

# Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz mit Wahlordnung

**DGB**

Stand Januar 2016



Bildungs- und Tagungszentrum  
HVHS Springe e.V.



Bildungsvereinigung  
**ARBEIT UND LEBEN**  
Niedersachsen

Impressum:

DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt  
Abteilung Öffentlicher Dienst/Beamte

Redaktion: Lea Arnold, Tina Kolbeck-Landau

Inhaltliche Bearbeitung der Neuauflage:

Dipl. Verw.-Wirt FH, Rechtsanwalt Markus Mollet,

unter Beteiligung von

Dipl. Päd. Dennis Wolter,

Dipl. Wirtschafts- und Arbeitsjurist Lars Albert (HVHS Springe)

Otto-Brenner-Straße 7

30159 Hannover

Telefon 05 11/1 26 01-0

Telefax 05 11/1 26 01-57

bezirk.nsb-san@dgb.de

[www.niedersachsen.dgb.de](http://www.niedersachsen.dgb.de)

[www.niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de](http://www.niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de)

Der DGB Niedersachsen auf FACEBOOK

[www.facebook.com/DGBniedersachsen](http://www.facebook.com/DGBniedersachsen)

und bei Twitter

[www.twitter.com/dgb\\_nds](http://www.twitter.com/dgb_nds)

Hannover, Februar 2016

Gestaltung: BWH

Druck: BWH Hannover

Verlag: BWH GmbH

ISBN 978-3-89384-036-6

# Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

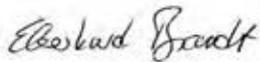
die Wahlen der Interessenvertretungen in Verwaltungen und Betrieben sind neben den politischen Wahlen ein wesentlicher Bestandteil unserer demokratischen Grundordnung. Engagierte Personalrätinnen und -räte stellen sicher, dass die Belange der Beschäftigten in Verwaltungen und Betrieben im Arbeitsalltag berücksichtigt werden. Sie tragen damit zu einem gelungenen betrieblichen Miteinander bei.

Angesichts der wachsenden Anforderungen ist es wichtig, dass Personalrätinnen und -räte ihre Rechte und Möglichkeiten voll ausschöpfen. Eine Voraussetzung dafür ist, dass sie gut über die Grundlagen ihrer Arbeit informiert sind.

Deshalb geben DGB, GEW, GdP und ver.di diese Broschüre als Arbeitshilfe heraus. Neben dem geänderten Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (in Kraft seit 1.1.2016) enthält diese Broschüre Auszüge aus Bundesgesetzen und -vorschriften, sowie die Wahlordnung für die Personalvertretungen im Land Niedersachsen. Die Broschüre dient insbesondere zur Information der Wahlvorstände und PersonalrätInnen, bietet aber auch den Beschäftigten eine Grundlage für die Durchführung von Personalratswahlen.



Detlef Ahting  
ver.di-Landesbezirksleiter Niedersachsen-Bremen



Eberhard Brandt  
Vorsitzender der GEW Niedersachsen



Dietmar Schilff  
Vorsitzender der GdP Niedersachsen



Hartmut Tölle  
Vorsitzender des DGB-Bezirks Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

# Gesamt-Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Personalvertretungsgesetz	5
Wahlordnung	67
Ergänzende Rechtsvorschriften (Auszüge)	
Vergütung der Vorsitzenden der Einigungsstellen nach § 71 Abs. 7 NPersVG	102
Verordnung über Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsrechts im Bereich der Polizei (VO-PersVPol)	103
Grundgesetz	104
Verwaltungsverfahrensgesetz des Bundes	107
Niedersächsisches Datenschutzgesetz	108
Niedersächsisches Archivgesetz	115
Bundespersönlichkeitsgesetz	116
Sozialgesetzbuch IX	118
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	122
Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)	128
Kündigungsschutzgesetz	137
Strafgesetzbuch	138
Bürgerliches Gesetzbuch	141
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst	146
Tarifvertrag der Länder	148
Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz	151
Teilzeit- und Befristungsgesetz	154
Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern	157
Niedersächsisches Beamtengesetz	159
Arbeitssicherheitsgesetz	160
Sozialgesetzbuch VII	163
Arbeitsschutzgesetz	164
Niedersächsisches Nichtraucherchutzgesetz	168
Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz	171
Niedersächsisches Hochschulgesetz	173
Niedersächsisches Sparkassengesetz	175

