuschaltung einzelner Teilnahmeberechtigter mittels Video- oder Telefonkonferenz oder unter Nutzung beider Konferenztechniken durchführen lassen, wenn 1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind und 2. nicht mindestens 25 Prozent der stimmberechtigten Sitzungsteilnehmenden binnen einer von der oder dem Vorsitzenden des Personalrats zu bestimmenden Frist <u>dieser oder diesem</u> gegenüber widersprechen. Eine über § 37 Absatz 1 hinausgehende Aufzeichnung ist unzulässig. Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des § 32 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1. § 37 Absatz 1 Satz <u>4</u> findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die oder der Vorsitzende des Personalrats vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.
(3) Der Vertreter der Dienststelle nimmt an den Sitzungen, die auf Vorschlag des	(3) <u>Die Vertreterin oder der</u> Vertreter der Dienststelle nimmt an den Sitzungen, die auf

Leiters der Dienststelle anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil. Auf Antrag eines Viertels seiner Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe hat der Personalrat je einen Beauftragten der unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaften einzuladen; in diesem Fall sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung den Gewerkschaften rechtzeitig mitzuteilen. Die Beschlussfassung findet jedoch in Abwesenheit der in den Sätzen 1 und 2 genannten Personen statt. Satz 2 findet auf Sitzungen des Personalrats der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung keine Anwendung.	Vorschlag <u>der Leiterin oder</u> des Leiters der Dienststelle anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen <u>sie oder</u> er ausdrücklich eingeladen ist, teil. Auf Antrag eines Viertels seiner Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe hat der Personalrat <u>eine Beauftragte oder</u> einen Beauftragten <u>einer</u> unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen <u>Gewerkschaft für eine beratende Teilnahme</u> einzuladen; in diesem Fall sind der Gewerkschaft der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung<u>spunkte, die keine Personaleinzelmaßnahmen betreffen,</u> rechtzeitig mitzuteilen. <u>Die Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaft ist auf Tagesordnungspunkte beschränkt, die keine Personaleinzelmaßnahmen betreffen.</u> Die Beschlussfassung findet jedoch in Abwesenheit der in den Sätzen 1 <u>bis 3</u> genannten Personen statt. Satz 2 findet auf Sitzungen des Personalrats der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung keine Anwendung.
(4) Bei der Beratung und Abstimmung über Angelegenheiten eines Mitgliedes des Personalrats darf dieses Mitglied nicht anwesend sein. Dasselbe gilt für Angelegenheiten von Angehörigen eines Mitgliedes des Personalrats, hinsichtlich derer ihm nach § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozessordnung ein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht.	(4) Bei der Beratung und Abstimmung über Angelegenheiten eines Mitgliedes des Personalrats darf dieses Mitglied nicht anwesend sein. Dasselbe gilt für Angelegenheiten von Angehörigen eines Mitgliedes des Personalrats, hinsichtlich derer ihm nach § 383 <u>Absatz 1 Nummer 1</u> bis 3 der Zivilprozessordnung ein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht.
§ 32 Beschlüsse	§ 32 Beschlüsse
(1) Die Beschlüsse des Personalrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt. Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung der Mehrheit außer Betracht. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Bei Stimmberechtigung der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 35 Satz 2)	(1) Die Beschlüsse des Personalrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder <u>gefasst</u>. Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung der Mehrheit außer Betracht. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Bei Stimmberechtigung der Jugend- und Auszubildendenvertretung <u>nach</u> § 35 Satz 2 werden die Stimmen der Jugend- und

werden die Stimmen der Jugend- und Auszubildendenvertreter mitgezählt.	Auszubildendenvertreter <u>innen und -vertreter</u> mitgezählt.
(2) Der Personalrat ist nur beschlussfähig , wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend oder durch Ersatzmitglieder (§ 28 Abs. 1) vertreten ist. Stimmenthaltungen stehen der <u>Beschlussfähigkeit</u> nicht entgegen.	(2) Der Personalrat ist nur <u>beschlussfähig</u> , wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend oder durch Ersatzmitglieder <u>nach</u> § 28 <u>Absatz</u> 1 vertreten ist. Stimmenthaltungen stehen der <u>Beschlussfähigkeit</u> nicht entgegen.
(3) Im Rahmen einer vollständig oder teilweise mittels Video- oder Telefonkonferenz oder unter Nutzung beider Konferenztechniken durchgeführten Personalratssitzung ist eine elektronische Beschlussfassung zulässig, es sei denn mindestens 25 Prozent der stimmberechtigten Sitzungsteilnehmenden widersprechen unmittelbar vor Beschlussfassung zum entsprechenden Tagesordnungspunkt gegenüber der oder dem Vorsitzenden des Personalrats.	(3) Im Rahmen einer vollständig oder teilweise mittels Video- oder Telefonkonferenz oder unter Nutzung beider Konferenztechniken durchgeführten Personalratssitzung ist eine elektronische Beschlussfassung zulässig, es sei denn mindestens 25 Prozent der stimmberechtigten Sitzungsteilnehmenden widersprechen unmittelbar vor Beschlussfassung zum entsprechenden Tagesordnungspunkt gegenüber der oder dem Vorsitzenden des Personalrats.
§ 33 Verfahren	§ 33 Verfahren
(1) Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Angehörigen der Gruppen wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen.	(1) Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Angehörigen der Gruppen wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen.
(2) In Angelegenheiten, die nur eine im Personalrat vertretene Gruppe betreffen, sind nach gemeinsamer Beratung im Personalrat nur die Vertreter dieser Gruppe zur Beschlussfassung berufen, es sei denn, dass die Vertreter der betroffenen Gruppe mit Mehrheit einer gemeinsamen Beschlussfassung zustimmen. § 32 Abs. 2 findet entsprechende Anwendung.	(2) In Angelegenheiten, die nur eine im Personalrat vertretene Gruppe betreffen, sind nach gemeinsamer Beratung im Personalrat nur die <u>Vertreterinnen und</u> Vertreter dieser Gruppe zur Beschlussfassung berufen, es sei denn, dass die <u>Vertreterinnen und</u> Vertreter der betroffenen Gruppe mit Mehrheit einer gemeinsamen Beschlussfassung zustimmen. § 32 <u>Absatz</u> 2 findet entsprechende Anwendung.
(3) Ist eine Gruppe im Sinne des § 3 Abs. 2 nicht im Personalrat vertreten, gilt Absatz 1 entsprechend.	(3) Ist eine Gruppe im Sinne des § 3 <u>Absatz</u> 2 nicht im Personalrat vertreten, gilt Absatz 1 entsprechend.
(4) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für Aufgaben und Befugnisse des Personalrats, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben.	(4) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für Aufgaben und Befugnisse des Personalrats, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben.
§ 34 Aussetzung	§ 34 Aussetzung

(1) Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluß des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Dienstkräfte, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von zwei Wochen auszusetzen. In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unter den Mitgliedern des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden. Im Bereich der Verfassungsschutzabteilung bei der Senatsverwaltung für Inneres findet in den Fällen des Satzes 2 eine Beteiligung der Gewerkschaften nicht statt.	(1) Erachtet die Mehrheit der <u>Vertreterinnen und</u> Vertreter einer Gruppe oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen <u>Beschluss</u> des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Dienstkräfte, so ist auf ihren Antrag der <u>Beschluss</u> auf die Dauer von zwei Wochen auszusetzen. In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unter den Mitgliedern des Personalrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden. Im Bereich der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres <u>zuständigen Senatsverwaltung</u> findet in den Fällen des Satzes 2 eine Beteiligung der Gewerkschaften nicht statt.
(2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluß bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.	(2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste <u>Beschluss</u> bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.
(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluß des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten erachtet.	(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Schwerbehindertenvertretung einen <u>Beschluss</u> des Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten erachtet.
§ 35 Beteiligung der Jugend- und Auszubildendenvertretung	§ 35 Beteiligung der Jugend- und Auszubildendenvertretung
Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Sitzungen des Personalrats einen Vertreter zur beratenden Teilnahme entsenden. Werden Angelegenheiten behandelt, die besonders jugendliche oder auszubildende Dienstkräfte betreffen, so hat zu diesem Tagesordnungspunkt die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung Teilnahme- und Stimmrecht.	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Sitzungen des Personalrats <u>eine Vertreterin oder</u> einen Vertreter zur beratenden Teilnahme entsenden. Werden Angelegenheiten behandelt, die besonders jugendliche oder auszubildende Dienstkräfte betreffen, so hat zu diesem Tagesordnungspunkt die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung Teilnahme- und Stimmrecht.

§ 36 Beteiligung der Frauenvertreterin und der Schwerbehindertenvertretung	§ 36 Beteiligung der Frauenvertreterin und der Schwerbehindertenvertretung
(1) Die Frauenvertreterin hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilzunehmen.	(1) Die Frauenvertreterin hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilzunehmen.
(2) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilzunehmen. Sie hat den Personalrat bei der Förderung der Eingliederung und beruflichen Entwicklung Schwerbehinderter zu beraten und zu unterstützen.	(2) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats beratend teilzunehmen. Sie hat den Personalrat bei der Förderung der Eingliederung und beruflichen Entwicklung Schwerbehinderter <u>und ihnen gleichgestellter Beschäftigter</u> zu beraten und zu unterstützen.
§ 37 Niederschrift	§ 37 Niederschrift
(1) Über jede Verhandlung des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit enthält, mit der sie gefaßt sind. Die Niederschrift ist von Vorsitzenden und von einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.	(1) Über jede <u>Sitzung</u> des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit enthält, mit der sie <u>gefasst</u> sind. Die Niederschrift ist <u>von der oder dem</u> Vorsitzenden <u>des Personalrats</u> und von einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. <u>Eine elektronische Signatur oder die Nutzung eines dienststellenüblichen elektronischen Dokumentenmanagement- oder Vorgangsbearbeitungssystems kann die eigenhändige Unterzeichnung ersetzen.</u> <u>Neben der</u> Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste <u>zu fertigen.</u> <u>Eine um Beschäftigtendaten anonymisierte Version der Niederschrift kann allen Mitgliedern sowie Ersatzmitgliedern des Personalrats, die an der Sitzung teilgenommen haben, in Textform zugeleitet werden.</u>
(2) Hat der Vertreter der Dienststelle oder haben Beauftragte von Gewerkschaften an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift in Abschrift zuzuleiten.	(2) <u>Haben die Vertreterin oder</u> der Vertreter der Dienststelle oder Beauftragte von Gewerkschaften an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift in <u>Textform</u> zuzuleiten. <u>Persönliche Daten von Dienstkräften sind vor einer Weitergabe der Niederschrift an Beauftragte von Gewerkschaften unkenntlich zu machen.</u>

Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben und vom Personalrat der Niederschrift beizufügen.	(3) Einwendungen gegen die Niederschrift <u>oder die Anwesenheitsliste</u> sind unverzüglich <u>in Textform gegenüber der oder dem Personalratsvorsitzenden</u> zu erheben und <u>von dieser oder diesem</u> der Niederschrift <u>oder der Anwesenheitsliste</u> beizufügen.
§ 38 Geschäftsordnung	§ 38 Geschäftsordnung
Der Personalrat kann sich eine Geschäftsordnung geben, in der sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung getroffen werden.	Der Personalrat kann sich eine Geschäftsordnung geben, in der sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung getroffen werden.
§ 39 Sprechstunden	§ 39 Sprechstunden
(1) Der Personalrat kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt er im Einvernehmen mit der Dienststelle.	Der Personalrat kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt er im Einvernehmen mit der Dienststelle. <u>Zusätzlich zu Präsenzsprechstunden können Sprechstunden mittels Video- oder Telefonkonferenz geführt werden; dafür sind vorhandene Einrichtungen zu nutzen, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind.</u>
(2) Bekanntmachungen des Personalrats in seinem Aufgabenbereich bedürfen nicht der Zustimmung der Dienststelle.	
§ 40 Geschäftsbedarf	§ 40 Geschäftsbedarf
(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Verwaltung. Mitglieder der Personalvertretung erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütung nach § 77 des Landesbeamtengesetzes in der jeweils geltenden Fassung.	(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Verwaltung. Mitglieder der Personalvertretung erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütung nach § 77 des Landesbeamtengesetzes in der jeweils geltenden Fassung.
	<u>(2) Personalvertretungen haben beim Beschluss kostenpflichtiger Maßnahmen alle für die Verwaltung geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere die Landeshaushaltsordnung zu beachten.</u>
(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Verwaltung dem Personalrat Räume, den Geschäftsbedarf, in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und	(3) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Verwaltung dem Personalrat Räume, den Geschäftsbedarf, in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und

Kommunikationstechnik sowie Bürokräfte in dem zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen.	Kommunikationstechnik sowie Bürokräfte in dem zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. <u>Die Zuteilung von zur Dauernutzung zu überlassenden Räumen soll in Abstimmung mit dem Personalrat erfolgen.</u>
	<u>(4) Bekanntmachungen und Anschläge des Personalrats in seinem Aufgabenbereich bedürfen nicht der Zustimmung der Dienststelle. Dem Personalrat sind in der Dienststelle geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Aushänge zur Verfügung zu stellen. Der Personalrat kann Mitteilungen an die Beschäftigten herausgeben. Für Informationen nach den Sätzen 2 und 3 kann der Personalrat die in der Dienststelle üblicherweise genutzten Informations- und Kommunikationssysteme nutzen.</u>
(3) Der Personalrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben, sofern hierdurch Kosten entstehen jedoch nur im Einvernehmen mit der Dienststelle, Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.	<u>(5)</u> Der Personalrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. <u>Sofern durch die Hinzuziehung von Sachverständigen Kosten entstehen, bedarf es hierfür dem Einvernehmen mit der Dienststelle.</u>
§ 41 Ausschluss von Beiträgen	§ 41 Ausschluss von Beiträgen
Der Personalrat darf für seine Zwecke von den Dienstkräften keine Beiträge erheben oder annehmen.	Der Personalrat darf für seine Zwecke von den Dienstkräften keine Beiträge erheben oder annehmen.
§ 42 Stellung der Mitglieder	§ 42 Stellung der Mitglieder
(1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.	(1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Nehmen Mitglieder des Personalrats abweichend von § 31 Abs. 1 Satz 1 außerhalb ihrer	(2) <u>Die Personalratstätigkeit erfolgt regelmäßig während der Arbeitszeit. Sie soll vorrangig durch freigestellte Mitglieder des Personalrats geleistet werden. Eine</u> Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der <u>Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts</u>

Arbeitszeit an Sitzungen des Personalrats teil, so gilt dies als Arbeitsleistung. Sie ist durch Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang auszugleichen. Die für Arbeitnehmer geltenden tariflichen Regelungen bleiben unberührt.	einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. <u>Werden</u> Mitglieder des Personalrats <u>durch die Erfüllung erforderlicher Aufgaben außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit beansprucht oder nehmen sie</u> abweichend von § 31 Absatz 1 Satz 1 <u>zweiter Halbsatz</u> außerhalb ihrer Arbeitszeit an Sitzungen des Personalrats teil, gilt dies als Arbeitsleistung, <u>sofern die Tätigkeit dokumentiert wird.</u> Sie ist in <u>Absprache mit der Dienststelle</u> durch Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang auszugleichen. Die für <u>Arbeitnehmerinnen und</u> Arbeitnehmer geltenden tariflichen Regelungen bleiben unberührt.
(3) Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.	(3) Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.
(4) Unbeschadet des Absatzes 3 hat jedes Mitglied des Personalrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungen und Bildungsveranstaltungen, die von der Berliner Landeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind. Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitgliedes übernehmen und nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter gewesen sind, haben Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen.	(4) Unbeschadet des Absatzes 3 hat jedes Mitglied des Personalrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungen und Bildungsveranstaltungen, die von der Berliner Landeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind. Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Personalratsmitgliedes übernehmen und nicht zuvor Jugend- und <u>Auszubildendenvertreterin oder -vertreter</u> gewesen sind, haben Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen.
§ 43 Freistellungen	§ 43 Freistellungen
(1) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind auf Antrag des Personalrats freizustellen in Dienststellen mit in der Regel	(1) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind auf Antrag des Personalrats freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

300 bis 600 Dienstkräften ein Personalratsmitglied,
 601 bis 1000 Dienstkräften zwei Personalratsmitglieder,
 1001 bis 2000 Dienstkräften drei Personalratsmitglieder,
 2001 bis 3000 Dienstkräften vier Personalratsmitglieder,
 3001 bis 4000 Dienstkräften fünf Personalratsmitglieder,
 4001 bis 5000 Dienstkräften sechs Personalratsmitglieder,
 5001 bis 6000 Dienstkräften sieben Personalratsmitglieder,
 6001 bis 7000 Dienstkräften acht Personalratsmitglieder,
 7001 bis 8000 Dienstkräften neun Personalratsmitglieder,
 8001 bis 9000 Dienstkräften zehn Personalratsmitglieder,
 9001 bis 10000 Dienstkräften elf Personalratsmitglieder.

In Dienststellen mit über 10000 Dienstkräften ist für je weitere angefangene 2000 Dienstkräfte ein weiteres Personalratsmitglied freizustellen. Bei der Freistellung sind die Gruppen angemessen zu berücksichtigen. Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst, in der Einführungszeit und in der Probezeit sowie andere in der Ausbildung stehende Dienstkräfte können nicht freigestellt werden. § 42 Abs. 2 Satz 1 gilt entsprechend. Zulagen, Zuschläge und sonstige Entschädigungen sind in dem Umfang weiterzugewähren, als wäre das Personalratsmitglied nicht freigestellt worden.

1. 200 bis 600 Dienstkräften ein Personalratsmitglied,
2. 601 bis 1 000 Dienstkräften zwei Personalratsmitglieder,
3. 1 001 bis 2 000 Dienstkräften drei Personalratsmitglieder,
4. 2 001 bis 3 000 Dienstkräften vier Personalratsmitglieder,
5. 3 001 bis 4 000 Dienstkräften fünf Personalratsmitglieder,
6. 4 001 bis 5 000 Dienstkräften sechs Personalratsmitglieder,
7. 5 001 bis 6 000 Dienstkräften sieben Personalratsmitglieder,
8. 6 001 bis 7 000 Dienstkräften acht Personalratsmitglieder,
9. 7 001 bis 8 000 Dienstkräften neun Personalratsmitglieder,
10. 8 001 bis 9 000 Dienstkräften zehn Personalratsmitglieder,
11. 9 001 bis 10 000 Dienstkräften elf Personalratsmitglieder.