Schaubilder:

Der Weg einer Maßnahme im Personalrat	180
Tätigkeiten des Personalrates	181
Zusammenarbeit des Personalrates mit der Dienststelle	182
Beteiligung bei der Personalplanung des Wirtschaftsausschuss	183
Wirtschaftsausschuss	184
Durchführung der Mitbestimmung; das Nichteinigungs- und Benehmensherstellungsverfahren allgemein und für besondere Verwaltungszweige:	
Hierarchie der Beteiligungsrechte	186
Dienststellen des Landes	187
Oberste Dienstbehörden des Landes	193
Kommunalbereich	195
Körperschaften des öffentlichen Rechts	199
Sparkassen + Versicherungen	203
Öffentliche Theater + Orchester	207
Hochschulen	210
Polizeidirektion + Polizeibehörde für zentrale Aufgaben	217
Schulen	221



# **Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz**

in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Januar 2007 (NdsGVBl Nr. 2/2007, S. 11)  
unter Berücksichtigung des Art. 1 des Gesetzes zur Änderung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften  
vom 15. Dezember 2015



# Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Januar 2007 (NdsGVBl Nr. 2/2007, S. 11)  
unter Berücksichtigung des Art. 1 des Gesetzes zur Änderung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften  
vom 15. Dezember 2015.

## I N H A L T S Ü B E R S I C H T

### ERSTER TEIL

#### Personalvertretungen

#### ERSTES KAPITEL

##### Allgemeine Vorschriften

- § 1 Bildung von Personalvertretungen; Geltungsbereich
- § 2 Grundsätze der Zusammenarbeit; Neutralität
- § 3 Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen
- § 4 Beschäftigte
- § 5 Bildung von Gruppen
- § 6 Dienststelle
- § 7 Gemeinsame Dienststelle
- § 8 Dienststellenleitung; Vertretung
- § 9 Schweigepflicht
- § 9 a Unfallfürsorge

#### ZWEITES KAPITEL

##### Personalrat; Personalversammlung

#### 1. Abschnitt

##### Wahl und Zusammensetzung des Personalrats

- § 10 Wahl von Personalräten
- § 11 Wahlberechtigung
- § 12 Wählbarkeit
- § 13 Zahl der Personalratsmitglieder
- § 14 Gruppenvertretung
- § 15 Verteilung der Sitze auf Frauen und Männer

- § 16 Allgemeine Wahlgrundsätze; Gruppenwahl; gemeinsame Wahl
- § 17 Wahlvorschläge
- § 18 Wahlvorstand
- § 19 Aufgaben des Wahlvorstandes
- § 20 Schutz der Wahl; Kostenlast der Dienststelle
- § 21 Anfechtung der Wahl

#### 2. Abschnitt

##### Amtszeit des Personalrats

- § 22 Zeitpunkt der Personalratswahl; Ende der regelmäßigen Amtszeit
- § 23 Vorzeitige Neuwahl des Personalrats
- § 24 Ausschluss eines Mitgliedes und Auflösung des Personalrats durch gerichtliche Entscheidung
- § 25 Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat
- § 26 Ruhen der Mitgliedschaft im Personalrat; zeitweilige Verhinderung
- § 27 Eintritt von Ersatzmitgliedern

#### 3. Abschnitt

##### Geschäftsführung des Personalrats

- § 28 Vorsitz
- § 29 Einberufung der Personalratssitzungen
- § 30 Durchführung der Personalratssitzung
- § 31 Beschlüsse des Personalrats
- § 32 Beschlussfassung in gemeinsamen Angelegenheiten und Gruppenangelegenheiten