In Dienststellen mit über 10 000 Dienstkräften ist für je weitere angefangene 2 000 Dienstkräfte ein weiteres Personalratsmitglied freizustellen. **Ist das freizustellende Personalratsmitglied teilzeitbeschäftigt, ist auf Antrag für das im Vergleich zu einer vollzeitbeschäftigten hauptberuflichen Dienstkraft nicht zur Realisierung gelangende Freistellungspotential ein anderes Personalratsmitglied teilfreizustellen, sofern der Restanteil mindestens zwanzig Prozent einer Vollzeitstelle beträgt.** Bei der Freistellung sind die Gruppen angemessen zu berücksichtigen. Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst, in der Einführungszeit und in der Probezeit sowie andere in der Ausbildung stehende Dienstkräfte können nicht freigestellt werden. § 42 **Absatz** 2 Satz 1 **und 2** gilt entsprechend. Zulagen,

	Zuschläge und sonstige Entschädigungen sind in dem Umfang weiterzugewähren, als wäre das Personalratsmitglied nicht freigestellt worden.
(2) Die oberste Dienstbehörde kann Ausnahmen von Absatz 1 Satz 1 und 2 zulassen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist. Sie kann ferner Ausnahmen von Absatz 1 Satz 5 für Beamte in der Probezeit zulassen, soweit nicht die Gefahr besteht, daß der Zweck der Probezeit hierdurch beeinträchtigt wird.	(2) Die oberste Dienstbehörde kann Ausnahmen von Absatz 1 Satz 1 und 2 zulassen, wenn und soweit es nach Umfang <u>der Personalratsaufgaben</u> und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist. Sie kann ferner Ausnahmen von Absatz 1 Satz 5 für Beamte in der Probezeit zulassen, soweit nicht die Gefahr besteht, <u>dass</u> der Zweck der Probezeit hierdurch beeinträchtigt wird.
	<u>(3) Die oberste Dienstbehörde kann ihre Befugnisse nach Absatz 2 durch allgemeine Anordnung ganz oder teilweise auf nachgeordnete Dienstbehörden übertragen; die Anordnung ist im Amtsblatt für Berlin zu veröffentlichen.</u>
(3) Für den Personalrat der studentischen Beschäftigten (§ 5 Absatz 2 Nummer 5) gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich aus der Freistellungsstaffel ein Freistellungsanspruch jeweils im Stundenumfang von vollzeitbeschäftigten hauptberuflichen Dienstkräften ergibt. Die Anzahl der Freistellungen ist auf die Anzahl der nach § 14 zustehenden Personalratsmitglieder beschränkt.	<u>(4)</u> Für den Personalrat der studentischen Beschäftigten <u>nach</u> § 5 Absatz 2 Nummer <u>3</u> gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich aus der Freistellungsstaffel ein Freistellungsanspruch jeweils im Stundenumfang von vollzeitbeschäftigten hauptberuflichen Dienstkräften ergibt. Die Anzahl der Freistellungen ist auf die Anzahl der nach § 14 zustehenden Personalratsmitglieder beschränkt.
	<u>(5) Die Personalratstätigkeit wird regelmäßig in der Dienststelle erbracht. Alternierende und mobile Telearbeit entsprechend den an der Dienststelle geltenden Regelungen ist zulässig, soweit die Anforderungen an die Informationssicherheit und den Datenschutz und die Erfüllung der erforderlichen Personalratstätigkeit dabei sichergestellt sind. Die Personalratsgremien sollen die Personalratstätigkeit so organisieren, dass ein Personalratsmitglied in der Dienststelle</u>

	<u>erreichbar ist; vorrangig soll dies durch freigestellte Personalratsmitglieder gewährleistet werden.</u>
§ 44 Schutz der Mitglieder	§ 44 Schutz der Mitglieder
(1) Über den Kündigungsschutz nach § 127 Bundespersonalvertretungsgesetz und § 15 Kündigungsschutzgesetz hinaus dürfen Mitglieder des Personalrats gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt; das gleiche gilt bei der Übertragung eines anderen Arbeitsgebietes-	(1) Über den Kündigungsschutz nach § 127 <u>des</u> Bundespersonalvertretungsgesetz <u>es</u> und § 15 <u>des</u> Kündigungsschutzgesetz <u>es</u> hinaus dürfen Mitglieder des Personalrats gegen ihren Willen nur versetzt, <u>zugewiesen, gestellt</u> oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt; das <u>Gleiche</u> gilt bei der Übertragung eines anderen Arbeitsgebietes, <u>wenn diese mit einem Wechsel der Dienststätte verbunden ist.</u>
	<u>(2) Für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst und in der Probezeit sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung gilt Absatz 1 nicht. Absatz 1 gilt ferner nicht bei der Versetzung oder Abordnung dieser Dienstkräfte zu einer anderen Dienststelle im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis.</u>
(2) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen dabei nicht behindert und deswegen nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung.	<u>(3)</u> Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen dabei nicht behindert und deswegen nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung.
§ 45 - Allgemeines	§ 45 - Allgemeines
(1) Die Personalversammlung besteht aus den Dienstkräften der Dienststelle. Sie wird, abgesehen von den Fällen des § 17 Abs. 3 und des § 19, vom Vorsitzenden des Personalrats geleitet.	(1) Die Personalversammlung besteht aus den Dienstkräften der Dienststelle. Sie wird, abgesehen von den Fällen des § 17 Absatz 3 und des § 19, <u>von der oder dem</u> Vorsitzenden des Personalrats geleitet.
(2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Dienstkräfte nicht	(2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Dienstkräfte nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.

stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.	
(3) Der Personalrat kann die Personalversammlung oder die Teilversammlung im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung mittels Videokonferenz in Nebenstellen oder Teile der Dienststelle übertragen. § 31 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 sowie Satz 2 gilt entsprechend.	(3) Der Personalrat kann die Personalversammlung oder die Teilversammlung im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung mittels Videokonferenz in Nebenstellen oder Teile der Dienststelle übertragen. § 31 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und Satz 2 gilt entsprechend.
(4) Absatz 3 findet auf Personalversammlungen der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung keine Anwendung.	(4) Absatz 3 findet auf Personalversammlungen der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung keine Anwendung.
§ 46 Nichtöffentlichkeit	§ 46 Nichtöffentlichkeit
(1) Die Personalversammlung ist nicht öffentlich.	(1) Die Personalversammlung ist nicht öffentlich.
(2) Beauftragte der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften dürfen an der Personalversammlung beratend teilnehmen.	(2) Beauftragte der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften dürfen an der Personalversammlung beratend teilnehmen.
(3) Der Vertreter der Dienststelle kann an der Personalversammlung teilnehmen. An Versammlungen, die auf seinen Wunsch einberufen sind oder zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, hat er teilzunehmen. Nimmt der Vertreter der Dienststelle an der Personalversammlung teil, so kann er Beauftragte der Arbeitgebervereinigungen hinzuziehen, in denen die Dienststelle vertreten ist. Satz 1 gilt für Beauftragte des Hauptpersonalrats und des zuständigen Gesamtpersonalrats entsprechend.	(3) <u>Die Dienststellenleitung oder ihre Vertretung</u> kann an der Personalversammlung teilnehmen. An Versammlungen, die auf <u>ihren</u> Wunsch einberufen sind oder zu denen <u>sie</u> ausdrücklich eingeladen ist, hat <u>sie</u> teilzunehmen. Nimmt <u>sie</u> an der Personalversammlung teil, so kann <u>sie</u> Beauftragte der Arbeitgebervereinigungen hinzuziehen, in denen die Dienststelle vertreten ist. Satz 1 gilt für Beauftragte des Hauptpersonalrats und des zuständigen Gesamtpersonalrats entsprechend.
(4) Die Absätze 2 und 3 Satz 3 und 4 finden auf Personalversammlungen der Verfassungsschutzabteilung bei der Senatsverwaltung für Inneres keine Anwendung.	(4) Die Absätze 2 <u>sowie</u> 3 Satz 3 und 4 finden auf Personalversammlungen der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres <u>zuständigen Senatsverwaltung</u> keine Anwendung.
§ 47 Einberufung	§ 47 Einberufung
(1) Der Personalrat hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.	(1) Der Personalrat hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

(2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Wunsch der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Dienstkräfte verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.	(2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Wunsch der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Dienstkräfte verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wurde, auf die Tagesordnung zu setzen.
§ 48 Durchführung	§ 48 Durchführung
Die Personalversammlung findet während der Arbeitszeit statt, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Die Teilnahme an Personalversammlungen während der Arbeitszeit hat keine Minderung der Bezüge einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. Zum Ausgleich der durch die Personalversammlung ausgefallenen Arbeitszeit darf Vor- oder Nacharbeit nur bei unabweisbarem Bedürfnis angeordnet werden; sie ist nach den bestehenden Vorschriften abzugelten. § 21 Satz 3 bis 5 gilt entsprechend.	Die Personalversammlung findet während der Arbeitszeit statt, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Die Teilnahme an Personalversammlungen während der Arbeitszeit hat keine Minderung der Bezüge einschließlich Zulagen, Zuschlägen und sonstigen Entschädigungen zur Folge. <u>Satz 2 gilt entsprechend für Wegezeiten zwischen Dienststätte und Ort der Personalversammlung sowie für Wegezeiten innerhalb des Dienstortes im Sinne des Bundesreisekostengesetzes zwischen dem Ort der Erbringung der Telearbeit und dem Ort der Personalversammlung für den Anteil der Wegezeit, der über die Wegezeit zwischen Ort der Erbringung der Telearbeit und der Dienststätte hinausgeht.</u> Zum Ausgleich der durch die Personalversammlung ausgefallenen Arbeitszeit darf Vor- oder Nacharbeit nur bei unabweisbarem Bedürfnis angeordnet werden; sie ist nach den bestehenden Vorschriften abzugelten. § 21 Satz 4 bis 6 gilt entsprechend.
§ 49 Beratungsgegenstände	§ 49 Beratungsgegenstände
Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Sie kann alle Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit des Personalrats gehören, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten. § 70 Abs.2 Satz 1 gilt für die Personalversammlung entsprechend.	Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Sie kann alle Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit des Personalrats gehören, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten. § 70 Absatz 2 Satz 1 gilt für die Personalversammlung entsprechend.
§ 50 Bildung	§ 50 Bildung

(1) Ein Gesamtpersonalrat ist zu bilden für 1. den Geschäftsbereich der Polizeibehörde, 2. die Gesamtheit der der Senatsverwaltung für Justiz unterstehenden Gerichte und Behörden der Staats- und Anwaltschaft, des Justizvollzugs und der Sozialen Dienste der Justiz, soweit sie nicht nach § 5 Absatz 2 Nummer <u>4</u> als Dienststelle gelten, 3. die Finanzämter, 4. jede Universität, 5. die Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR), die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) und die Berliner Wasserbetriebe (BWB), 6. die Dienststellen nach Nummer <u>12</u> Buchstabe a der Anlage zu § 5 Abs. 1.	(1) Ein Gesamtpersonalrat ist zu bilden für 1. den Geschäftsbereich der Polizeibehörde; 2. die Gesamtheit der der für Justiz <u>zuständigen Senatsverwaltung</u> unterstehenden Gerichte und Behörden der Staats- und Anwaltschaft, des Justizvollzugs und der Sozialen Dienste der Justiz, soweit sie nicht nach § 5 Absatz 2 Nummer <u>2</u> als Dienststelle gelten; 3. die Finanzämter; 4. jede Universität; 5. die Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR), die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) und die Berliner Wasserbetriebe (BWB); 6. die Dienststellen nach Nummer <u>16</u> Buchstabe a der Anlage zu § 5 Abs. 1.
(2) Sind Bestandteile von Dienststellen nach § 6 Abs. 1 zu Dienststellen erklärt worden, so können die einzelnen Personalräte mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde, der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung und, soweit es sich um Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähige Anstalten des Landes Berlin handelt, des Hauptpersonalrats einen Gesamtpersonalrat bilden. Der Beschluß zur Bildung des Gesamtpersonalrats bedarf der Zustimmung der Personalräte, und zwar jeweils so vieler Dienststellen, wie zwei Dritteln der vertretenen Dienstkräfte entspricht.	(2) Sind Bestandteile von Dienststellen nach § 6 <u>Absatz</u> 1 zu Dienststellen erklärt worden, können die einzelnen Personalräte mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde, der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung und, soweit es sich um Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähige Anstalten des Landes Berlin handelt, des Hauptpersonalrats einen Gesamtpersonalrat bilden. <u>Die</u> Bildung des Gesamtpersonalrats bedarf der Zustimmung <u>so vieler Personalratsgremien der einzelnen</u> Dienststellen, <u>dass diese</u> zwei Drittel <u>der Gesamtheit</u> der Dienstkräfte <u>der Dienststellen repräsentieren.</u>
(3) Sind im Bereich einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts mehrere Dienststellen vorhanden, so kann mit Zustimmung des jeweils zuständigen	(3) Sind im Bereich einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, <u>die nicht von Absatz 1 erfasst ist,</u> mehrere Dienststellen vorhanden, kann mit

Verwaltungsorgans ein Gesamtpersonalrat gebildet werden. Der Beschluß zur Bildung des Gesamtpersonalrats bedarf der Zustimmung der Personalräte aller Dienststellen.	Zustimmung des jeweils zuständigen Verwaltungsorgans ein Gesamtpersonalrat gebildet werden. Der Beschluss zur Bildung des Gesamtpersonalrats bedarf der Zustimmung der Personalräte aller Dienststellen.
§ 51 Wahl	§ 51 Wahl
(1) Zur Wahl des Gesamtpersonalrats bilden die Angehörigen der Gruppen der betroffenen Dienststellen je einen Wahlkörper, es sei denn, daß die Dienstkräfte jeder Gruppe in getrennter, geheimer Abstimmung die gemeinsame Wahl beschließen.	(1) Zur Wahl des Gesamtpersonalrats bilden die Angehörigen der Gruppen der betroffenen Dienststellen je einen Wahlkörper, es sei denn, dass die Dienstkräfte jeder Gruppe in getrennter, geheimer Abstimmung die gemeinsame Wahl beschließen.
(2) Der Wahlvorstand wird, wenn ein Gesamtpersonalrat nicht besteht, von den Personalräten des Geschäftsbereichs, für den der Gesamtpersonalrat gewählt werden soll, gemeinsam bestellt. In den Fällen des § 18 und des § 19 bestellt die oberste Dienstbehörde den Wahlvorstand.	(2) Der Wahlvorstand wird, wenn ein Gesamtpersonalrat nicht besteht, von den Personalräten des Geschäftsbereichs, für den der Gesamtpersonalrat gewählt werden soll, gemeinsam bestellt. In den Fällen der §§ 18 und 19 bestellt die oberste Dienstbehörde den Wahlvorstand.
	<u>(3) Das Wahlrecht kann auch bei Zugehörigkeit zu mehreren Dienststellen, für die der Gesamtpersonalrat gebildet wird, nur einmal ausgeübt werden.</u>
(3) Die Wahl kann von mindestens 20 Wahlberechtigten angefochten werden. Im übrigen gelten die §§ 12 bis 16, § 17 Abs. 1 und §§ 20 bis 22 über Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.	<u>(4)</u> Die Wahl kann von mindestens 20 Wahlberechtigten angefochten werden. Im <u>Übrigen</u> gelten die §§ 12 bis 16, § 17 <u>Absatz 1 und die §§ 20 bis 22 über Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.</u>
§ 52 Amtszeit und Geschäftsführung	§ 52 Amtszeit und Geschäftsführung
Für die Amtszeit und die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 23 bis 34, die §§ 37 bis 42 und § 44 entsprechend.	Für die Amtszeit und die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 23 bis <u>29, 30 Absatz 1 und 2 sowie Absatz 3 Nummer 1 bis 5, 31 bis 34, 36</u> bis 42 und 44 entsprechend.
§ 53 Freistellungen	§ 53 Freistellungen
Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind auf Antrag des Gesamtpersonalrats freizustellen im Bereich eines Gesamtpersonalrats mit in der Regel 2001 bis 4000 Dienstkräften ein Mitglied des Gesamtpersonalrats,	Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind auf Antrag des Gesamtpersonalrats freizustellen im Bereich eines Gesamtpersonalrats mit in der Regel

4001 bis 6000 Dienstkräften zwei Mitglieder des Gesamtpersonalrats, 6001 bis 10000 Dienstkräften drei Mitglieder des Gesamtpersonalrats. Gehören zum Geschäftsbereich des Gesamtpersonalrats mehr als 10000 Dienstkräfte, so ist für je weitere angefangene 5000 Dienstkräfte ein weiteres Mitglied des Gesamtpersonalrats vom Dienst freizustellen. § 42 Abs. 3 und 4 und § 43 Abs. 1 Satz 3 bis 7 und Abs. 2 gelten entsprechend.	1. 2 001 bis 4 000 Dienstkräften ein Mitglied des Gesamtpersonalrats, 2. 4 001 bis 6 000 Dienstkräften zwei Mitglieder des Gesamtpersonalrats, 3. 6 001 bis 10 000 Dienstkräften drei Mitglieder des Gesamtpersonalrats. Gehören zum Geschäftsbereich des Gesamtpersonalrats mehr als 10 000 Dienstkräfte, ist für je weitere angefangene 5 000 Dienstkräfte ein weiteres Mitglied des Gesamtpersonalrats vom Dienst freizustellen. § 42 Absatz 3 und 4 sowie § 43 Absatz 1 Satz 3 bis 7, Absatz 2, 3 und 5 gelten entsprechend.
§ 54 Zuständigkeit	§ 54 Zuständigkeit
(1) Der Gesamtpersonalrat ist zuständig für die Beteiligung an Angelegenheiten, die mehrere Dienststellen seines Geschäftsbereichs betreffen. Er hat die Personalräte bei der Durchführung ihrer Aufgaben zu beraten und zu unterstützen. Die Personalräte können dem Gesamtpersonalrat mit dessen Zustimmung ihnen obliegende Aufgaben und Befugnisse übertragen; dies gilt nicht für Einzelpersonalangelegenheiten, soweit sie nicht von grundsätzlicher Bedeutung sind. § 50 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.	(1) Der Gesamtpersonalrat ist zuständig für die Beteiligung an Angelegenheiten, die mehrere Dienststellen seines Geschäftsbereichs betreffen. Er hat die Personalräte bei der Durchführung ihrer Aufgaben zu beraten und zu unterstützen. Die Personalräte können dem Gesamtpersonalrat mit dessen Zustimmung ihnen obliegende Aufgaben und Befugnisse übertragen; dies gilt nicht für Einzelpersonalangelegenheiten, soweit sie nicht von grundsätzlicher Bedeutung sind. § 50 Absatz 2 Satz 2 sowie § 70 Absatz 1 gelten entsprechend; <u>das Monatsgespräch erfolgt mit der Leiterin oder dem Leiter der Dienstbehörde oder der Vertreterin oder dem Vertreter.</u>
(2) Für Versetzungen und Ausschreibungen bei der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung ist der Gesamtpersonalrat zuständig.	(2) Für Versetzungen und Ausschreibungen bei der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung ist der Gesamtpersonalrat zuständig.
§ 55 Bildung	§ 55 Bildung
(1) Die Dienstkräfte der Behörden, der Gerichte und der nichtrechtsfähigen	(1) Die Dienstkräfte der Behörden, der Gerichte und der nichtrechtsfähigen

Anstalten des Landes Berlin wählen einen Hauptpersonalrat.	Anstalten des Landes Berlin wählen einen Hauptpersonalrat.
(2) Der Hauptpersonalrat besteht aus 31 Mitgliedern. Jede Gruppe muß entsprechend der Zahl ihrer wahlberechtigten Angehörigen, mindestens jedoch mit einem Mitglied, im Hauptpersonalrat vertreten sein.	(2) Der Hauptpersonalrat besteht aus 31 Mitgliedern. Jede Gruppe nach § 3 Absatz 2 <u>muss</u> entsprechend der <u>Anzahl</u> ihrer wahlberechtigten Angehörigen, mindestens jedoch mit einem Mitglied, im Hauptpersonalrat vertreten sein.
§ 56 Wahl	§ 56 Wahl
(1) Der Wahlvorstand wird, wenn ein Hauptpersonalrat nicht besteht, von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung nach § 18 bestellt.	(1) Der Wahlvorstand wird, wenn ein Hauptpersonalrat nicht besteht, von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung nach § 18 bestellt.
(2) Die Wahl zum Hauptpersonalrat kann von mindestens 100 Wahlberechtigten angefochten werden. Im übrigen gelten § 12, § 13, §-15 Abs. 2, §-16, § 17 Abs. 1 und die §§ 20 bis 22 über die Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.	(2) Die Wahl zum Hauptpersonalrat kann von mindestens 100 Wahlberechtigten angefochten werden. Im <u>Übrigen</u> gelten die §§ 12, 13, 15 Absatz 2, 16, 17 <u>Absatz</u> 1 und die §§ 20 bis 22 über die Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.
§ 57 Amtszeit und Geschäftsführung	§ 57 Amtszeit und Geschäftsführung
Für die Amtszeit und die Geschäftsführung des Hauptpersonalrats gelten die §§ 23 bis 25, § 26 (mit Ausnahme der Nr. 4), die §§ 27 bis 30, § 31 (mit Ausnahme des Absatzes 3), die §§ 32 bis 34, § 37 Abs. 1 und 2-Satz 2 , die §§ 38 bis 42 und § 44 mit folgenden Maßgaben:	(1) Für die Amtszeit und die Geschäftsführung des Hauptpersonalrats gelten die §§ 23 bis 25, § 26 mit Ausnahme <u>des Absatzes 1 Nummer</u> 4, die §§ 27 bis 30, § 31 mit Ausnahme des Absatzes 3, die §§ 32 bis 34, 37 <u>Absatz</u> 1 und <u>3</u> , die §§ 38 bis 42, 44, <u>73 Absatz 4 und 79</u> mit folgenden Maßgaben:
1. Das Antragsrecht der Dienststelle nach § 30 Abs. 3 entfällt.	<u>1.</u> Die Amtszeit nach § 23 <u>Absatz</u> 1 beginnt am 15. Dezember des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, und endet mit dem Ablauf von vier Jahren.
2. Die in § 40 Abs. 1 und 2 genannten Verpflichtungen obliegen der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung.	<u>2.</u> Das Antragsrecht der Dienststelle <u>sowie der Beschäftigten</u> nach § 30 <u>Absatz</u> 3 entfällt.
3. Die Amtszeit nach § 23 Abs. 1 beginnt am 15. Dezember des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden, und endet mit dem Ablauf von vier Jahren.	<u>3.</u> Die in § 40 <u>Absatz</u> 1 <u>bis 3, § 58 Absatz 2 sowie § 73 Absatz 4</u> genannten <u>Aufgaben und</u> Verpflichtungen obliegen der

	für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung. 4. Über § 79 Absatz 2 Satz 5 hinaus kann der Hauptpersonalrat in Mitbestimmungsvorgängen eigener Zuständigkeit die ihn betreffende Zustimmungsfrist einmalig um zwei Wochen verlängern. Dazu hat er die Dienststellenleitung vor Fristablauf über die beabsichtigte Verlängerung zu informieren.
	(2) Die Vertretung der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung und Vertreterinnen und Vertreter des Vorstandes des Hauptpersonalrats sollen einmal im Monat zu gemeinschaftlichen Besprechungen, an denen auch die Hauptschwerbehindertenvertretung teilnehmen kann, zusammentreten. In diesen sollen insbesondere alle Angelegenheiten, die über den Geschäftsbereich eines Personalrats oder, soweit ein Gesamtpersonalrat besteht, über dessen Geschäftsbereich hinausgehen, behandelt werden. Bei Bedarf können Vertreterinnen oder Vertreter weiterer oberster Dienstbehörden hinzugezogen werden.
§ 58 Freistellungen	§ 58 Freistellungen
Der Vorsitzende des Hauptpersonalrats und 12 Vorstandsmitglieder sind auf Antrag des Hauptpersonalrats vom Dienst freizustellen. Dabei ist jede Gruppe entsprechend der Zahl ihrer wahlberechtigten Angehörigen zu berücksichtigen. § 43 Abs. 1 Satz 4 bis 7 und Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.	(1) Die oder der Vorsitzende des Hauptpersonalrats und 14 Vorstandsmitglieder sind auf Antrag des Hauptpersonalrats vom Dienst freizustellen. Dabei ist jede Gruppe entsprechend der Zahl ihrer wahlberechtigten Angehörigen zu berücksichtigen. § 43 Absatz 1 Satz 3, 5 bis 7 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 5 gilt entsprechend.
	(2) Die von ihrer dienstlichen Tätigkeit vollständig freigestellten Hauptpersonalratsmitglieder erhalten eine monatliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 51 Euro. Bei teilzeitbeschäftigten

	<u>freigestellten Hauptpersonalratsmitgliedern vermindert sich die Aufwandsentschädigung entsprechend der Minderung der Arbeitszeit.</u>
§ 59 Zuständigkeit	§ 59 Zuständigkeit
Der Hauptpersonalrat ist zuständig für die Beteiligung an Angelegenheiten, die über den Geschäftsbereich eines Personalrats oder, soweit ein Gesamtpersonalrat besteht, über dessen Geschäftsbereich hinausgehen. Er hat die Personalräte und Gesamtpersonalräte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse zu beraten und zu unterstützen. Die Personalräte und Gesamtpersonalräte können dem Hauptpersonalrat mit dessen Zustimmung ihnen obliegende Aufgaben und Befugnisse übertragen; dies gilt nicht für Einzelpersonalangelegenheiten, soweit sie nicht von grundsätzlicher Bedeutung sind. § 50 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.	Der Hauptpersonalrat ist zuständig für die Beteiligung an Angelegenheiten <u>der Behörden, der Gerichte und der nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin</u> , die über den Geschäftsbereich eines Personalrats oder, soweit ein Gesamtpersonalrat besteht, über dessen Geschäftsbereich hinausgehen. Er hat die Personalräte und Gesamtpersonalräte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse zu beraten und zu unterstützen. Die Personalräte und Gesamtpersonalräte können dem Hauptpersonalrat mit dessen Zustimmung ihnen obliegende Aufgaben und Befugnisse übertragen; dies gilt nicht für Einzelpersonalangelegenheiten, soweit sie nicht von grundsätzlicher Bedeutung sind. § 50 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.
§ 60 Bildung	§ 60 Bildung
Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind zu bilden 1. in Dienststellen, bei denen ein Personalrat gebildet ist und in denen mindestens fünf wahlberechtigte Dienstkräfte (§ 61 Abs. 1) beschäftigt sind; dies gilt nicht in den Fällen des § 5 Abs. 2 Nr. 4 und Nr. 12 Buchstabe c der Anlage zu § 5 Abs. 1, 2. in der Berufsfachschule für Bauhandwerker des Oberstufenzentrums Bautechnik/ Holztechnik mit Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, 3. beim Berufsamt Berlin und 4. beim Jugendausbildungszentrum beim Bezirksamt Zehlendorf.	Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind zu bilden 1. in Dienststellen, bei denen ein Personalrat gebildet ist und in denen mindestens fünf wahlberechtigte Dienstkräfte <u>nach § 61 Absatz 1</u> beschäftigt sind; dies gilt nicht in den Fällen des § 5 <u>Absatz 2 Nummer 2</u> und <u>der Nummer 16</u> Buchstabe c der Anlage, 2. in der Berufsfachschule für Bauhandwerker des Oberstufenzentrums Bautechnik <u>I</u> mit Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, <u>3.</u> beim Jugendausbildungszentrum beim Bezirksamt <u>Steglitz</u> -Zehlendorf.
§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit	§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind die Dienstkräfte, die am Wahltag das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Dienstkräfte), und die auszubildenden Dienstkräfte.	(1) Wahlberechtigt sind die Dienstkräfte, die am Wahltag das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Dienstkräfte), und die auszubildenden Dienstkräfte.
(2) Wählbar sind Dienstkräfte, die am Wahltag das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden oder die zur Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn eingestellt sind. § 12 Abs. 2, § 13 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 gelten entsprechend.	(2) Wählbar sind Dienstkräfte, die am Wahltag das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer beruflichen Ausbildung befinden oder die zur Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn eingestellt sind. § 12 Absatz 3 und § 13 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 3 gelten entsprechend.
§ 62 Mitgliederzahl	§ 62 Mitgliederzahl
(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Dienstkräften aus einer Person, 21 bis 50 wahlberechtigten Dienstkräften aus drei Mitgliedern, 51 bis 100 wahlberechtigten Dienstkräften aus fünf Mitgliedern, 101 bis 200 wahlberechtigten Dienstkräften aus sieben Mitgliedern, 201 bis 300 wahlberechtigten Dienstkräften aus neun Mitgliedern. Bei mehr als 300 Wahlberechtigten erhöht sich die Anzahl der Mitglieder für jeweils weitere angefangene 200 Wahlberechtigte um je zwei weitere Mitglieder; die Höchstzahl beträgt 15 Mitglieder.	(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel 1. 5 bis 20 wahlberechtigten Dienstkräften aus einem Mitglied, 2. 21 bis 50 wahlberechtigten Dienstkräften aus drei Mitgliedern, 3. 51 bis 100 wahlberechtigten Dienstkräften aus fünf Mitgliedern, 4. 101 bis 200 wahlberechtigten Dienstkräften aus sieben Mitgliedern, 5. 201 bis 300 wahlberechtigten Dienstkräften aus neun Mitgliedern. Bei mehr als 300 Wahlberechtigten erhöht sich die Anzahl der Mitglieder für jeweils weitere angefangene 200 Wahlberechtigte um je zwei weitere Mitglieder; die Höchstzahl beträgt 15 Mitglieder.
(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich nach Möglichkeit aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der der Dienststelle angehörenden Wahlberechtigten zusammensetzen.	(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich nach Möglichkeit aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der der Dienststelle angehörenden Wahlberechtigten zusammensetzen.

(3) Die Geschlechter sollen in der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.	(3) Die Geschlechter sollen in der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.
§ 63 Wahl- und Amtszeit	§ 63 Wahl- und Amtszeit
(1) Der Personalrat bestimmt im Einvernehmen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Im übrigen gelten § 16 Abs. 1, 3 bis 5, § 17 Abs. 1 Satz 3, § 20 Satz 1, §§ 21 und 22 über die Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.	(1) Der Personalrat bestimmt im Einvernehmen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung den Wahlvorstand und <u>seine Vorsitzende oder</u> seinen Vorsitzenden. <u>Kommt ein Einvernehmen zwischen dem Personalrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht zustande, oder versäumt es der Personalrat einen Wahlvorstand einzusetzen, so gelten, sofern an der Dienststelle keine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, § 17 Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie § 18 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle einer Personalversammlung eine Jugend- und Auszubildendenversammlung tritt.</u> Im <u>Übrigen</u> gelten § 16 Absatz 1 und 3 bis 5, § 17 Absatz 1 Satz 3, § 20 Satz 1 <u>sowie die</u> §§ 21 und 22 über die Wahl und Wahlanfechtung entsprechend.
(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre und endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach Satz 2 die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen stattfinden. Die regelmäßigen Wahlen finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 15. April bis zum 31. Mai statt. Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung erlischt nicht dadurch, daß ein Mitglied im Laufe der Amtszeit das 27. Lebensjahr vollendet. § 23 Satz 2, § 24 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 bis 4, Satz 3 und Absatz 4 und die §§ 25 bis 28 gelten sinngemäß.	(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre und endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach Satz 2 die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen stattfinden. Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 15. April bis zum 31. Mai statt. Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung erlischt nicht dadurch, <u>dass</u> ein Mitglied im Laufe der Amtszeit das 27. Lebensjahr vollendet. § 23 <u>Absatz 1</u> Satz 2, § 24 <u>Absatz 1</u> Satz 2 <u>Nummer</u> 2 bis 4, Satz 3 und Absatz <u>3</u> <u>sowie</u> die §§ 25 bis 28 gelten sinngemäß.
(3) Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht gewählt	(3) Ist am Tag des Ablaufs der Amtszeit eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht gewählt oder hat sich am Tag des

oder hat sich am Tag des Ablaufs der Amtszeit noch kein neuer Personalrat konstituiert, führt die Jugend- und Auszubildendenvertretung die Geschäfte weiter, bis sich die neu gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung konstituiert hat, längstens jedoch bis zum Ablauf des 30. Juni des Jahres, in dem nach Absatz 2 die regelmäßigen Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden.	Ablaufs der Amtszeit noch kein neuer Personalrat konstituiert, führt die Jugend- und Auszubildendenvertretung die Geschäfte weiter, bis sich die neu gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung konstituiert hat, längstens jedoch bis zum Ablauf des 30. Juni des Jahres, in dem nach Absatz 2 Satz 2 die regelmäßigen Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden.
(4) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.	(4) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, wählt sie aus ihrer Mitte <u>eine Vorsitzende oder</u> einen Vorsitzenden und <u>eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter.</u> <u>Bei neun oder mehr Mitgliedern wählt die Jugend- und Auszubildendenvertretung zusätzlich eine zweite Stellvertreterin oder einen zweiten Stellvertreter.</u>
§ 64 Freistellungen	§ 64 Freistellungen
(1) Auf Antrag der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen in Dienststellen mit in der Regel 150 bis 600 wahlberechtigten Dienstkräften (§ 61 Abs. 1) ein Mitglied, über 600 wahlberechtigten Dienstkräften zwei Mitglieder. Anstelle von Vollfreistellungen können im entsprechenden zeitlichen Umfang auch Teilfreistellungen vorgenommen werden.	(1) Auf Antrag der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen in Dienststellen mit in der Regel <u>1.</u> 150 bis 600 wahlberechtigten Dienstkräften ein Mitglied, <u>2.</u> über 600 wahlberechtigten Dienstkräften zwei Mitglieder. Anstelle von Vollfreistellungen können im entsprechenden zeitlichen Umfang auch Teilfreistellungen vorgenommen werden.
(2) Freistellungen können nur für Mitglieder vorgenommen werden, die sich nicht mehr in der Ausbildung oder in der Einführung befinden. Im übrigen dürfen Freistellungen von Beamten in der Probezeit nur vorgenommen werden, soweit nicht die Gefahr besteht, daß der Zweck der Probezeit dadurch beeinträchtigt wird.	(2) Freistellungen können nur für Mitglieder vorgenommen werden, die sich nicht mehr in der Ausbildung oder in der Einführung befinden. Im <u>Übrigen</u> dürfen Freistellungen von <u>Beamtinnen und</u> Beamten in der Probezeit nur vorgenommen werden, soweit nicht die Gefahr besteht, <u>dass</u> der Zweck der Probezeit dadurch beeinträchtigt wird.
(3) Auf Antrag der Jugend- und Auszubildendenvertretung können	(3) Auf Antrag der Jugend- und Auszubildendenvertretung können

abweichend von Absatz 1 Satz 1 weitere Freistellungen vorgenommen werden, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung erforderlich ist; die Entscheidung trifft die Dienstbehörde (§ 7), außerhalb der Bezirksverwaltungen im Einvernehmen mit der obersten Dienstbehörde (§ 8).	abweichend von Absatz 1 Satz 1 weitere Freistellungen vorgenommen werden, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung erforderlich ist; die Entscheidung trifft die Dienstbehörde nach § 7, außerhalb der Bezirksverwaltungen im Einvernehmen mit der obersten Dienstbehörde nach § 8.
(4) § 43 Abs. 1 Satz 4, 6 und 7 gilt entsprechend.	(4) § 43 Absatz 1 Satz 6 und 7 gilt entsprechend.
§ 65 Aufgaben	§ 65 Aufgaben und Rechte
(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben: 1. Maßnahmen, die den jugendlichen und auszubildenden Dienstkräften dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, gemeinsam mit dem Personalrat zu beantragen; 2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der jugendlichen und auszubildenden Dienstkräfte geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden; 3. Anregungen und Beschwerden von jugendlichen und auszubildenden Dienstkräften, insbesondere bezüglich ihrer Belange als jugendliche weibliche Beschäftigte und in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, gemeinsam mit dem Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat betroffene	(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben: 1. Maßnahmen, die den jugendlichen und auszubildenden Dienstkräften dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, gemeinsam mit dem Personalrat zu beantragen; 2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der jugendlichen und auszubildenden Dienstkräfte geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden; 3. Anregungen und Beschwerden von jugendlichen und auszubildenden Dienstkräften, insbesondere bezüglich ihrer Belange als jugendliche weibliche Beschäftigte und in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, gemeinsam mit dem Personalrat auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat betroffene

jugendliche und auszubildende Dienstkräfte über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.	jugendliche und auszubildende Dienstkräfte über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.
(2) Die Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 30 Abs. 3, §§ 34 und 35. Sie bezieht sich auf die in §§ 85 bis 88 und § 90 genannten Angelegenheiten, soweit sie jugendliche und auszubildende Dienstkräfte betreffen.	(2) Die Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem Personalrat bestimmt sich nach § 30 <u>Absatz 3 und den</u> §§ 34 und 35. Sie bezieht sich auf die in <u>den</u> §§ 85 bis 88 und 90 genannten Angelegenheiten, soweit sie jugendliche und auszubildende Dienstkräfte betreffen.
(3) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat und gemeinsam mit dem Personalrat durch die Dienststelle rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, daß ihr der Personalrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.	(3) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Personalrat und gemeinsam mit dem Personalrat durch die Dienststelle rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, <u>dass</u> ihr der Personalrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.
(4) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Unterrichtung des Personalrats Arbeits- und Ausbildungsplätze begehnen. Dem Personalrat ist Gelegenheit zur Teilnahme an der Begehung zu geben.	(4) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Unterrichtung des Personalrats Arbeits- und Ausbildungsplätze begehnen. Dem Personalrat ist Gelegenheit zur Teilnahme an der Begehung zu geben.
(5) Der Personalrat hat ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen dem Vertreter der Dienststelle und dem Personalrat nach § 70 Abs. 1 beizuziehen; soweit Angelegenheiten behandelt werden, die jugendliche und auszubildende Dienstkräfte betreffen, kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung teilnehmen.	(5) Der Personalrat hat ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen <u>der Vertretung</u> der Dienststelle und dem Personalrat nach § 70 <u>Absatz 1</u> beizuziehen; soweit Angelegenheiten behandelt werden, die jugendliche und auszubildende Dienstkräfte betreffen, kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung teilnehmen. <u>Darüber hinaus sollen die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle und die Jugend- und Auszubildendenvertretung mindestens einmal im Halbjahr zu einer Besprechung zusammentreten.</u>
(6) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Personalrats Sitzungen	(6) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Personalrats Sitzungen

abhalten; § 30 Abs. 1 und 2 und § 31 Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß. An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen. Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.	abhalten; § 30 Absatz 1 und 2 sowie § 31 Absatz 1, 2 und 3 Satz 2 bis 5 gelten entsprechend. An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen. Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die oder der Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
§ 66 Geschäftsführung	§ 66 Geschäftsführung
Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die §§ 32, 39 bis 42 und 44 sinngemäß, § 44 jedoch nicht für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die sich in der Ausbildung oder in der Probezeit befinden.	Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die §§ 32, 37, 39 bis 42, 44 sowie 73 Absatz 3 und 4 sinngemäß.
§ 67 Jugend- und Auszubildendenversammlung	§ 67 Jugend- und Auszubildendenversammlung
Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen. Sie wird vom Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet. Der Personalratsvorsitzende oder ein vom Personalrat beauftragtes Mitglied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sind sinngemäß anzuwenden. Außer der in Satz 1 bezeichneten Jugend- und Auszubildendenversammlung ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung berechtigt, mindestens eine weitere, nicht auf Wunsch der Dienststelle einberufene Versammlung während der Arbeitszeit einzuberufen.	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen. Sie wird von der oder dem Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet. Die oder der Personalratsvorsitzende oder ein vom Personalrat beauftragtes Mitglied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sind entsprechend anzuwenden. Über die in Satz 1 bezeichnete Jugend- und Auszubildendenversammlung hinaus ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung berechtigt, mindestens eine weitere, nicht auf Wunsch der Dienststelle einberufene Versammlung während der Arbeitszeit einzuberufen.
§ 68 Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung	§ 68 Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung

Für die Bildung von Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen gelten § 50, § 51 Abs. 2, die §§ 60 bis 62 und § 63 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 und 3 entsprechend. Im übrigen finden § 54 und die §§ 64 bis 66 entsprechende Anwendung, § 64 Abs. 1 Satz 1 mit der Maßgabe, daß bei über 500 wahlberechtigten Dienstkräften ein Mitglied freizustellen ist.	Für die Bildung von Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen gelten §§ 50, 51 <u>Absatz</u> 2, die §§ 60 bis 62 und § 63 <u>Absatz</u> 1 Satz <u>3</u>, <u>Absatz</u> 2 und 3 entsprechend. Im <u>Übrigen</u> finden § 54 und die §§ 64 bis 66 entsprechende Anwendung sowie § 64 <u>Absatz</u> 1 Satz 1 mit der Maßgabe, <u>dass</u> bei über 500 wahlberechtigten Dienstkräften ein Mitglied freizustellen ist.
§ 69 Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung	§ 69 Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung
(1) Die in § 60 genannten Dienstkräfte der Behörden, der Gerichte und der nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin wählen eine Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung. Sie besteht aus neun Mitgliedern.	(1) Die in § 60 genannten Dienstkräfte der Behörden, der Gerichte und der nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin wählen eine Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung. Sie besteht aus neun Mitgliedern.
(2) Die Wahl kann von mindestens 20 Wahlberechtigten angefochten werden. Im Übrigen gelten für die Wahl, Geschäftsführung und Rechtsstellung § 56 Abs. 1, § 59, § 61, § 63 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2, 3 und 4 und die §§ 64 bis 66 entsprechend mit folgenden Maßgaben: 1. Die Amtszeit nach § 63 Abs. 2 Satz 1 beginnt am 15. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen Jugend- und Auszubildendenvertretungswahlen stattfinden, und endet mit dem Ablauf von zwei Jahren. 2. Die nach § 64 Abs. 1 Satz 1 freizustellende Anzahl von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt unabhängig von der Zahl der wahlberechtigten Dienstkräfte drei Mitglieder.	(2) Die Wahl kann von mindestens 20 Wahlberechtigten angefochten werden. Im Übrigen gelten für die Wahl, Geschäftsführung und Rechtsstellung §§ 56 <u>Absatz</u> 1, 59, 61, 63 <u>Absatz</u> 1 Satz <u>3</u> und <u>Absatz</u> 2 bis 4 sowie die §§ 64 bis 66 entsprechend mit folgenden Maßgaben: 1. Die Amtszeit nach § 63 <u>Absatz</u> 2 Satz 1 beginnt am 15. Juni des Jahres, in dem die regelmäßigen <u>Wahlen der</u> Jugend- und Auszubildendenvertretung stattfinden, und endet mit dem Ablauf von zwei Jahren; 2. Die nach § 64 <u>Absatz</u> 1 Satz 1 freizustellende Anzahl von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt unabhängig von der <u>Anzahl</u> der wahlberechtigten Dienstkräfte drei Mitglieder.

	<u>3. Die in § 40 Absatz 1 bis 4 sowie § 65 Absatz 5 Satz 2 genannten Verpflichtungen obliegen der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung.</u>
§ 70 Grundsätze	§ 70 Grundsätze
(1) Die Vertreter der Dienststelle und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu gemeinschaftlichen Besprechungen, an denen auch die Schwerbehindertenvertretung und die Frauenvertreterin teilnehmen können, zusammentreten. In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebes behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Dienstkräfte wesentlich berühren. Der Vertreter der Dienststelle und der Personalrat haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.	(1) Die <u>Vertreterinnen oder</u> Vertreter der Dienststelle und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu gemeinschaftlichen Besprechungen, an denen auch die Schwerbehindertenvertretung und die Frauenvertreterin teilnehmen können, zusammentreten. <u>Die Teilnahme der Jugend- und Auszubildendenvertretung richtet sich nach § 65 Absatz 5.</u> In <u>den Besprechungen</u> soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebes behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Dienstkräfte wesentlich berühren. <u>Die Vertretung</u> der Dienststelle und der Personalrat haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.
(2) Dienststelle und Personalrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu gefährden. Insbesondere dürfen Dienststelle und Personalrat keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.	(2) Dienststelle und Personalrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu gefährden. Insbesondere dürfen Dienststelle und Personalrat keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.
(3) Dienststelle und Personalrat dürfen andere Stellen erst anrufen, nachdem eine Einigung nicht erzielt worden ist; § 2 bleibt unberührt.	(3) Dienststelle und Personalrat dürfen andere Stellen erst anrufen, nachdem eine Einigung nicht erzielt worden ist. § 2 bleibt unberührt.
	<u>(4) Die schuldhafte Verletzung einer der Dienststellenleitung nach diesem Gesetz obliegenden Pflicht ist ein Dienstvergehen nach § 47 des Beamtenstatusgesetzes.</u>
§ 71 Neutralitätsgebot	§ 71 Neutralitätsgebot
(1) Dienststelle, Dienstbehörde, oberste Dienstbehörde und Personalvertretungen	(1) Dienststelle, Dienstbehörde, oberste Dienstbehörde und Personalvertretungen

haben darüber zu wachen, daß alle Dienstkräfte nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung wegen Geschlecht, sexueller Identität, Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, die freiheitliche demokratische Grundordnung bejahender politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung unterbleibt.	haben darüber zu wachen, <u>dass</u> alle Dienstkräfte nach Recht und Billigkeit behandelt werden. <u>Dazu zählt</u> insbesondere, <u>dass</u> jede <u>Benachteiligung von Dienstkräften</u> wegen <u>ihres</u> Geschlechts, <u>ihrer geschlechtlichen Identität</u> , <u>ihrer</u> sexuellen Identität, <u>ihres Alters</u> , <u>einer Behinderung</u> , <u>ihrer</u> Abstammung, <u>ihrer</u> Nationalität, <u>ihrer ethnischen</u> Herkunft <u>oder sonstigen Herkunft</u> , <u>ihrer</u> Religion <u>oder Weltanschauung</u> , <u>ihrer</u> die freiheitliche demokratische Grundordnung bejahenden politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung unterbleibt. <u>Dabei müssen Dienststelle und Personalvertretung sich so verhalten, dass das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird.</u>
(2) Dienstkräfte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch in der Dienststelle nicht beschränkt; dabei müssen sie sich so verhalten, daß das Vertrauen der Dienstkräfte in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. Der Vertreter der Dienststelle und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.	(2) Dienstkräfte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch in der Dienststelle nicht beschränkt; dabei müssen sie sich so verhalten, <u>dass</u> das Vertrauen der Dienstkräfte in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. <u>Die Vertretung</u> der Dienststelle und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.
(3) Die Personalvertretungen haben sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Dienstkräfte einzusetzen.	(3) Die Personalvertretungen haben sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Dienstkräfte einzusetzen.
§ 72 Allgemeine Aufgaben	§ 72 Allgemeine Aufgaben
(1) Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:	(1) Der Personalrat <u>sowie die entsprechenden Stufenvertretungen haben</u> folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen, 2. darüber zu wachen, daß die für die Dienstkräfte geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden, 3. Anregungen und Beschwerden von Dienstkräften entgegenzunehmen, und, falls sie berechtigt erscheinen, auf ihre Erledigung hinzuwirken, 4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbehinderter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen zu fördern; 5. Maßnahmen zur beruflichen Förderung Schwerbehinderter zu beantragen, 6. darüber zu wachen, dass Pläne zur Förderung von Personen mit Migrationshintergrund nach § 9 des Partizipationsgesetzes vom 5. Juli 2021 (GVBl. S. 842) erstellt und durchgeführt werden und die Eingliederung von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte in die Dienststelle sowie das Verständnis zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft zu fördern;	1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen; 2. darüber zu wachen, dass die für die Dienstkräfte geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden; 3. Anregungen und Beschwerden von Dienstkräften entgegenzunehmen, und, falls sie berechtigt erscheinen, auf ihre Erledigung hinzuwirken; 4. <u>der Benachteiligung von Menschen mit Behinderung entgegenzuwirken sowie deren Inklusion und Teilhabe zu fördern, insbesondere</u> die Eingliederung und berufliche Entwicklung <u>schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter</u> und sonstiger <u>besonders</u> schutzbedürftiger, insbesondere älterer <u>Beschäftigter</u> zu fördern <u>sowie</u> Maßnahmen zur beruflichen Förderung <u>schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter</u> zu beantragen; 5. darüber zu wachen, dass Pläne zur Förderung von Personen mit Migrationshintergrund nach § 9 des Partizipationsgesetzes vom 5. Juli 2021 (GVBl. S. 842), <u>das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 9. Februar 2023 (GVBl. S. 30) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung</u> erstellt und durchgeführt werden, die Eingliederung von Beschäftigten mit Migrationsgeschichte in die Dienststelle <u>und</u> das Verständnis zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft
--	---

7. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der jugendlichen und auszubildenden Dienstkräfte eng zusammenzuarbeiten, 8. die Dienstkräfte in den Verwaltungsräten und den entsprechenden Organen von Einrichtungen des Landes Berlin nach den hierfür geltenden Vorschriften zu vertreten, 9. darüber zu wachen, daß die Chancengleichheit von Frauen und Männern herbeigeführt wird, Frauenförderpläne erstellt und durchgeführt werden, 10. die Akzeptanz gegenüber Menschen unterschiedlicher sexueller Identität zu fördern und darauf hinzuwirken, dass Benachteiligungen von weiblichen und männlichen Homosexuellen, Bisexuellen und Transsexuellen abgebaut werden.	zu fördern <u>sowie Maßnahmen zur Bekämpfung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der Dienststelle zu beantragen;</u> 6. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der jugendlichen und auszubildenden Dienstkräfte eng zusammenzuarbeiten; 7. die Dienstkräfte in den Verwaltungsräten und den entsprechenden Organen von Einrichtungen des Landes Berlin nach den hierfür geltenden Vorschriften zu vertreten; 8. <u>die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und</u> darüber zu wachen, <u>dass</u> Frauenförderpläne erstellt und durchgeführt werden, <u>sowie Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, entgegenzuwirken, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg;</u> 9. <u>die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern;</u> 10. die Akzeptanz gegenüber Menschen unterschiedlicher sexueller <u>und geschlechtlicher</u> Identität <u>sowie körperlicher Geschlechtsmerkmale und unterschiedlichen Geschlechtsausdrucks zu fördern und entsprechenden Benachteiligungen entgegenzuwirken.</u>
--	--

(2) Der Personalrat ist an Prüfungen der Dienstkräfte zu beteiligen. Das Nähere regeln die Prüfungsordnungen.	(2) Der Personalrat ist an Prüfungen der Dienstkräfte zu beteiligen. Das Nähere regeln die Prüfungsordnungen.
§ 73 Informationsrecht	§ 73 Informationsrecht und Datenschutz
(1) Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind sämtliche zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Personalakten dürfen nur mit <u>Einwilligung</u> der betroffenen Person <u>übermittelt</u> werden. Die Personalvertretung ist auch über die Wirtschaftsplanung oder Haushaltsplanung der Dienststelle sowie über die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung zu unterrichten.	(1) Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind sämtliche zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen <u>und vorhandene Informationen</u> zur Verfügung zu stellen. Personalakten dürfen nur mit <u>Zustimmung</u> der betroffenen Person <u>und nur von den von ihr bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen</u> werden. <u>Die Überlassung von elektronischen Personalaktenauszügen oder solcher in Papierform bedarf einer entsprechenden Zustimmung. Die Personalvertretung ist vor Probetrieb oder Einführung neuer Softwareprogramme und deren Leistungsumfang zu informieren.</u> Die Personalvertretung ist auch über die Wirtschaftsplanung oder Haushaltsplanung der Dienststelle <u>und</u> über die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung zu unterrichten.
(2) Die Vorschriften über die Behandlung von Verschlusssachen bleiben unberührt.	(2) Die Vorschriften über die Behandlung von <u>Verschlusssachen</u> bleiben unberührt.
	(3) Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat die Personalvertretung die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit die Personalvertretung zur Erfüllung der in ihrer Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist die Dienststelle der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die Personalvertretung ist verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften im Tätigkeitsbereich der Personalvertretung sicherzustellen.
	(4) Die oder der behördliche Datenschutzbeauftragte berät und

	<u>unterstützt die Personalvertretung bei deren Erstellung des Datenschutz- und Löschkonzepts und überwacht die Einhaltung der Datenschutzvorschriften. Die oder der Datenschutzbeauftragte gibt der Personalvertretung Gelegenheit, eigenständig Abhilfe zu schaffen, sofern datenschutzrechtliche Bedenken bestehen.</u>
	<u>(5) Personenbezogene Daten, die der Personalrat in Akten oder elektronisch verarbeitet, sind zu vernichten oder zu löschen, sobald sie zur Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlich sind und besondere gesetzliche Regelungen nichts anderes bestimmen.</u>
§ 74 Dienstvereinbarungen	§ 74 Dienstvereinbarungen
(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Sie werden von der Dienststelle und dem Personalrat geschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzumachen.	(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Sie werden von der Dienststelle und dem Personalrat geschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzumachen.
(2) Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, gehen den Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor. Sie sind, sofern sie für einen über eine Dienststelle hinausgehenden Bereich bestimmt sind, zwischen der obersten Dienstbehörde und dem Hauptpersonalrat im Einvernehmen mit der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung zu schließen.	(2) Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, gehen den Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor. Sie sind, sofern sie für einen über eine Dienststelle hinausgehenden Bereich bestimmt sind, zwischen der obersten Dienstbehörde und dem Hauptpersonalrat im Einvernehmen mit der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung zu schließen. <u>Entwürfe von Dienstvereinbarungen, die für einen über eine oberste Dienstbehörde hinausgehenden Bereich oder für die gesamte Berliner Verwaltung bestimmt sind, werden von der Fachverwaltung, zu deren Geschäftsbereich der mit der Dienstvereinbarung zu regelnde Sachverhalt gehört, gemeinsam mit dem für den Abschluss der Dienstvereinbarung zuständigen Hauptpersonalrat erarbeitet.</u>

Dienstvereinbarungen, die für einen über eine oberste Dienstbehörde hinausgehenden Bereich bestimmt sind, schließt die für das Personalvertretungsrecht zuständige Senatsverwaltung im Einvernehmen mit den beteiligten obersten Dienstbehörden mit dem Hauptpersonalrat. Dienstvereinbarungen, die für die gesamte Berliner Verwaltung bestimmt sind, schließt die für das Personalvertretungsrecht zuständige Senatsverwaltung mit dem Hauptpersonalrat.	Dienstvereinbarungen, die für einen über eine oberste Dienstbehörde hinausgehenden Bereich bestimmt sind, schließt die für das Personalvertretungsrecht zuständige Senatsverwaltung im Einvernehmen mit den beteiligten obersten Dienstbehörden mit dem Hauptpersonalrat. Dienstvereinbarungen, die für die gesamte Berliner Verwaltung bestimmt sind, schließt die für das Personalvertretungsrecht zuständige Senatsverwaltung mit dem Hauptpersonalrat.
(3) Besteht für den Bereich, für den eine Dienstvereinbarung geschlossen werden soll, ein Gesamtpersonalrat, so tritt dieser an die Stelle des Personalrats oder des Hauptpersonalrats. Im Geschäftsbereich der Polizeibehörde tritt an die Stelle der obersten Dienstbehörde die Dienstbehörde.	(3) Besteht für den Bereich, für den eine Dienstvereinbarung geschlossen werden soll, ein Gesamtpersonalrat, so tritt dieser an die Stelle des Personalrats oder des Hauptpersonalrats. Im Geschäftsbereich der Polizeibehörde tritt an die Stelle der obersten Dienstbehörde die Dienstbehörde.
	<u>(4) Nach Ablauf einer Dienstvereinbarung ist eine Nachwirkung der in ihr getroffenen Regelungen ausgeschlossen, sofern eine Nachwirkung vertraglich nicht ausdrücklich vereinbart wird.</u>
§ 75 Ausschluss von Dienstvereinbarungen	§ 75 Ausschluss von Dienstvereinbarungen
Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zuläßt.	Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.
§ 76 Krankenhausbetriebe	§ 76 Krankenhausbetriebe
In den Krankenhausbetrieben hat die Personalvertretung die Krankenhausleitung in der Erfüllung der Betriebszwecke durch Beratung und Mitarbeit zu unterstützen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe steht der Personalvertretung das Recht auf Auskunft und laufende Berichterstattung über die Betriebsvorgänge und die Entwicklung des	In den Krankenhausbetrieben hat die Personalvertretung die Krankenhausleitung in der Erfüllung der Betriebszwecke durch Beratung und Mitarbeit zu unterstützen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe steht der Personalvertretung das Recht auf Auskunft und laufende Berichterstattung über die Betriebsvorgänge und die Entwicklung des