- § 33 Aussetzung von Personalratsbeschlüssen
- § 34 Sitzungsniederschrift
- § 35 Geschäftsordnung
- § 36 Sprechstunden
- § 37 Kosten
- § 38 Verbot der Entgelterhebung
- § 39 Ehrenamtliche Tätigkeit und Freistellung
- § 40 Schulungs- und Bildungsveranstaltungen
- § 41 Schutzvorschriften

#### **4. Abschnitt**

##### Personalversammlung

- § 42 Personalversammlung
- § 43 Einberufung; Tätigkeitsbericht
- § 44 Zeitpunkt
- § 45 Befugnisse der Personalversammlung
- § 46 Teilnahme der Dienststelle sowie weiterer Personen

#### **DRITTES KAPITEL**

##### Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

- § 47 Wahl und Zusammensetzung der Stufenvertretungen
- § 48 Amtszeit und Geschäftsführung der Stufenvertretungen
- § 49 Gesamtpersonalrat

#### **VIERTES KAPITEL**

##### Jugend- und Auszubildendenvertretung

- § 50 Bildung; Wahlberechtigung und Wählbarkeit
- § 51 Zusammensetzung
- § 52 Wahlvorschriften; Amtszeit
- § 53 Vorsitz; Geschäftsführung
- § 54 Aufgaben und Befugnisse
- § 55 Jugend- und Auszubildendenversammlung
- § 56 Zusammenarbeit mit dem Personalrat
- § 56a Gesamtjugend- und auszubildendenvertretung
- § 57 Teilnahme der Jugend- und Auszubildendenvertretung an Sitzungen der Stufenvertretungen
- § 58 Schutzvorschriften für Auszubildende

#### **FÜNFTES KAPITEL**

##### Beteiligung der Personalvertretung

#### **1. Abschnitt**

##### Allgemeines

- § 59 Allgemeine Aufgaben des Personalrats
- § 60 Informationsrecht des Personalrats
- § 61 Behandlung personenbezogener Unterlagen
- § 62 Gemeinsame Besprechungen
- § 63 Unzulässige Maßnahmen

#### **2. Abschnitt**

##### Mitbestimmung

- § 64 Umfang der Mitbestimmung
- § 65 Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen
- § 66 Mitbestimmung bei sozialen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen
- § 67 Mitbestimmung bei organisatorischen Maßnahmen
- § 68 Mitbestimmungsverfahren
- § 69 Initiativrecht des Personalrats
- § 70 Verfahren bei Nichteinigung
- § 71 Einigungsstelle
- § 72 Verfahren der Einigungsstelle
- § 72a Landesschulbehörde, Oberfinanzdirektion und Polizeibehörden als übergeordnete Dienststelle und oberste Dienstbehörde
- § 73 Aufhebung von Entscheidungen der Einigungsstelle
- § 74 Vorläufige Regelungen

#### **3. Abschnitt**

##### Andere Formen der Beteiligung

- § 75 Herstellung des Benehmens
- § 76 Verfahren zur Herstellung des Benehmens
- § 77 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- § 78 Dienstvereinbarungen

#### **4. Abschnitt**

##### Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats

- § 79 Zuständigkeit des Personalrats und der Stufenvertretungen
- § 80 Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats

**5. Abschnitt**

Allgemeine Regelungen auf Landesebene

- § 81 Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften
- § 82 Unabdingbarkeit des Personalvertretungsrechts

Sechstes Kapitel

Gerichtliche Entscheidungen

- § 83 Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte
- § 84 Fachkammern und Fachsenate