Betriebes sowie auf Vorlage der erläuterten Bilanz mit Gewinn- und Verlustrechnung zu.	Betriebes sowie auf Vorlage der erläuterten Bilanz mit Gewinn- und Verlustrechnung zu.
§ 77 Arbeitsschutz	§ 77 Arbeitsschutz
(1) Die Personalvertretung hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.	(1) Die Personalvertretung hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.
(2) Die Dienststelle und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, die Personalvertretung oder die von ihr bestimmten Mitglieder der Personalvertretung bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Die Dienststelle hat der Personalvertretung unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.	(2) Die Dienststelle und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, die Personalvertretung oder die von ihr bestimmten Mitglieder der Personalvertretung bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen sowie bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. <u>Betreffen Angelegenheiten des Arbeitsschutzes oder Besichtigungen besonders jugendliche oder auszubildende Dienstkräfte, ist ebenfalls ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung hinzuzuziehen.</u> Die Dienststelle hat der Personalvertretung unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.
(3) An den Besprechungen der Dienststelle mit den Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuß nach § 719 Abs. 4 der Reichsversicherungsordnung nehmen von der Personalvertretung beauftragte Mitglieder der Personalvertretung teil.	(3) An den Besprechungen der Dienststelle mit den Sicherheitsbeauftragten <u>nach § 22 Absatz 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch</u> nehmen von der Personalvertretung beauftragte Mitglieder der Personalvertretung teil.
(4) Die Personalvertretung erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu	(4) Die Personalvertretung erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen sie nach den Absätzen 2 und 3

denen sie nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist:	hinzuzuziehen ist, <u>sowie Gutachten, die der Dienststelle in diesem Zusammenhang bekannt sind oder werden, sofern diese keine personenbezogenen, besonders zu schützenden Daten über gesundheitliche Einschränkungen von Beschäftigten enthalten.</u>
(5) Die Dienststelle hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach § 1552 der Reichsversicherungsordnung von der Personalvertretung zu unterschreibenden Unfallanzeige oder der nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu fertigenden Niederschrift oder Unfallanzeige auszuhändigen.	(5) Die Dienststelle hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach <u>§ 193 Absatz 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch</u> von der Personalvertretung zu unterschreibenden Unfallanzeige oder der nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu fertigenden Niederschrift oder Unfallanzeige auszuhändigen.
(6) Vor der Verpflichtung oder Entpflichtung eines freiberuflich tätigen Arztes für betriebsärztliche Aufgaben, einer freiberuflich tätigen Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eines überbetrieblichen Dienstes von Betriebsärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit ist die Personalvertretung zu hören.	(6) Vor der Verpflichtung oder Entpflichtung <u>einer freiberuflich tätigen Ärztin oder</u> eines freiberuflich tätigen Arztes für betriebsärztliche Aufgaben, einer freiberuflich tätigen Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eines überbetrieblichen Dienstes von <u>Betriebsärztinnen und -ärzten</u> oder Fachkräften für Arbeitssicherheit ist die Personalvertretung zu hören.
§ 78 Durchführung von Entscheidungen	§ 78 Durchführung von Entscheidungen
(1) Entscheidungen, an denen die Personalvertretung beteiligt war, führt je nach Zuständigkeit die Dienststelle, die Dienstbehörde oder die oberste Dienstbehörde durch, es sei denn, daß im Einzelfall mit der Personalvertretung etwas anderes vereinbart ist.	(1) Entscheidungen, an denen die Personalvertretung beteiligt war, führt je nach Zuständigkeit die Dienststelle, die Dienstbehörde oder die oberste Dienstbehörde durch, es sei denn, <u>dass</u> im Einzelfall mit der Personalvertretung etwas anderes vereinbart ist.
(2) Die Personalvertretung darf nicht einseitig in den Dienstbetrieb eingreifen.	(2) Die Personalvertretung darf nicht einseitig in den Dienstbetrieb eingreifen.
§ 79 Mitbestimmung	§ 79 Mitbestimmung
(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Personalvertretung unterliegt, bedarf sie ihrer vorherigen Zustimmung.	(1) Unterliegt eine Maßnahme der Mitbestimmung, <u>darf sie nur mit vorheriger Zustimmung der Personalvertretung umgesetzt werden.</u>
(2) Die Dienststelle unterrichtet die Personalvertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt die Zustimmung.	(2) Die Dienststelle unterrichtet die Personalvertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt die Zustimmung.

Die Personalvertretung kann verlangen, daß die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet. Der Beschluß der Personalvertretung ist der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen, im Falle der außerordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche seit Zugang des Antrages schriftlich mitzuteilen und im Falle der Ablehnung zu begründen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht die Personalvertretung innerhalb der genannten Frist die Zustimmung schriftlich verweigert; dies gilt nicht, wenn die Personalvertretung schriftlich Fristverlängerung beantragt hat. Ist die Dienststelle nach allgemeinen Vorschriften an eine Frist gebunden, so kommt eine Fristverlängerung höchstens bis zu einer Woche vor Ablauf dieser Frist in Betracht; hat die Personalvertretung bis zum Ablauf der Fristverlängerung die Zustimmung nicht schriftlich verweigert, so gilt die Maßnahme als gebilligt.	Die Personalvertretung kann verlangen, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet. Der Beschluss der Personalvertretung ist der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen, im Falle der außerordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche seit Zugang des Antrages mitzuteilen und im Falle der Ablehnung zu begründen. Eine Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Personalvertretung nicht fristgemäß die Zustimmung unter Angabe von Sachgründen verweigert. <u>Die Personalvertretung und die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle können innerhalb der Zustimmungsfristen im Einzelfall, für begrenzte, nicht länger als drei Monate umfassende Zeiträume oder für bestimmte Mitbestimmungstatbestände eine von Satz 3 abweichende Frist vereinbaren.</u> Ist die Dienststelle nach allgemeinen Vorschriften an eine Frist gebunden, kommt eine Fristverlängerung höchstens bis zu einer Woche vor Ablauf dieser Frist in Betracht.
	<u>(3) Der Personalrat kann in den Fällen der §§ 86 Absatz 3, 87 und 88 seine Zustimmung nur verweigern, wenn</u> <u>1. die Maßnahme gegen eine Bestimmung in einer Rechtsvorschrift oder einen Tarifvertrag, eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung, den Frauenförderplan, den Plan zur Förderung von Personen mit Migrationshintergrund, eine Dienstvereinbarung, eine Inklusionsvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung oder eine Verwaltungsvorschrift im Sinne des § 90 Absatz 1 Nummer 1 verstößt oder</u> <u>2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme die oder der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus</u>

	<u>dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder</u> <u>3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass die oder der Beschäftigte oder die Bewerberin oder der Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören wird.</u>
(3) Verweigert die Personalvertretung die Zustimmung und trägt sie dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vor, die für eine Dienstkraft ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, hat die Dienststelle der Dienstkraft Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist auf Antrag der Dienstkraft aktenkundig zu machen.	(4) Verweigert die Personalvertretung <u>ihre</u> Zustimmung und trägt sie dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vor, die für eine Dienstkraft ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, hat die Dienststelle der Dienstkraft Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist auf Antrag der Dienstkraft aktenkundig zu machen.
	<u>(5) Abweichend von den Absätzen 1 und 2 kann die Personalvertretung ihre Zustimmung zu Maßnahmen in zuvor festgelegten Einzelfällen oder für zuvor festgelegte Fallgruppen von Maßnahmen vorab erteilen. Die Bestimmung der Maßnahmen erfolgt für die Dauer der Amtszeit der Personalvertretung; die Bestimmung kann jederzeit geändert oder widerrufen werden. Die Fälle, in denen eine vorab erteilte Zustimmung in Anspruch genommen worden ist, sind der Personalvertretung jeweils in der nächsten Sitzung bekanntzugeben.</u>
	<u>(6) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie oder er hat der Personalvertretung die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Mitbestimmung einzuleiten oder fortzusetzen.</u>

(4) Beantragt die Personalvertretung eine Maßnahme, die ihrer Mitbestimmung unterliegt, so hat sie sie schriftlich der Dienststelle vorzuschlagen. Wird dem Antrage nicht entsprochen, so hat die Dienststelle der Personalvertretung innerhalb zweier Wochen ihre Entscheidung schriftlich mitzuteilen und zu begründen. Ist eine Entscheidung innerhalb zweier Wochen nicht möglich, so ist ein Zwischenbescheid zu erteilen.	(7) Die Personalvertretung kann der Dienststelle eine Maßnahme mit Kollektivbezug, die ihrer Mitbestimmung unterliegt, vorschlagen. Der Vorschlag ist zu begründen. Wird dem Initiativantrag nicht entsprochen, hat die Dienststelle der Personalvertretung innerhalb von zwei Wochen ihre Entscheidung mitzuteilen und zu begründen. Ist eine Entscheidung innerhalb von zwei Wochen nicht möglich, ist ein Zwischenbescheid zu erteilen.
	(8) Unterrichtung, Beschlussmitteilung, Fristenvereinbarung, Initiativantrag und Entscheidungsmitteilung können schriftlich, in Textform, durch Übermittlung eines intern elektronisch gezeichneten Dokuments oder unter Nutzung eines dienststellenüblichen elektronischen Dokumentenmanagement- oder Vorgangsbearbeitungssystems erfolgen. Hat die Dienststelle zur Unterrichtung ein dienststellenübliches elektronisches Mail-, Dokumentenmanagement- oder Vorgangsbearbeitungssystem genutzt, soll der Beschluss auf gleichem Wege übermittelt werden.
(5) Als Dienststelle im Sinne der Absätze 1 bis 4 gelten auch die Dienstbehörden und obersten Dienstbehörden.	(9) Als Dienststelle im Sinne der Absätze 1 bis 8 gelten auch die Dienstbehörden und obersten Dienstbehörden.
§ 80 Verfahren bei Nichteinigung	§ 80 Einigungsverfahren
(1) [...]Die für die Verhandlung erforderlichen Unterlagen sind dem Hauptpersonalrat unverzüglich nach Feststellung der Nichteinigung zu übersenden. Die Verhandlung soll innerhalb	(1) Wird eine Maßnahme abgelehnt und kommt nachfolgend eine Einigung zwischen dem Personalrat und der Dienststelle nicht zustande, kann die Dienststelle oder der Personalrat ein Einigungsverfahren anstrengen. Dazu ist die Angelegenheit der Dienstbehörde unverzüglich nach dem Scheitern der Einigung schriftlich oder in Textform zur Verhandlung zwischen Dienstbehörde und dem Hauptpersonalrat vorzulegen. Die erforderlichen Unterlagen sind dem Hauptpersonalrat zeitgleich zu übersenden. Die Verhandlung soll innerhalb

von zwölf Arbeitstagen nach Eingang der Unterlagen beim Hauptpersonalrat stattfinden; die Frist kann einvernehmlich verlängert werden. [...]	von zwölf Arbeitstagen nach Eingang der Unterlagen beim Hauptpersonalrat stattfinden; die Frist kann einvernehmlich verlängert werden. <u>Der Hauptpersonalrat kann ein Teilgremium mit der Verhandlung und Entscheidung betrauen.</u>
(1) Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet nach Verhandlung zwischen der Dienstbehörde und dem Hauptpersonalrat im Bereich 1. der Hauptverwaltung: der Leiter der Dienstbehörde; 2. der Verwaltung des Abgeordnetenhauses: der Präsident des Abgeordnetenhauses; 3. des Rechnungshofs: der Präsident des Rechnungshofs; 3. a) des Datenschutzbeauftragten: der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit; 4. der Bezirksverwaltungen: der Leiter der Abteilung Personal und Verwaltung, im Bereich der Krankenhausbetriebe, soweit es sich nicht um Einzelpersonalangelegenheiten handelt, für die der Krankenhausbetrieb nicht zuständig ist: nach Maßgabe des Landeskrankenhausgesetzes die Krankenhauskonferenz oder die Krankenhausleitung; [...]	(2) Kommt <u>in der Verhandlung</u> eine Einigung nicht zustande, entscheidet im Bereich 1. der Hauptverwaltung: <u>die Leiterin oder</u> der Leiter der Dienstbehörde; 2. der Verwaltung des Abgeordnetenhauses: <u>die Präsidentin oder</u> der Präsident des Abgeordnetenhauses; 3. des Rechnungshofs: <u>die Präsidentin oder</u> der Präsident des Rechnungshofs; <u>4. der oder</u> des Datenschutzbeauftragten: <u>die oder</u> der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit; <u>5. der oder des Bürger- und Polizeibeauftragten: die oder der Bürger- und Polizeibeauftragte;</u> <u>6. der Bezirksverwaltungen: das Bezirksamtsmitglied dessen Geschäftsbereich die Serviceeinheit Personal umfasst;</u> <u>7. des Krankenhauses des Maßregelvollzugs Berlin,</u> soweit es sich nicht um Einzelpersonalangelegenheiten handelt, für die der Krankenhausbetrieb nicht zuständig ist: nach Maßgabe des Landeskrankenhausgesetzes die Krankenhauskonferenz oder die Krankenhausleitung;

[...] Die Entscheidung soll innerhalb von zwölf Arbeitstagen nach Abschluß der Verhandlung getroffen werden:-	<u>8. der Eigenbetriebe des Landes Berlin: das durch Gesetz, Satzung oder in sonstiger Weise mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde hierzu berufene Organ, soweit das Personal nicht im Dienst einer anderen Dienstbehörde des Landes Berlin steht.</u> Die Entscheidung soll innerhalb von zwölf Arbeitstagen nach Abschluss der Verhandlung getroffen werden <u>und ist den Beteiligten unverzüglich zuzuleiten.</u>
(2) In den Dienstbereichen, in denen ein Gesamtpersonalrat besteht und die zuständige Dienstbehörde nicht zugleich oberste Dienstbehörde ist, tritt in den Fällen des Absatzes 1 an die Stelle des Hauptpersonalrats der Gesamtpersonalrat. Gegen die Entscheidung kann der Gesamtpersonalrat innerhalb von zwei Wochen die oberste Dienstbehörde anrufen. Diese entscheidet nach Verhandlung mit dem Hauptpersonalrat. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht, soweit der Gesamtpersonalrat nach § 54 anstelle eines Personalrats entschieden hat; in diesen Fällen gilt Absatz 1.	<u>(3)</u> In den Dienstbereichen, in denen ein Gesamtpersonalrat besteht und die zuständige Dienstbehörde nicht zugleich oberste Dienstbehörde ist, tritt in den Fällen des Absatzes 1 an die Stelle des Hauptpersonalrats der Gesamtpersonalrat. Gegen die Entscheidung kann der Gesamtpersonalrat innerhalb von zwei Wochen die oberste Dienstbehörde anrufen. Diese entscheidet nach Verhandlung mit dem Hauptpersonalrat. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht, soweit der Gesamtpersonalrat nach § 54 anstelle eines Personalrats entschieden hat; in diesen Fällen <u>gelten die Absätze 1 und 2.</u>
(3) Bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts entscheidet in den Fällen der Absätze 1 und 2 das zuständige Organ:-	<u>(4)</u> Bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts <u>trifft an die Stelle des Hauptpersonalrats der Gesamtpersonalrat. Ist ein Gesamtpersonalrat nicht vorhanden, erfolgt die Verhandlung zwischen dem Personalrat und der Dienstbehörde. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet das durch Gesetz, Satzung oder in sonstiger Weise berufene Organ.</u>
§ 81 Einigungsstelle	§ 81 Einigungsstelle
(1) Gegen die Entscheidung nach § 80 kann der Hauptpersonalrat auf Antrag der zuständigen Personalvertretung binnen zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen. Sieht der Hauptpersonalrat von der Anrufung der	(1) Gegen die Entscheidung nach § 80 kann der Hauptpersonalrat auf Antrag der zuständigen Personalvertretung binnen zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen; <u>die Dienststelle ist unter Benennung der</u>

Einigungsstelle ab, so hat er dies der zuständigen Personalvertretung unverzüglich mitzuteilen. Bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt an die Stelle des Hauptpersonalrats die zuständige Personalvertretung.	<u>wesentlichen Gründe unverzüglich über die Anrufung zu informieren.</u> Sieht der Hauptpersonalrat von der Anrufung der Einigungsstelle ab, so hat er dies der zuständigen Personalvertretung <u>und der Dienststelle</u> unverzüglich mitzuteilen. Bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt an die Stelle des Hauptpersonalrats die zuständige Personalvertretung.
(2) In den in § 85 Abs. 1 Satz 1 Nr. 13 Buchstabe a, Abs. 2 Nr. 1, 2 und 8 bis 10, § 86 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 genannten Angelegenheiten, in den in § 87 Nr. 1 und 8 genannten Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die in ihrer Tätigkeit zeitlich überwiegend hoheitsrechtliche Befugnisse im Sinne von Artikel 33 Abs. 4 des Grundgesetzes ausüben, sowie in den in § 85 Abs. 2 Nr. 3 bis 7, § 86 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 bis 6 und § 88 genannten Angelegenheiten der Beamten kann die oberste Dienstbehörde, für die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die Aufsichtsbehörde binnen eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle die Entscheidung des Senats von Berlin beantragen. Für die Verwaltung des Abgeordnetenhauses, für den Rechnungshof und für den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit entscheidet anstelle des Senats von Berlin binnen eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle der Präsident des Abgeordnetenhauses, der Präsident des Rechnungshofs oder der Berliner	(2) In den in <u>1. § 85 Absatz 1 Satz 1 Nummer 15, Absatz 3 Nummer 1, 2 und 8 bis 12, § 86 Absatz 1 Nummer 4 und Absatz 3 Satz 1 Nummer 1</u> genannten Angelegenheiten, <u>2. § 87 Nummer 1 und 7</u> genannten Angelegenheiten der <u>Arbeitnehmerinnen und</u> Arbeitnehmer, die in ihrer Tätigkeit zeitlich überwiegend hoheitsrechtliche Befugnisse im Sinne von Artikel 33 <u>Absatz 4</u> des Grundgesetzes ausüben, <u>und</u> <u>3. § 85 Absatz 3 Nummer 3 bis 7, § 86 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 bis 7 und § 88</u> genannten Angelegenheiten der <u>Beamtinnen und</u> Beamten kann die oberste Dienstbehörde, für die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die Aufsichtsbehörde binnen eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle die Entscheidung des Senats von Berlin beantragen. Für die Verwaltung des Abgeordnetenhauses, den Rechnungshof, <u>die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit oder</u> den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit <u>und die oder den Bürger- und Polizeibeauftragten</u> entscheidet anstelle des Senats von Berlin binnen eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Einigungsstelle <u>die Präsidentin oder</u> der Präsident des Abgeordnetenhauses, <u>die</u>

Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit.	<u>Präsidentin oder</u> der Präsident des Rechnungshofs, <u>die oder</u> der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit <u>oder die oder der Bürger- und Polizeibeauftragte.</u>
§ 82 Zusammensetzung	§ 82 Zusammensetzung
(1) Die Einigungsstelle wird bei der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung gebildet und führt die Bezeichnung "Einigungsstelle für Personalvertretungssachen". Sie besteht aus sechs Beisitzern und einem unparteiischen Vorsitzenden oder dessen Vertreter.	(1) Die Einigungsstelle wird bei der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung gebildet und führt die Bezeichnung „Einigungsstelle für Personalvertretungssachen“. Sie besteht aus sechs <u>Beisitzerinnen oder</u> Beisitzern und <u>einer oder</u> einem unparteiischen Vorsitzenden oder <u>deren oder</u> dessen <u>Vertreterin oder</u> Vertreter.
(2) Der Vorsitzende und drei Vertreter werden von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung nach Einigung mit dem Hauptpersonalrat für die Dauer von vier Jahren bestellt. Kommt innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden des Vorsitzenden oder eines Vertreters eine Einigung über die Person nicht zustande, so bestellt sie der Präsident des Oberverwaltungsgerichts Berlin.	(2) <u>Die oder</u> der <u>unparteiische</u> Vorsitzende <u>der Einigungsstelle</u> und drei <u>Vertreterinnen oder</u> Vertreter werden von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung nach Einigung mit dem Hauptpersonalrat für die Dauer von vier Jahren bestellt. Kommt innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden <u>der oder</u> des Vorsitzenden oder <u>einer Vertreterin oder</u> eines Vertreters eine Einigung über die Person nicht zustande, bestellt sie <u>die Präsidentin oder</u> der Präsident des Oberverwaltungsgerichts Berlin.
(3) Die Beisitzer werden von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung für die Dauer von vier Jahren bestellt.	(3) Die <u>Beisitzerinnen und</u> Beisitzer werden von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung für die Dauer von vier Jahren bestellt.
(4) Die Beisitzer müssen je zur Hälfte 1. von den obersten Dienstbehörden des Landes Berlin oder der obersten Dienstbehörde der jeweiligen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts und 2. von dem Hauptpersonalrat, für Angelegenheiten des Personals der Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts von deren	(4) Die <u>Beisitzerinnen und</u> Beisitzer müssen je zur Hälfte 1. von den obersten Dienstbehörden des Landes Berlin oder der obersten Dienstbehörde der jeweiligen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts und 2. von dem Hauptpersonalrat, für Angelegenheiten des Personals der Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts von deren

Gesamtpersonalrat oder, falls ein solcher nicht besteht, von deren Personalrat vorgeschlagen sein. Unter den von den Personalvertretungen vorgeschlagenen Beisitzern sollen die in den betroffenen Dienststellen vorhandenen Gruppen (§ 3 Abs. 2) vertreten sein. Betrifft die Angelegenheit lediglich eine Gruppe, so sollen die in Satz 2 genannten Beisitzer dieser Gruppe angehören.	Gesamtpersonalrat oder, falls ein solcher nicht besteht, von deren Personalrat vorgeschlagen sein. Unter den von den Personalvertretungen vorgeschlagenen Beisitzerinnen und Beisitzern sollen die in den betroffenen Dienststellen vorhandenen Gruppen nach § 3 Absatz 2 vertreten sein. Betrifft die Angelegenheit lediglich eine Gruppe, sollen die in Satz 2 genannten Beisitzerinnen und Beisitzer dieser Gruppe angehören. <u>Die Beisitzerinnen und Beisitzer müssen Dienstkräfte des Landes Berlin oder der jeweiligen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts sein.</u>
§ 83 Verfahren vor der Einigungsstelle	§ 83 Verfahren vor der Einigungsstelle
(1) Die Verhandlungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. Den Vertretern der Verwaltungen und der Personalvertretungen ist die Anwesenheit zu gestatten und Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Äußerung zu geben. Andere Personen, die ein berechtigtes Interesse nachweisen, können zur Verhandlung zugelassen werden.	(1) Die Verhandlungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. Den <u>Vertreterinnen und</u> Vertretern der Verwaltungen und der Personalvertretungen ist die Anwesenheit zu gestatten und Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Äußerung zu geben. Andere Personen, die ein berechtigtes Interesse nachweisen, können zur Verhandlung zugelassen werden.
(2) Die Einigungsstelle entscheidet nach mündlicher Verhandlung durch Beschluss. Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst.	(2) Die Einigungsstelle entscheidet nach mündlicher Verhandlung durch Beschluss. Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst.
(3) Die oder der Vorsitzende der Einigungsstelle kann Verhandlungen und Beschlussfassungen mittels Videokonferenz durchführen lassen, wenn 1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind und 2. nicht mindestens eine Beisitzerin oder ein Beisitzer oder einer der Beteiligten binnen einer Frist von drei Tagen ab dem Zugang der Ladung gegenüber der oder dem Vorsitzenden der Einigungsstelle schriftlich widerspricht.	(3) Die oder der Vorsitzende der Einigungsstelle kann Verhandlungen und Beschlussfassungen mittels Videokonferenz durchführen lassen, wenn 1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind und 2. nicht mindestens eine Beisitzerin oder ein Beisitzer oder einer der Beteiligten binnen einer Frist von drei Tagen ab dem Zugang der Ladung gegenüber der oder dem Vorsitzenden der Einigungsstelle schriftlich widerspricht.

Eine über ein schriftliches Sitzungsprotokoll hinausgehende Aufzeichnung ist unzulässig. Die oder der Vorsitzende, die Beisitzerinnen und Beisitzer der Einigungsstelle sowie die Beteiligten und sonstigen Berechtigten, die mittels Videokonferenz an Verhandlungen und Beschlussfassungen teilnehmen, gelten als anwesend. Die oder der Vorsitzende der Einigungsstelle hat die Anwesenheit vor Beginn der Verhandlung oder Beschlussfassung festzustellen und im Protokoll zu vermerken.	Eine über ein schriftliches Sitzungsprotokoll hinausgehende Aufzeichnung ist unzulässig. Die oder der Vorsitzende, die Beisitzerinnen und Beisitzer sowie die Beteiligten und sonstigen Berechtigten, die mittels Videokonferenz an Verhandlungen und Beschlussfassungen teilnehmen, gelten als anwesend. Die oder der Vorsitzende der Einigungsstelle hat die Anwesenheit vor Beginn der Verhandlung oder Beschlussfassung festzustellen und im Protokoll zu vermerken.
(4) Der Beschluss soll binnen zwei Monaten gefasst werden; dies gilt auch dann, wenn die Stellungnahmen der Beteiligten nicht rechtzeitig vorliegen. Der Beschluss ist den Beteiligten, in den Fällen des § 81 Abs. 2 auch der obersten Dienstbehörde oder der Aufsichtsbehörde zuzustellen. Er bindet die Beteiligten, soweit er eine Entscheidung enthält; § 81 Abs. 2 bleibt unberührt. Entscheidungen, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, dürfen jedoch nicht dem Senat von Berlin entzogen werden.	(4) Der Beschluss soll binnen zwei Monaten <u>nach Anrufung der Einigungsstelle</u> gefasst werden; dies gilt auch dann, wenn die Stellungnahmen der Beteiligten nicht rechtzeitig vorliegen. Der Beschluss ist den Beteiligten, in den Fällen des § 81 <u>Absatz</u> 2 auch der obersten Dienstbehörde oder der Aufsichtsbehörde zuzustellen. Er bindet die Beteiligten, soweit er eine Entscheidung enthält; § 81 <u>Absatz</u> 2 bleibt unberührt. Entscheidungen, die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, dürfen jedoch nicht dem Senat von Berlin entzogen werden.
§ 84 Mitwirkung	§ 84 Mitwirkung
	<u>(1) Die Dienststelle unterrichtet die Personalvertretung von der beabsichtigten mitwirkungspflichtigen Maßnahme und beantragt die Zustimmung. Die Personalvertretung kann verlangen, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet.</u>
(1) Soweit die Personalvertretung an Entscheidungen mitwirkt, ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziele einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihr zu erörtern.	<u>(2) Auf Wunsch der Personalvertretung ist die vorgesehene</u> Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung eingehend <u>innerhalb der Mitwirkungsfrist</u> mit ihr zu erörtern.
(2) Äußert sich die Personalvertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder hält sie bei	<u>(3) Äußert sich die Personalvertretung nicht</u> innerhalb von zwei Wochen oder hält sie bei

Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt; dies gilt nicht, wenn die Personalvertretung Fristverlängerung beantragt hat. § 79 Abs. 2 Satz 5 und Abs. 3 gilt entsprechend.	Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. <u>Der Personalrat und die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle können innerhalb der Äußerungsfrist eine von Satz 1 abweichende Frist vereinbaren. Im Fall der außerordentlichen Kündigung der in § 89 Absatz 1 benannten Dienstkräfte beträgt die Frist eine Woche.</u> § 79 Absatz 2 Satz 6 und Absatz 4 gilt entsprechend.
(3) Wird den Einwendungen der Personalvertretung nicht oder nicht in vollem Umfange entsprochen, so ist die Entscheidung der Personalvertretung unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dabei sind die Gründe anzugeben, die einer Berücksichtigung der Einwendungen oder Vorschläge der Personalvertretung entgegenstehen.	<u>(4) Macht die Personalvertretung innerhalb der Frist Einwendungen oder Vorschläge und wird</u> den Einwendungen nicht oder nicht in vollem Umfange entsprochen, ist die Entscheidung der Personalvertretung unverzüglich mitzuteilen. Dabei sind die Gründe anzugeben, die einer Berücksichtigung der Einwendungen oder Vorschläge der Personalvertretung entgegenstehen.
(4) Bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, können bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen getroffen werden. Die Personalvertretung ist hiervon unverzüglich zu unterrichten.	<u>(5) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle kann bei</u> Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen <u>treffen.</u> Die Personalvertretung ist hiervon unverzüglich zu unterrichten.
(5) § 79 Abs. 4 gilt entsprechend.	<u>(6)</u> § 79 Absatz 7 und 8 gilt entsprechend.
§ 85 Allgemeine Angelegenheiten	§ 85 Allgemeine Angelegenheiten
(1) Die Personalvertretung bestimmt, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder Tarifvertrag besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mit über 1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, 2. Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden,	(1) Die Personalvertretung bestimmt, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder Tarifvertrag besteht, gegebenenfalls durch <u>Abschluss</u> von Dienstvereinbarungen, mit über 1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; 2. Anordnung von <u>Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft,</u> Mehrarbeit und Überstunden;

3. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Bezüge und Arbeitsentgelte, 4. Aufstellung und Änderungen des Urlaubsplanes, 5. Durchführung der Berufsausbildung und Umschulung bei Arbeitnehmern, 6. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Dienstkräfte, 7. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen; 8. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen, 9. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Dienstkräften infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen, 10. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte einschließlich der Geldfaktoren,	<u>3. Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen;</u> <u>4. Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle;</u> 5. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Bezüge und Arbeitsentgelte; 6. Aufstellung und Änderungen des Urlaubsplanes; 7. Durchführung der Berufsausbildung und Umschulung bei Arbeitnehmern; 8. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Dienstkräfte; 9. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen <u>sowie Berufskrankheiten und zum Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Unfallverhütungsvorschriften;</u> 10. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen; 11. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Dienstkräften infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen; 12. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung <u>neuer</u> Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte einschließlich der Geldfaktoren; 13. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens;
--	--

11. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens, 12. Gestaltung der Arbeitsplätze, 13. Einführung und Anwendung a) technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit zu erfassen; b) sonstiger technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Dienstkräfte zu überwachen.	14. Gestaltung der Arbeitsplätze; 15. Einführung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit zu erfassen.
Nummer 2 gilt nicht, soweit bei unvorhergesehener dienstlicher Notwendigkeit 1. im Geschäftsbereich der Verfassungsschutzabteilung bei der Senatsverwaltung für Inneres, der Polizeibehörde, der Feuerwehr und der Berliner Stadtreinigungsbetriebe sowie in Krankenanstalten, Kindertagesstätten, Kinderheimen und Altenheimen Mehrarbeit oder Überstunden und 2. bei Lehrern zur Vermeidung eines Unterrichtsausfalles Mehrarbeit oder Überstunden im Umfange von bis zu drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat angeordnet werden. Die Personalvertretung ist unverzüglich zu unterrichten.	(2) Absatz 1 Nummer 2 gilt nicht, soweit bei <u>unvorhergesehenen dienstlichen Erfordernissen</u> 1. <u>insbesondere</u> im Geschäftsbereich der Verfassungsschutzabteilung bei der <u>für Verfassungsschutz zuständigen Senatsverwaltung</u>, der Polizeibehörde, der Feuerwehr <u>oder sonstiger Sicherheitsbehörden, in Betrieben der Energie- und Wasserversorgung, der Abfallbeseitigung und des öffentlichen Nahverkehrs, in für den Katastrophenschutz zuständigen Bereichen der Verwaltungen</u> sowie in Krankenanstalten, Kindertagesstätten, Kinderheimen und Altenheimen <u>Dienstbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft</u>, Mehrarbeit oder Überstunden und 2. bei Lehrkräften zur Vermeidung eines Unterrichtsausfalles Mehrarbeit oder Überstunden im Umfange von bis zu drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat angeordnet werden. Die Personalvertretung ist unverzüglich zu unterrichten.

(2) Die Personalvertretung bestimmt, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder durch Tarifvertrag besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen nach Maßgabe des § 81 Abs. 2 mit über 1. allgemeine Fragen der Fortbildung der Dienstkräfte, 2. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, 3. Durchführung der Fortbildung von Dienstkräften, soweit es sich nicht um Polizeivollzugskräfte handelt, 4. Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten, 5. Inhalt von Personalfragebogen, 6. Beurteilungsrichtlinien, 7. Erlaß von Trageordnungen für Dienstkleidung, 8. Einführung und Anwendung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Dienstkräfte außerhalb von Besoldungs-, Gehalts-, Lohn- und Versorgungsleistungen sowie die Änderung oder Erweiterung dieser Verarbeitung, wenn sie aufgrund ihres Umfangs einer Einführung	(3) Die Personalvertretung bestimmt, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder Tarifvertrag besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen nach Maßgabe des § 81 Absatz 2, mit über 1. allgemeine Fragen der Fortbildung der Dienstkräfte; 2. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs; 3. <u>Zulassung oder Anmeldung der Teilnehmenden für eine Fortbildung, die für ein höheres Statusamt oder eine höhere Eingruppierung notwendige Voraussetzung ist, sofern die Dienststelle diesbezügliche eine Auswahlentscheidung trifft, eine Priorisierung vornimmt oder aus anderen Gründen einen solchen Fortbildungswunsch ablehnt mit Ausnahme der Nachbesetzung freier Plätze solcher Fortbildungsveranstaltungen;</u> 4. Bestellung von Vertrauens- und <u>Betriebsärztinnen und -ärzten für allgemeine, sich nicht aus dem Arbeitssicherheitsgesetz in der jeweils geltenden Fassung ableitende Angelegenheiten;</u> 5. Inhalt von Personalfragebogen; 6. Beurteilungsrichtlinien; 7. <u>Erlass</u> von Trageordnungen für Dienstkleidung; 8. Einführung und Anwendung automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Dienstkräfte außerhalb von Besoldungs-, Gehalts-, Lohn- und Versorgungsleistungen sowie die Änderung oder Erweiterung dieser Verarbeitung, wenn sie auf Grund ihres
--	---

vergleichbar sind; Absatz 1 Nr. 13 bleibt unberührt, 9. Einführung neuer Arbeitsmethoden im Rahmen der Informations- und Kommunikationstechnik sowie die Änderung oder Ausweitung dieser Arbeitsmethoden, wenn sie aufgrund ihres Umfanges einer Einführung vergleichbar sind, 10. Einführung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze sowie die Änderung oder Ausweitung dieser Netze, wenn sie aufgrund ihres Umfanges einer Einführung vergleichbar sind.	Umfanges einer Einführung vergleichbar sind; <u>Nummer 11 und 12 sowie Absatz 1 Nummer 15 bleiben</u> unberührt; 9. Einführung neuer Arbeitsmethoden im Rahmen der Informations- und Kommunikationstechnik sowie die Änderung oder Ausweitung dieser Arbeitsmethoden, wenn sie auf Grund ihres Umfanges einer Einführung vergleichbar sind; 10. Einführung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze sowie die Änderung oder Ausweitung dieser Netze, wenn sie aufgrund ihres Umfanges einer Einführung vergleichbar sind; <u>11. Nutzung oder aktive Nachrüstung technischer Einrichtungen, die nicht dazu bestimmt sind, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit zu erfassen oder das Verhalten oder die Leistung der Dienstkräfte zu überwachen, zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Dienstkräfte;</u> <u>12. Probetrieb, Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Dienstkräfte zu überwachen. Updates oder technisch notwendige Versionswechsel bereits mitbestimmter Softwareprogramme stellen keine Einführung und Anwendung in diesem Sinne dar, sofern sie nicht zu einer wesentlichen Ausweitung der Möglichkeiten zur Überwachung führen.</u>
§ 86 Gemeinsame Angelegenheiten (1) In Angelegenheiten sämtlicher Dienstkräfte bestimmt der Personalrat mit bei 1. Gewährung von Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen, 2. Gewährung von Vorschüssen,	§ 86 Gemeinsame Angelegenheiten (1) In Angelegenheiten sämtlicher Dienstkräfte bestimmt der Personalrat mit bei 1. Gewährung von Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen; 2. Gewährung von Vorschüssen;

3. Verschickung von Dienstkräften, 4. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen eine Dienstkraft, soweit diese der Mitbestimmung des Personalrats nicht widerspricht, 5. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, außer im Bereich der Polizeibehörde, sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen, 6. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Festsetzung der Nutzungsbedingungen.	3. Verschickung von Dienstkräften; 4. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen eine Dienstkraft, soweit diese der Mitbestimmung des Personalrats nicht widerspricht; 5. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, außer im Bereich der Polizeibehörde, sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen; 6. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen.
(2) Im Falle des Absatzes 1 Nr. 1 obliegt die Mitbestimmung nicht dem gesamten Personalrat, sondern dem Vorstand.	(2) Im Falle des Absatzes 1 Nummer 1 obliegt die Mitbestimmung nicht dem gesamten Personalrat, sondern dem Vorstand.
(3) In Angelegenheiten sämtlicher Dienstkräfte bestimmt der Personalrat nach Maßgabe des § 81 Abs. 2 mit bei 1. Versetzung, 2. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort), 3. Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten oder sobald die Abordnung diese Dauer überschreitet, soweit es sich nicht um in der Ausbildung stehende Dienstkräfte handelt, 3. a) — Zuweisung nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes für eine Dauer von mehr als 3 Monaten, 4. — Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit, 5. — Anordnungen, welche die freie Wahl der Wohnung beschränken,	(3) In Angelegenheiten sämtlicher Dienstkräfte bestimmt der Personalrat nach Maßgabe des § 81 Absatz 2 mit bei 1. Versetzung; 2. Umsetzung innerhalb der Dienststelle für mehr als drei Monate, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist; das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört hierbei zum Dienstort; 3. Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten oder sobald die Abordnung diese Dauer überschreitet, soweit es sich nicht um in der Ausbildung stehende Dienstkräfte handelt; 4. Zuweisung nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes oder einer entsprechenden tarifrechtlichen Regelung oder Personalgestaltung für mehr als drei Monaten; 5. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;

6.——Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie bei Erweiterung oder Einschränkung ihrer Aufgaben. Im Falle der Versetzung bestimmen beim Wechsel des Zuständigkeitsbereichs des Personalrats die Personalräte der bisherigen und der neuen Dienststelle mit. Als Versetzung im Sinne dieses Gesetzes gilt auch die Änderung der Geschäftsverteilung, wenn die Dienstkraft damit den Zuständigkeitsbereich des Personalrats wechselt. Der Wechsel von einer Schule zur anderen gilt nicht als Versetzung im Sinne dieses Gesetzes; er stellt auch keine Abordnung dar.	6. Anordnungen, welche die freie Wahl der Wohnung beschränken; <u>7.</u> Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie bei Erweiterung oder Einschränkung ihrer Aufgaben. Im Falle der Versetzung nach Satz 1 Nummer 1 bestimmen beim Wechsel des Zuständigkeitsbereichs des Personalrats die Personalräte der bisherigen und der neuen Dienststelle mit. Als Versetzung im Sinne dieses Gesetzes gilt auch die Änderung der Geschäftsverteilung, wenn die Dienstkraft <u>hierdurch</u> den Zuständigkeitsbereich des Personalrats wechselt. Der Wechsel von einer Schule <u>zu einer</u> anderen gilt nicht als Versetzung im Sinne dieses Gesetzes; er stellt auch keine Abordnung dar.
§ 87 Arbeitnehmer	§ 87 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
In Angelegenheiten der Arbeitnehmer bestimmt der Personalrat mit bei 1. Einstellung, 2. nicht nur vorübergehender Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit, 3. Gewährung von Leistungs- und Funktionszulagen, 4. Höhergruppierung, 5. nicht nur vorübergehender Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit, 6. Herabgruppierung,	In Angelegenheiten der <u>Arbeitnehmerinnen und</u> Arbeitnehmer bestimmt der Personalrat mit bei 1. Einstellung <u>und Eingruppierung bei Einstellung;</u> 2. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit <u>für mehr als drei Monate;</u> 3. Gewährung von Leistungs- und Funktionszulagen; 4. Höhergruppierung; 5. Herabgruppierung; 6. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus; <u>7.</u> Kündigung.

7. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus, 8. Kündigung.	
§ 88 Beamte	§ 88 Beamte
In Angelegenheiten der Beamten bestimmt der Personalrat mit bei 1. Einstellung, 2. Verlängerung der Probezeit, 3. (aufgehoben) 4. Vorschlägen der Dienstbehörde an die Gesamtkonferenz für die Benennung von Schulleitern, ihren ständigen Vertretern, von Gesamtschuldirektoren als Leiter einer Mittelstufe, von pädagogischen Koordinatoren und Ausbildungsbereichsleitern sowie Vorschlägen der Dienstbehörde an die Abteilungskonferenzen für die Benennung von Abteilungsleitern und pädagogischen Koordinatoren der Abteilungen an Oberstufenzentren, 5. Beförderung und gleichstehender Verleihung eines anderen Amtes (§ 13 Absatz 1 des Laufbahngesetzes), 6. Laufbahnwechsel und Wechsel des Laufbahnzweiges (§ 16 des Laufbahngesetzes), 7. nicht nur vorübergehender Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit, 8. Ablehnung von Anträgen nach den §§ 54, 54a, 54b, 54c, 54d und 55 des Landesbeamtengesetzes, 9. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze, 10. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand ohne eigenen Antrag, soweit der Beamte der Mitbestimmung des Personalrats nicht widerspricht,	In Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten bestimmt der Personalrat mit bei 1. Einstellung; 2. Verlängerung der Probezeit; 3. Vorschlägen der Dienstbehörde an die Schulkonferenz für die Bestellung von Schulleiterinnen oder Schulleitern und ihren ständigen Vertreterinnen oder Vertretern sowie der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter an Oberstufenzentren; 4. Beförderung und gleichstehender Verleihung eines anderen Amtes nach § 13 Absatz 1 des Laufbahngesetzes; 5. Laufbahnwechsel und Wechsel des Laufbahnzweiges nach § 16 des Laufbahngesetzes; 6. nicht nur vorübergehender Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit; 7. Ablehnung von Anträgen nach den §§ 54, 54a, 54b, 54c, 54d und 55 des Landesbeamtengesetzes; 8. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze; 9. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand ohne eigenen Antrag, soweit der Beamte der Mitbestimmung des Personalrats nicht widerspricht;

11. Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf ohne eigenen Antrag, 12. Rücknahme der Ernennung eines Beamten.	10. Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf ohne eigenen Antrag; 11. Rücknahme der Ernennung einer Beamtin oder eines Beamten.
§ 89 Besonderheiten für bestimmte Dienstkräfte	§ 89 Besonderheiten für bestimmte Dienstkräfte
(1) Bei personalrechtlichen Entscheidungen, die Dienstkräfte mit vorwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit betreffen, tritt an die Stelle des Mitbestimmungsrechts das Mitwirkungsrecht:	(1) Bei personalrechtlichen Entscheidungen, die Dienstkräfte mit vorwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit betreffen, tritt an die Stelle des Mitbestimmungsrechts das Mitwirkungsrecht, <u>sofern diese Dienstkräfte nicht die Mitbestimmung beantragen.</u>
(2) Das Mitbestimmungsrecht entfällt mit Ausnahme des Schuldienstes an der Berliner Schule für Stellen ab Besoldungsgruppe 16 der Besoldungsordnung A und für Arbeitsgebiete der Vergütungsgruppe I des Bundes-Angestelltentarifvertrages oder vergleichbare Arbeitsgebiete. Es entfällt ferner für personalrechtliche Entscheidungen, die Schulaufsichtsbeamte, Dirigierende Ärzte (Chefärzte) sowie die Arbeitnehmer an Bühnen betreffen, mit denen ein festes Gehalt (Gage) auf Grund eines Normalvertrages vereinbart ist.	(2) Das Mitbestimmungsrecht entfällt mit Ausnahme des Schuldienstes an der Berliner Schule für Beamtenstellen ab Besoldungsgruppe A 16 und <u>entsprechende Arbeitnehmerstellen.</u> Es entfällt ferner für personalrechtliche Entscheidungen, die <u>Schulaufsichtsbeamtinnen und</u> Schulaufsichtsbeamte sowie entsprechende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Dirigierende Ärztinnen und Dirigierende Ärzte (<u>Chefärztinnen und</u> Chefärzte) sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Bühnen betreffen, mit denen ein festes Gehalt (Gage) auf Grund eines Normalvertrages vereinbart ist.
(3) Das Mitbestimmungsrecht entfällt für Stellen der in § 13 Abs. 3 Nr. 1 und 2 genannten Dienstkräfte.	(3) Das Mitbestimmungsrecht entfällt für Stellen der in § 13 <u>Absatz 3 Nummer</u> 1 und 2 genannten Dienstkräfte.
§ 90 Mitwirkungsangelegenheiten	§ 90 Mitwirkungsangelegenheiten und Anhörung
Die Personalvertretung wirkt mit bei 1. Verwaltungsvorschriften über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen, 2. Verwaltungsvorschriften, die für die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Dienstkräfte erlassen werden,	(1) Die Personalvertretung wirkt mit bei 1. Verwaltungsvorschriften über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen; 2. Verwaltungsvorschriften, die für die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Dienstkräfte erlassen werden;

3. der Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden und grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen, 4. der Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen, 5. Anmeldung für Dienstkräfte im Rahmen der Entwürfe für den Haushaltsplan, Änderungen der Stellenrahmen und der Dienstposten- und Arbeitsbewertung sowie Stellenverlagerungen, 6. Ausschreibung freier Stellen und Ausschreibung beabsichtigter Einstellungen, 7. Abgabe von dienstlichen Beurteilungen, soweit es sich nicht um in § 89 Abs. 2 genannte oder in der Ausbildung stehende Dienstkräfte handelt, 8. Disziplinarverfügungen und der Erhebung der Disziplinarlage gegen Beamte. 9. Einstellung von Personen, die im Rahmen der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach den §§ 260 bis 271 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch eingesetzt werden, für eine Dauer von bis zu neun Monaten, 10. Einstellung von Personen, die nach § 16 Abs. 3 Satz 2 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch tätig werden, für eine Dauer von bis zu sechs Monaten.	3. Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden und grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen; 4. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen; 5. Anmeldung für Dienstkräfte im Rahmen der Entwürfe für den Haushaltsplan, Änderungen der Stellenrahmen und der Dienstposten- und Arbeitsbewertung sowie Stellenverlagerungen; 6. Ausschreibung freier Stellen und Ausschreibung beabsichtigter Einstellungen; 7. Abgabe von dienstlichen Beurteilungen, soweit es sich nicht um in § 89 Absatz 2 genannte oder in der Ausbildung stehende Dienstkräfte handelt; 8. Disziplinarverfügungen und der Erhebung der Disziplinarlage gegen Beamtinnen und Beamte; <u>9. Herabsetzung der Arbeitszeit wegen begrenzter Dienstfähigkeit und funktionsbezogenen Dienstunfähigkeit ohne eigenen Antrag, soweit die Beamtin oder der Beamte die Mitwirkung beantragt;</u> 10. Einstellung von Personen, die nach § 16d des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch tätig werden, für eine Dauer von bis zu sechs Monaten.
	<u>(2) Der Personalrat ist anzuhören bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen. Die Anhörung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Äußerung des Personalrats noch Einfluss auf die Willensbildung der Dienststelle nehmen kann.</u>

§ 91 Zuständigkeit	§ 91 Zuständigkeit
(1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden außer in den Fällen der §§ 22 und 25 über 1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit, 2. Wahl und Amtszeit der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Zusammensetzung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, 3. Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, 4. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.	(1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden außer in den Fällen der §§ 22 und 25 über 1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit, 2. Wahl und Amtszeit der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie die Zusammensetzung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, 3. Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, 4. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.
(2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das <u>Beschlußverfahren</u> gelten entsprechend.	(2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das <u>Beschlussverfahren nach den §§ 80 bis 85 Arbeitsgerichtsgesetz</u> gelten entsprechend. <u>Abweichend von § 85 Absatz 2 Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes kann in Eilverfahren die Entscheidung durch die Vorsitzende Richterin oder den Vorsitzenden Richter ergehen.</u>
§ 92 Fachkammer und Fachsenat	§ 92 Fachkammer und Fachsenat
(1) Bei dem Verwaltungsgericht Berlin ist eine Fachkammer und bei dem Obergerverwaltungsgericht Berlin ein Fachsenat zu bilden.	(1) Bei dem Verwaltungsgericht Berlin ist eine Fachkammer und bei dem Obergerverwaltungsgericht Berlin-<u>Brandenburg</u> ein Fachsenat zu bilden.
(2) Die Fachkammer und der Fachsenat bestehen aus einem Vorsitzenden und ehrenamtlichen Richtern. Die ehrenamtlichen Richter müssen Dienstkräfte der in § 1 Abs. 1 genannten Behörden, Gerichte oder nichtrechtsfähigen Anstalten sein.	(2) Die Fachkammer und der Fachsenat bestehen aus <u>einer Vorsitzenden oder</u> einem Vorsitzenden und ehrenamtlichen <u>Richterinnen und</u> Richtern. Die ehrenamtlichen <u>Richterinnen und</u> Richter müssen Dienstkräfte der in § 1 <u>Absatz 1 Satz 1</u> genannten Behörden, Gerichte oder

Sie werden je zur Hälfte auf Vorschlag - des Hauptpersonalrats und - der in § 1 Abs. 1 bezeichneten Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung berufen. Für die Berufung und Stellung der ehrenamtlichen Richter und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die ehrenamtlichen Richter am Arbeitsgericht und am Landesarbeitsgericht entsprechend. Wird während der Amtszeit die Bestellung neuer ehrenamtlicher Richter erforderlich, so werden sie für den Rest der Amtszeit bestellt.	nichtrechtsfähigen Anstalten sein. Sie werden je zur Hälfte auf Vorschlag - des Hauptpersonalrats und - der in § 1 <u>Absatz 1 Satz 1</u> bezeichneten Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung berufen. Für die Berufung und Stellung der ehrenamtlichen <u>Richterinnen und</u> Richter und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die ehrenamtlichen Richter am Arbeitsgericht und am Landesarbeitsgericht entsprechend. Wird während der Amtszeit die Bestellung neuer ehrenamtlicher <u>Richterinnen und</u> Richter erforderlich, so werden sie für den Rest der Amtszeit bestellt.
(3) Die Fachkammer und der Fachsenat entscheiden in der Besetzung mit einem Vorsitzenden und je zwei nach Absatz 2 Nr. 1 und 2 berufenen ehrenamtlichen Richtern. Unter den in Absatz 2 Nr. 1 bezeichneten ehrenamtlichen Richtern muß sich je ein Arbeitnehmer und ein Beamter befinden. Betrifft eine Angelegenheit lediglich eine Gruppe, so müssen die nach Absatz 2 Nr. 1 berufenen ehrenamtlichen Richter der betroffenen Gruppe angehören.	(3) Die Fachkammer und der Fachsenat entscheiden in der Besetzung mit <u>einer Vorsitzenden oder</u> einem Vorsitzenden und je zwei nach Absatz 2 <u>Satz 3 Nummer 1</u> und 2 berufenen ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern. Unter den in Absatz 2 <u>Satz 3 Nummer 1</u> bezeichneten ehrenamtlichen <u>Richterinnen und</u> Richtern <u>muss</u> sich je <u>eine Arbeitnehmerin oder</u> ein Arbeitnehmer und <u>eine Beamtin oder</u> ein Beamter befinden.
(4) Von der Ausübung des Amtes als Richter oder ehrenamtlicher Richter ist auch ausgeschlossen, wer bei dem vorangegangenen Verwaltungsverfahren mitgewirkt hat.	(4) Von der Ausübung des Amtes als <u>Richterin oder</u> Richter oder <u>ehrenamtliche Richterin oder</u> ehrenamtlicher Richter ist auch ausgeschlossen, wer bei dem vorangegangenen Verwaltungsverfahren mitgewirkt hat.
<u>§ 92a Behandlung von Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde</u>	<u>§ 93 Behandlung von Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde</u>
(1) Der Personalrat der Verfassungsschutzabteilung bei der Senatsverwaltung für Inneres ist in Angelegenheiten nach Abschnitt VI insgesamt zu beteiligen, soweit seine Mitglieder nach den dafür geltenden	(1) Der Personalrat der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres <u>zuständigen Senatsverwaltung</u> ist in Angelegenheiten nach Abschnitt <u>6</u> insgesamt zu beteiligen, soweit seine Mitglieder nach den dafür geltenden Bestimmungen

Bestimmungen ermächtigt sind, Kenntnis von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten. Er hat für die Beteiligung aus seiner Mitte einen Ausschuss zu bilden, wenn die Ermächtigung aller Mitglieder nicht zustande kommt. Für die Mitglieder des Ausschusses gelten Satz 1 und § 29 Abs. 1 Satz 2 entsprechend. § 11 Satz 2 findet für die Mitglieder des Ausschusses keine Anwendung.	ermächtigt sind, Kenntnis von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten. Er hat für die Beteiligung aus seiner Mitte einen Ausschuss zu bilden, wenn die Ermächtigung aller Mitglieder nicht zustande kommt. Für die Mitglieder des Ausschusses gelten Satz 1 und § 29 <u>Absatz</u> 1 Satz 2 entsprechend. § 11 Satz 2 findet für die Mitglieder des Ausschusses keine Anwendung.
(2) In den in Absatz 1 genannten Angelegenheiten sind § 30 Abs. 3, 4. Alternative (Schwerbehindertenvertretung) und 5. Alternative (Jugend- und Auszubildendenvertretungen) , § 31 Absatz 2 und Absatz 3 Satz 2 sowie die §§ 35 und 36 nicht anzuwenden; in den Fällen des § 34 Abs. 1 Satz 2 findet eine Beteiligung der Gewerkschaften nicht statt. Diese Angelegenheiten werden in der Personalversammlung nicht behandelt.	(2) In den in Absatz 1 genannten Angelegenheiten sind § 30 <u>Absatz</u> 3, <u>Nummer 4 und Nummer 5</u> , § 31 Absatz 2 und 3 Satz 2 sowie die §§ 35 und 36 nicht anzuwenden; in den Fällen des § 34 <u>Absatz</u> 1 Satz 2 findet eine Beteiligung der Gewerkschaften nicht statt. Diese Angelegenheiten werden in der Personalversammlung nicht behandelt.
(3) Im Verfahren nach § 80 gelten für den Hauptpersonalrat die Absätze 1 und 2 entsprechend.	(3) Im Verfahren nach § 80 gelten für den Hauptpersonalrat die Absätze 1 und 2 entsprechend.
(4) Für das Verfahren vor der Einigungsstelle und die Beteiligten nach den §§ 81 bis 83 gilt Absatz 1 entsprechend. § 83 Abs. 1 Satz 3 und Absatz 3 ist nicht anzuwenden. Kommt die Ermächtigung aller Mitglieder der Einigungsstelle nicht zustande, tritt an ihre Stelle ein Gremium, das aus dem unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle und zwei Beisitzern besteht. Ein Beisitzer wird von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung auf Vorschlag des Hauptpersonalrats bestellt. Der weitere Beisitzer wird ebenfalls von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung bestellt; er soll Dienstkraft der für den Verfassungsschutz zuständigen	(4) Für das Verfahren vor der Einigungsstelle und die Beteiligten nach den §§ 81 bis 83 gilt Absatz 1 entsprechend. § 83 <u>Absatz</u> 1 Satz 3 und Absatz 3 ist nicht anzuwenden. Kommt die Ermächtigung aller Mitglieder der Einigungsstelle nicht zustande, tritt an ihre Stelle ein Gremium, das aus <u>der oder</u> dem unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle und zwei <u>Beisitzerinnen oder</u> Beisitzern besteht. <u>Eine Beisitzerin oder ein</u> Beisitzer wird von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung auf Vorschlag des Hauptpersonalrats bestellt. <u>Die weitere Beisitzerin oder der</u> weitere Beisitzer, <u>die oder der Dienstkraft der für den Verfassungsschutz zuständigen Senatsverwaltung sein soll</u> , wird ebenfalls