**ZWEITER TEIL**

Sondervorschriften

**ERSTES KAPITEL**

Grundsatz

- § 85 Vorschriften für besondere Verwaltungszweige

**ZWEITES KAPITEL**

Polizei

- § 86 Dienststellen; Polizeibezirkspersonalräte; Polizeihauptpersonalrat
- § 87 Ausnahmen für bestimmte Beschäftigte

**DRITTES KAPITEL**

Verfassungsschutz

- § 88 Sonderregelungen

**VIERTES KAPITEL**

Staatliche Hochbauverwaltung

- § 89 Bildung eines Bezirks- und eines Hauptpersonalrats

**FÜNFTES KAPITEL**

- § 90 – aufgehoben –

**SECHTES KAPITEL**

- § 91 – aufgehoben –

**SIEBTES KAPITEL**

Öffentliche Schulen und Seminare für die Laufbahnen der Lehrkräfte

- § 92 Geltungsbereich
- § 93 – aufgehoben –
- § 94 Dienststellen
- § 95 Schulpersonalvertretungen; Auszubildendenpersonalrat
- § 96 Wahlberechtigung
- § 97 Wählbarkeit und Nachwahl zum Auszubildendenpersonalrat
- § 98 Wahlvorstand
- § 99 Freistellung von Mitgliedern der Schulpersonalvertretungen und des Auszubildendenpersonalrates
- § 100 Personalversammlung und Schulpersonalratsitzung
- § 101 Beteiligung der Schulpersonalvertretungen
- § 102 Zuständigkeit der Schulpersonalvertretung bei beurlaubten Schulleiterinnen, Schulleitern und Lehrkräften
- § 103 – aufgehoben –
- § 104 – aufgehoben –

**ACHTES KAPITEL**

Öffentliche Hochschulen

- § 105 Ausnahmen für bestimmte Beschäftigte; organisatorische Sonderregelungen

**NEUNTES KAPITEL**

Öffentliche Theater und Orchester

- § 106 Sonderregelungen

**ZEHNTES KAPITEL**

Gemeinden, Landkreise und kommunale Zusammenschlüsse

- § 107 Allgemeines
- § 107a Abweichung
- § 107b Verfahren bei Nichteinigung
- § 107c Einigungsstelle
- § 107d Verfahren der Einigungsstelle

- § 107e Aufhebung von Entscheidungen der Einigungsstelle
- § 107f Verfahren zur Herstellung des Benehmens

**ELFTES KAPITEL**

Sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts; Einrichtungen der öffentlichen Hand mit wirtschaftlicher Zweckbestimmung

- § 108 Entsprechende Anwendung der Vorschriften des Zehnten Kapitels; Bestellung der Mitglieder der Einigungsstelle
- § 108a Mitglieder in der Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung
- § 109 Öffentlich-rechtliche Versicherungsanstalten, Sparkassen, sonstige Kreditinstitute und ihre Verbände
- § 110 Vertretung der Beschäftigten bei Einrichtungen der öffentlichen Hand mit wirtschaftlicher Zweckbestimmung

**ZWÖLFTES KAPITEL**

Beschäftigte im juristischen Vorbereitungsdienst

- § 111 – aufgehoben –
- § 112 – aufgehoben –

- § 113 – aufgehoben –
- § 114 Beschäftigte im juristischen Vorbereitungsdienst

**DRITTER TEIL**

**Schluss- und  
Übergangsvorschriften**

- § 115 Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes
- § 116 Verweisung auf andere Gesetze
- § 117 Umbildung von Körperschaften und Dienststellen
- § 118 Wahlordnung
- § 119 Änderung des Niedersächsischen Richtergesetzes
- § 120 Änderung des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes
- § 121 Übergangsvorschriften
- § 122 – aufgehoben –
- § 123 – aufgehoben –
- § 124 – aufgehoben –
- § 125 – aufgehoben –
- § 126 Inkrafttreten

# ERSTER TEIL

## Personalvertretungen

### ERSTES KAPITEL

#### Allgemeine Vorschriften

#### § 1

#### **Bildung von Personalvertretungen; Geltungsbereich**

(1) Personalvertretungen werden gebildet in den Verwaltungen und Gerichten des Landes, den Verwaltungen der Gemeinden, der Landkreise sowie der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen.

(2) Auf Religionsgesellschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen sowie auf Weltanschauungsgemeinschaften ist dieses Gesetz nicht anzuwenden.

#### § 2

#### **Grundsätze der Zusammenarbeit; Neutralität**

(1) Dienststelle und Personalvertretung arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben und zur Wahrung der Belange der in der Dienststelle Beschäftigten.

(2) <sup>1</sup>Dienststelle und Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, den Frieden in der Dienststelle zu beeinträchtigen. <sup>2</sup>Insbesondere dürfen sie keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. <sup>3</sup>Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

(3) Dienststelle und Personalvertretung dürfen sich als solche nicht parteipolitisch betätigen.

(4) Die Mitglieder der Personalvertretung haben ihr Amt gegenüber allen Beschäftigten unparteiisch auszuüben.

#### § 3

#### **Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen**

(1) Dienststelle und Personalvertretung wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz vertrauensvoll mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zusammen.

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

(3) Beschäftigte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in ihrer Betätigung für ihre Gewerkschaft in der Dienststelle nicht beschränkt.

(4) Dienststelle und Personalvertretung haben sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen.

#### § 4

#### **Beschäftigte**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der in § 1 genannten Verwaltungen einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie Richterinnen und Richter, die außerhalb eines Gerichts tätig sind. <sup>2</sup>Keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes sind die bei einer

Staatsanwaltschaft tätigen Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.

(2) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Personen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zu den in § 1 genannten Verwaltungen stehen, aber den Weisungen der Dienststelle unterliegen, in der sie tätig sind.

(3) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind nicht

1. Personen, die ehrenamtlich tätig sind,
2. Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, Besserung oder Erziehung beschäftigt werden.

## **§ 5 Bildung von Gruppen**

(1) Je eine Gruppe bilden:

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

(2) <sup>1</sup>Wer Beamtin oder Beamter ist, bestimmt das Beamtinnenrecht. <sup>2</sup>Die Beschäftigten in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis sowie die in § 4 Abs. 1, Satz 1 bezeichneten Richterinnen und Richter gehören zur Gruppe der Beamtinnen und Beamten.

(3) Zur Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören die Beschäftigten, die nach ihren Arbeitsverträgen als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in der Dienststelle tätig sind oder die sich in einer beruflichen Ausbildung für eine Arbeitnehmertätigkeit befinden, die dienstordnungsmäßigen Angestellten der Träger der Sozialversicherung und ihrer Verbände sowie die in § 4 Abs. 2 genannten Beschäftigten.

## **§ 6 Dienststelle**

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, selbständigen Betriebe einschließlich der Eigenbetriebe und, sofern Behörden nicht vorhanden sind, die Verwaltungsstellen der in § 1 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte.

(2) Die einer Mittelbehörde unmittelbar nachgeordnete Behörde bildet mit den ihr nachgeordneten Verwaltungsstellen eine Dienststelle; dies gilt nicht, soweit auch die weiter nachgeordneten Stellen im Verwaltungsaufbau nach Aufgabenbereich und Organisation selbständig sind.

(3) <sup>1</sup>Weist eine Dienststelle Nebenstellen oder sonstige Teile auf (Gesamtdienststelle),

1. deren Leitung zu selbständigen Maßnahmen nach Maßgabe des § 65, des § 66, des § 67 oder des § 75 befugt ist oder
2. die räumlich weit von der Stammdienststelle entfernt liegen und in denen in der Regel mehr als 50 Wahlberechtigte beschäftigt sind,

so sind diese von der obersten Dienstbehörde zu selbständigen Dienststellen zu erklären, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. <sup>2</sup>Die Erklärung zur selbständigen Dienststelle ist erstmals für die folgende Wahl und so lange wirksam, bis sie wieder aufgehoben wird. <sup>3</sup>Die Erklärung kann aufgehoben werden, wenn die Voraussetzungen nach Satz 1 Nr. 1 oder 2 nicht mehr vorliegen. <sup>4</sup>Während der laufenden Amtszeit des Personalrats ist die Aufhebung der Erklärung nur zulässig, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten die Aufhebung in geheimer Abstimmung verlangt.