Verwaltung sein. Absatz 1 gilt entsprechend.	von der für das Personalvertretungsrecht zuständigen Senatsverwaltung bestellt. Absatz 1 gilt entsprechend.
(5) Der Leiter der Dienststelle kann anordnen, dass in den Fällen des Absatzes 1 dem Personalrat, dem Hauptpersonalrat und der Einigungsstelle Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, soweit dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder auf Grund internationaler Verpflichtungen geboten ist. Im Verfahren nach § 91 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.	(5) <u>Die Leiterin oder</u> der Leiter der Dienststelle kann anordnen, dass in den Fällen des Absatzes 1 dem Personalrat, dem Hauptpersonalrat und der Einigungsstelle Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, soweit dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder auf Grund internationaler Verpflichtungen geboten ist. Im <u>Beschlussverfahren vor den Verwaltungsgerichten</u> nach § 91 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.
(6) Der Leiter der Dienststelle kann bestimmen, dass Dienstkräfte, bei denen dies wegen ihrer dienstlichen Aufgabe dringend geboten ist, nicht an Personalversammlungen teilnehmen.	(6) <u>Die Leiterin oder der</u> Leiter der Dienststelle kann bestimmen, dass Dienstkräfte, bei denen dies wegen ihrer dienstlichen Aufgabe dringend geboten ist, nicht an Personalversammlungen teilnehmen.
§ 99d -Sondervorschriften für Schulen	§ 94 Sondervorschriften für Schulen
(1) Bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten nach § 7 Abs. 3 Satz 3 des Schulgesetzes für das Land Berlin findet eine unverzügliche Unterrichtung des Personalrates statt.	(1) Bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten nach § 7 <u>Absatz</u> 3 Satz 3 des Schulgesetzes findet eine unverzügliche Unterrichtung des Personalrats statt.
(2) Bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von mehr als drei Monaten nach § 7 Abs. 3 Satz 3 des Schulgesetzes für das Land Berlin gilt ein abgekürztes Mitbestimmungsverfahren nach Maßgabe der Sätze 2 bis 9. Die Aufgaben <u>des Leiters der Dienststelle</u> nimmt insoweit die Schulleiterin oder der Schulleiter wahr.	(2) Bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von mehr als drei Monaten nach § 7 <u>Absatz</u> 3 Satz 3 des Schulgesetzes gilt ein abgekürztes Mitbestimmungsverfahren nach Maßgabe der <u>nachfolgenden</u> Sätze 2 bis <u>10</u> . Die Aufgaben <u>der Dienststellenleitung</u> nimmt insoweit die Schulleiterin oder der Schulleiter wahr. <u>Im Falle eines Einigungsstellenverfahrens kann statt dieser oder diesem eine entscheidungsbefugte Person aus dem Bereich des Personalwesens</u>

Der Beschluss des Personalrates ist innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Zugang des Antrages schriftlich mitzuteilen und im Falle einer Ablehnung zu begründen. Der zuständige Personalrat kann sein Mitbestimmungsrecht durch einstimmigen Beschluss auf einen Ausschuss übertragen, der aus mindestens drei Mitgliedern des Personalrates besteht, die vom Personalrat benannt werden. Lehnt der zuständige Personalrat Einstellungen ab, ist innerhalb von einem Arbeitstag eine besondere Einigungsstelle anzurufen. Sie besteht aus zwei Beisitzern und dem nach § 82 Abs. 2 bestellten unparteiischen Vorsitzenden. Je ein Beisitzer ist dem nach § 82 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 1. Alternative und Nr. 2 1. Alternative bestellten Personenkreis zu entnehmen. Kommt hier eine Einigung innerhalb von einem Arbeitstag nicht zustande, entscheidet die für das Schulwesen zuständige Senatsverwaltung. In diesen Fällen findet eine Anrufung der Einigungsstelle gemäß § 81 nicht statt.	<u>der für Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung die Aufgaben der Dienststellenleitung wahrnehmen.</u> Der Beschluss des Personalrats ist innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Zugang des Antrages schriftlich mitzuteilen und im Falle einer Ablehnung zu begründen. Der zuständige Personalrat kann sein Mitbestimmungsrecht durch einstimmigen Beschluss auf einen Ausschuss übertragen, der aus mindestens drei Mitgliedern des Personalrats besteht, die vom Personalrat benannt werden. Lehnt der zuständige Personalrat Einstellungen ab, ist innerhalb von einem Arbeitstag eine besondere Einigungsstelle anzurufen. Sie besteht aus zwei <u>Beisitzerinnen oder</u> Beisitzern und <u>der oder</u> dem nach § 82 <u>Absatz</u> 2 bestellten unparteiischen Vorsitzenden. Je <u>eine Beisitzerin oder</u> ein Beisitzer ist dem <u>auf Vorschlag der obersten Dienstbehörden des Landes Berlin</u> nach § 82 <u>Absatz</u> 4 Satz 1 <u>Nummer 1 erste</u> Alternative und <u>dem auf Vorschlag des Hauptpersonalrats nach Nummer 2 erste</u> Alternative bestellten Personenkreis zu entnehmen. Kommt hier eine Einigung innerhalb von einem Arbeitstag nicht zustande, entscheidet die für das Schulwesen zuständige Senatsverwaltung. In diesen Fällen findet eine Anrufung der Einigungsstelle <u>nach</u> § 81 nicht statt.
(3) Auf Verträge nach den Absätzen 1 und 2 findet § 10 Abs. Satz 4 des Landesgleichstellungsgesetzes in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), das zuletzt durch Gesetz vom 19. Juni 2006 (GVBl. S. 575) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung keine Anwendung.	(3) Auf Verträge nach den Absätzen 1 und 2 findet § 10 <u>Absatz 1</u> Satz 4 des Landesgleichstellungsgesetzes in der Fassung <u>der Bekanntmachung vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 10. Juli 2025 (GVBl. S. 270)</u> geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung keine Anwendung.
<u>§ 94</u>	<u>§ 95 Übergangsregelungen Dienstvereinbarungen</u>

Dienstvereinbarungen, die den §§ 1 bis 69 widersprechen, treten mit Inkrafttreten dieses Gesetzes insoweit außer Kraft. Dienstvereinbarungen, die diesem Gesetz widersprechende Regelungen der Zuständigkeit und Befugnisse der Personalvertretungen enthalten, treten insoweit mit Ablauf von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes außer Kraft.	Dienstvereinbarungen, die diesem Gesetz widersprechen, treten mit Inkrafttreten dieses Gesetzes insoweit außer Kraft. Dienstvereinbarungen, die diesem Gesetz widersprechende Regelungen der Zuständigkeit und Befugnisse der Personalvertretungen enthalten, treten insoweit mit Ablauf von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes außer Kraft.
<u>§ 97</u>	<u>§ 96 Barrierefreier Zugang</u>
Soweit in diesem Gesetz elektronische Kommunikationsmöglichkeiten eröffnet werden, sind diese auch für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefrei zugänglich und nutzbar zu gestalten.	Soweit in diesem Gesetz elektronische Kommunikationsmöglichkeiten eröffnet werden, sind diese auch für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefrei zugänglich und nutzbar zu gestalten.
<u>§ 98</u>	<u>§ 97 Ermächtigungsregelungen</u>
(1) Zur Regelung der in den §§ 12 bis 19, § 51, § 56, § 63, §§ 68 und 69 bezeichneten Wahlen erläßt der Senat durch Rechtsverordnung Vorschriften über 1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl, 2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen, 3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung, 4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung, 5. die Stimmabgabe, 6. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung, 7. die Aufbewahrung der Wahlakten.	(1) Zur Regelung der in den §§ 12 bis 19, 51, 56, 63, 68 und 69 bezeichneten Wahlen <u>erlässt</u> der Senat durch Rechtsverordnung Vorschriften über 1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl, 2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen, 3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung, 4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung, 5. die Stimmabgabe, 6. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung, 7. die Aufbewahrung der Wahlakten.
(2) Die zur Ausführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erläßt die für das Personalvertretungsrecht zuständige Senatsverwaltung.	(2) Die zur Ausführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften <u>erlässt</u> die für das Personalvertretungsrecht zuständige Senatsverwaltung.

§ 99b Unfall in Wahrnehmung dieses Gesetzes	<u>§ 98 Unfall in Wahrnehmung dieses Gesetzes</u>
Erleidet eine Beamtin oder ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.	Erleidet eine Beamtin oder ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.
<u>§ 100</u>	
Dieses Gesetz tritt einen Monat nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten § 40 Abs. 2, § 42 Abs. 3 und 4 und § 43 am 15. Dezember 1974 in Kraft; bis zu diesem Zeitpunkt gelten § 37 Abs. 2 und § 38 Abs. 3 des in § 99 Abs. 1 genannten Gesetzes weiter.	
<u>§ 99</u>	
(1) Das Personalvertretungsgesetz (PersVG) vom 22. Juli 1968 (GVBl. S. 1004), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Februar 1974 (GVBl. S. 466), tritt außer Kraft.	
(2) Für Dienststellen im Bereich der Polizeibehörde, die beim Inkrafttreten des Neunten Landesbeamtenrechtsänderungsgesetzes vom 22. Februar 1974 (GVBl. S. 466) bestanden haben und noch bestehen, gilt bis zu ihrer Auflösung Nummer 5 der Anlage zu § 5 Abs. 1 des in Absatz 1 genannten Gesetzes in der vor dem Inkrafttreten des Neunten Landesbeamtenrechtsänderungsgesetzes geltenden Fassung weiter. Artikel V §§ 2 und 3 des Neunten Landesbeamtenrechtsänderungsgesetzes bleibt unberührt, § 3 jedoch mit der Maßgabe, daß an die Stelle der §§ 47 und 48 des in Absatz 1 genannten Gesetzes die	

entsprechenden Vorschriften dieses Gesetzes treten.	
(3) Entscheidungen nach § 5 Abs. 3 und 4 des in Absatz 1 genannten Gesetzes werden durch dessen Außerkrafttreten nicht berührt.	<u>§ 99 Übergangsvorschriften</u>
(4) Ist in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf Vorschriften oder Bezeichnungen Bezug genommen, die nach Absatz 1 nicht mehr gelten, treten an deren Stelle die entsprechenden Vorschriften und Bezeichnungen dieses Gesetzes.	(1) Entscheidungen nach § 6 Absatz 1 und 2 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337; 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 1 des Gesetzes vom 1. April 2026 (GVBl. S. 154) geändert worden ist, werden durch dessen Außerkrafttreten nicht berührt. (2) Die auf Grundlage des § 98 des in Absatz 1 genannten Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen gelten als auf Grund dieses Gesetzes erlassene Rechtsverordnungen weiter.
§ 99a Übergangsregelung hinsichtlich des Gesetzes zur Angleichung des Richterrechts der Länder Berlin und Brandenburg	
Der bei Inkrafttreten des Gesetzes zur Angleichung des Richterrechts der Länder Berlin und Brandenburg vom 9. Juni 2011 (GVBl. S. 238) amtierende Gesamtpersonalrat der Berliner Justiz vertritt für die Dauer seiner Amtszeit (§§ 52, 23) auch die Amtsanwälte.	
§ 99c	
(1) § 57 Nr. 3 findet erstmalig Anwendung auf die regelmäßigen Hauptpersonalratswahlen 2024. Die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehenden Personalvertretungen führen die Geschäfte weiter, bis sich die neu gewählten	

Personalvertretungen konstituiert haben, längstens jedoch bis zum in § 23 Absatz 2 bestimmten Zeitpunkt. (2) § 69 Abs. 2 Nr. 1 findet erstmalig Anwendung auf die regelmäßigen Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretungswahlen 2026. Die am 28. Februar 2026 bestehenden Jugend- und Auszubildendenvertretungen führen die Geschäfte weiter, bis sich die neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretungen konstituiert haben, längstens jedoch bis zum in § 63 Absatz 3 bestimmten Zeitpunkt.	
Anlage zu § 5 Dienststellen im Sinne des § 5 Abs. 1	Anlage zu § 5 Absatz 1 Dienststellen im Sinne des § 5 Abs. 1
1. Jede Senatsverwaltung mit den ihr nachgeordneten Behörden (Sonderbehörden) und nichtrechtsfähigen Anstalten, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist, 2. die Senatskanzlei, 3. die Verwaltung des Abgeordnetenhauses, 4. der Rechnungshof, 4. a) der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit 5. bei der Polizeibehörde a) das Polizeipräsidium, b) jede Direktion, c) das Landeskriminalamt und d) die Polizeiakademie, 6. jedes Gericht, jede Staatsanwaltschaft und die Amtsanwaltschaft, 7. die Sozialen Dienste der Justiz, 8. jede Justizvollzugsanstalt, 9. jedes Finanzamt, 10. (aufgehoben), 11. die Feuerwehr,	<u>Dienststellen im Sinne des § 5 Absatz 1 sind</u> 1. jede Senatsverwaltung mit den ihr nachgeordneten Behörden (Sonderbehörden) und nichtrechtsfähigen Anstalten, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist, 2. die Senatskanzlei, 3. die Verwaltung des Abgeordnetenhauses, 4. der Rechnungshof, <u>5. die oder der Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit,</u> <u>6. die oder der Bürger- und Polizeibeauftragte</u> <u>7. die oder der Beauftragte zur Aufarbeitung der SED-Diktatur</u> <u>8. die Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung,</u> <u>9. das Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland,</u> <u>10. bei der Polizeibehörde</u> a) das Polizeipräsidium, b) jede Direktion,

12. bei der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung: a) in Regionen, die den Bezirken entsprechen, jeweils die Gesamtheit der in Schulen, ausgenommen die in Buchstabe b genannten Schulen, tätigen Lehrkräfte, Erzieher, Pädagogischen Unterrichtshilfen, Sozialpädagogen, Handwerksmeister, Laboranten, technischen, verwaltungsfachlichen und sonstigen Dienstkräfte, b) die Dienstkräfte in zentral verwalteten Schulen, c) die Studienreferendare und Lehreranwärter, 13. das Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, 14. in den Bezirken die gesamte Bezirksverwaltung, jedoch ohne die Krankenhausbetriebe, 15. jeder Krankenhausbetrieb und jede andere Kranken-, Heil- und Pflegeanstalt, 16. jede Körperschaft, Anstalt und Stiftung des öffentlichen Rechts, jedoch ohne Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten. 17. der Landesbetrieb für Gebäudebewirtschaftung, 18. die Verfassungsschutzabteilung bei der Senatsverwaltung für Inneres. 19. jeder Eigenbetrieb, 20. bei der Charité - Universitätsmedizin Berlin: a) die Medizinische Fakultät Charité - Universitätsmedizin Berlin, b) das Universitätsklinikum Charité - Universitätsmedizin Berlin, c) der Translationsforschungsbereich, 21. (aufgehoben) 22. das Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten, 23. das Landesverwaltungsamt Berlin,	c) das Landeskriminalamt, d) die Polizeiakademie, 11. jedes Gericht, jede Staatsanwaltschaft und die Amtsanwaltschaft, 12. die Sozialen Dienste der Justiz, 13. jede Justizvollzugsanstalt, 14. jedes Finanzamt, 15. die Feuerwehr, 16. bei der für das Schulwesen zuständigen Senatsverwaltung: a) in Regionen, die den Bezirken entsprechen, jeweils die Gesamtheit der in <u>den</u> Schulen, ausgenommen die in Buchstabe b genannten Schulen, tätigen Lehrkräfte, Erzieherinnen und Erzieher, Pädagogischen Unterrichtshilfen, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister, Laborantinnen und Laboranten, technischen, verwaltungsfachlichen und sonstigen Dienstkräfte, b) die Dienstkräfte in zentral verwalteten Schulen, c) die Studienreferendarinnen und Studienreferendare und Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter, 17. das Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin, 18. das Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten, 19. das Landesverwaltungsamt Berlin, 20. das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten und Unterbringung, 21. das Landesamt für Einwanderung, 22. das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit
--	--

24. das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten, 25. das Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK-Sekretariat), 26. das Landesamt für Einwanderung, 27. die Verwaltungsakademie Berlin - Landesamt für Aus- und Fortbildung sowie Interne Beratung.	23. die Verwaltungsakademie Berlin - Landesamt für Aus- und Fortbildung sowie Interne Beratung, 24. der Landesbetrieb für Gebäudebewirtschaftung, 25. in den Bezirken die gesamte Bezirksverwaltung, jedoch ohne die Krankenhausbetriebe, 26. jeder Krankenhausbetrieb und jede andere Kranken-, Heil- und Pflegeanstalt, 27. jede Körperschaft, Anstalt und Stiftung des öffentlichen Rechts, jedoch ohne die Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten, 28. bei der Charité - Universitätsmedizin Berlin: a) die Medizinische Fakultät Charité - Universitätsmedizin Berlin, b) das Universitätsklinikum Charité - Universitätsmedizin Berlin, c) der Translationsforschungsbereich, 29. jeder Eigenbetrieb des Landes Berlin.
Landesgleichstellungsgesetz (LGG)	Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin	§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin
Die Vorschriften des § 92a Absatz 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel III des Gesetzes vom 25. Januar 2010 (GVBl. S. 22) geändert worden ist, über die Behandlung der Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde gelten für die Frauenvertreterin der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung entsprechend.	(8) Die Vorschriften des § 93 Absatz 1 des Personalvertretungsgesetzes vom ... [einsetzen Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes] in der jeweils geltenden Fassung, über die Behandlung der Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde, gelten für die Frauenvertreterin der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung entsprechend.

Gesetz über den Beruf der Pflegefachassistenz im Land Berlin (Pflegefachassistenzgesetz - PflFAG)	Gesetz über den Beruf der Pflegefachassistenz im Land Berlin (Pflegefachassistenzgesetz - PflFAG)
§ 8 Anrechnung von Fehlzeiten	§ 8 Anrechnung von Fehlzeiten
(5) Nicht als Fehlzeit gelten Freistellungsansprüche nach dem Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 16. Juli 2021 (BGBl. I S. 2959) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, dem Personalvertretungsgesetz in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337; 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 5. Juli 2021 (GVBl. S. 842) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung sowie nach den für kirchliche Träger geltenden Regelungen zur Mitarbeitervertretung.	(5) Nicht als Fehlzeit gelten Freistellungsansprüche nach dem Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 16. Juli 2021 (BGBl. I S. 2959) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, dem Personalvertretungsgesetz in der Fassung vom [einsetzen Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes] in der jeweils geltenden Fassung sowie nach den für kirchliche Träger geltenden Regelungen zur Mitarbeitervertretung.
Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Entschädigung der Mitglieder der Bezirksverordnetenversammlungen, der Bürgerdeputierten und sonstiger ehrenamtlich tätiger Personen in der Fassung vom 29. Mai 1979	Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Entschädigung der Mitglieder der Bezirksverordnetenversammlungen, der Bürgerdeputierten und sonstiger ehrenamtlich tätiger Personen in der Fassung vom 29. Mai 1979
§ 1 Allgemeine Entschädigung	§ 1 Allgemeine Entschädigung
(4) c) der Einigungsstellen nach dem Personalvertretungsgesetz in der Fassung vom 14. Juli 1994, das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 9. Oktober 2019 (GVBl. S. 685) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung und nach dem Berliner	(4) c) der Einigungsstellen nach dem Personalvertretungsgesetz in der Fassung vom [einsetzen Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes], in der jeweils geltenden Fassung und nach dem Berliner Richtergesetz vom 9. Juni 2011 (GVBl.

Richtergesetz vom 9. Juni 2011 (GVBl. S. 389) in der jeweils geltenden Fassung sowie nach dem Tarifvertrag über die Interessenvertretung der Auszubildenden beim Berufsamt Berlin,	S. 389) in der jeweils geltenden Fassung sowie nach dem Tarifvertrag über die Interessenvertretung der Auszubildenden beim Berufsamt Berlin,
---	---