(4) <sup>1</sup>Mehrere Dienststellen sind durch die oberste Dienstbehörde zu einer Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes zusammenzufassen, wenn die oberste Dienstbehörde es für erforderlich hält und die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten in den einzelnen Dienststellen zustimmt oder wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten

in den einzelnen Dienststellen in geheimer Abstimmung die Zusammenfassung beschließt und die oberste Dienstbehörde dem zustimmt. <sup>2</sup>Unterstehen die Dienststellen verschiedenen obersten Dienstbehörden, so entscheiden diese gemeinsam. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten für die Aufhebung der Zusammenfassung entsprechend. <sup>4</sup>Die Zusammenfassung und deren Aufhebung sind jeweils erst für die folgende Wahl wirksam.

## **§ 7**

### **Gemeinsame Dienststelle**

Bilden die in § 1 genannten Verwaltungen gemeinsame Dienststellen mit Einrichtungen, die nicht unter dieses Gesetz fallen, so erhalten nur die Beschäftigten der in § 1 genannten Verwaltungen einen Personalrat nach den Vorschriften dieses Gesetzes.

## **§ 8**

### **Dienststellenleitung; Vertretung**

(1) <sup>1</sup>Für die Dienststelle handelt ihre Leitung. <sup>2</sup>Diese kann sich durch in der Sache zuständige und entscheidungsbefugte Beschäftigte vertreten lassen. <sup>3</sup>Kollegiale Leitungsorgane können sich durch ein entscheidungsbefugtes Mitglied oder mehrere entscheidungsbefugte Mitglieder vertreten lassen. <sup>4</sup>Die vertretungsberechtigten Beschäftigten sind von der Dienststelle generell zu bestimmen.

(2) Für den Schriftverkehr zwischen Dienststelle und Personalvertretung bleiben Regelungen über die Zeichnungsbefugnisse unberührt.

## **§ 9**

### **Schweigepflicht**

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, müssen über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen bewahren, soweit diese nicht offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen<sup>1</sup>.

(2) <sup>1</sup>Die Schweigepflicht besteht nicht für die Mitglieder der jeweils zuständigen Personalvertretungen untereinander sowie gegenüber der zuständigen Schwerbehindertenvertretung; sie entfällt ferner gegenüber den vorgeetzten Dienststellen, den bei ihnen gebildeten Stufenvertretungen nach diesem Gesetz und nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) sowie der Einigungsstelle, wenn diese Stellen von der Personalvertretung angerufen worden sind. <sup>2</sup>§ 60 Abs. 2 Sätze 2 und 3 bleibt unberührt.

## **§ 9a**

### **Unfallfürsorge**

Erleidet eine Beamtin oder ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder der Erfüllung von Pflichten nach dem Personalvertretungsrecht einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstatfall wäre, so finden diese Vorschriften entsprechende Anwendung.

---

<sup>1</sup> Beachte §§ 203, 204, 353b Strafgesetzbuch (siehe S. 138f.).

## ZWEITES KAPITEL

Personalrat; Personalversammlung

### Erster Abschnitt

Wahl und Zusammensetzung des Personalrats

#### § 10

##### Wahl von Personalräten

(1) Beschäftigt eine Dienststelle in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte und sind von den Wahlberechtigten mindestens drei wählbar, so ist ein Personalrat zu wählen.

(2) Dienststellen, bei denen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht gegeben sind, werden von der zuständigen Mittelbehörde oder obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit der Stufenvertretung einer benachbarten Dienststelle zugeteilt.

(3) Frauen und Männer sind bei der Bildung des Personalrates entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle nach Maßgabe dieses Gesetzes und der auf ihm beruhenden Rechtsvorschriften zu berücksichtigen.

#### § 11

##### Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind

1. alle Beschäftigten im Sinne des § 4 Abs. 1<sup>2</sup>,
2. Beschäftigte im Sinne des § 4 Abs. 2, die am Wahltag mindestens seit einem Monat in der Dienststelle tätig sind, sowie
3. Personen, deren Beschäftigungsverhältnis aufgrund tariflicher Bestimmung wegen Unterbrechung der Arbeiten ohne besondere Kündigung beendet worden ist und die Anspruch auf Wiedereinstellung haben.

(2) <sup>1</sup>Sind Wahlberechtigte in mehreren Dienststellen im Sinne des § 6 beschäftigt, so kann das Wahlrecht nur in der Dienststelle ausgeübt werden, in der sie überwiegend beschäftigt sind. <sup>2</sup>Bei gleichem Umfang der Beschäftigung entscheidet die oder der Beschäftigte, in welcher Dienststelle sie oder er das Wahlrecht ausübt.

(3) <sup>1</sup>Wer sich im Vorbereitungsdienst oder in einer sonstigen Berufsausbildung befindet, ist bei seiner Ausbildungsbehörde wahlberechtigt. <sup>2</sup>Die Ministerien werden ermächtigt, durch Verordnung für ihren Geschäftsbereich anstelle der Ausbildungsbehörde eine andere Dienststelle zu bestimmen, wenn dies wegen der besonderen Verhältnisse in dem Dienstzweig erforderlich ist.

(4) <sup>1</sup>Das Wahlrecht in der Dienststelle erlischt, wenn

1. eine Abordnung,
2. eine Beurlaubung,
3. eine Zuweisung nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) oder einer entsprechenden tarifrechtlichen Regelung oder
4. eine Personalgestellung

länger als drei Monate gedauert hat und zu diesem Zeitpunkt feststeht, dass die oder der Beschäftigte nicht innerhalb von weiteren sechs Monaten an die bisherige Dienststelle zurückkehrt. <sup>2</sup>Satz 1 gilt beim Wechsel der überwiegenden Beschäftigung nach Absatz 2 Satz 1 entsprechend. <sup>3</sup>Satz 1 gilt nicht, wenn die oder der Beschäftigte einer Einrichtung außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes zugewiesen ist oder in einer solchen im Wege der

<sup>2</sup> Nicht wahlberechtigt sind gem. § 105 Abs. 4 S. 1 NPersVG wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen.

Personalgestaltung Arbeitsleistung erbringt. <sup>4</sup>Bei Altersteilzeit im Blockmodell erlischt das Wahlrecht mit Beginn der Freistellungsphase.

(5) Das Wahlrecht erlischt nicht bei

1. der Einberufung zum Grundwehr- oder Zivildienst,
2. der Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen (§ 62 des Niedersächsischen Beamtengesetzes – NBG –) oder Elternzeit bis zu insgesamt drei Jahren.

(6) Wer zu einer Dienststelle im Geltungsbereich dieses Gesetzes abgeordnet oder ihr nach § 20 BeamStG oder einer entsprechenden tarifrechtlichen Regelung zugewiesen ist oder in ihr im Wege der Personalgestaltung Arbeitsleistung erbringt, wird in ihr zu dem Zeitpunkt wahlberechtigt, in dem in der bisherigen Dienststelle das Wahlrecht erlischt.

(7) Nicht wahlberechtigt sind Beschäftigte, die infolge strafgerichtlicher Verurteilung das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen.

## § 12

### Wählbarkeit

(1) <sup>1</sup>Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag

1. volljährig sind und
2. seit sechs Monaten der Dienststelle angehören oder seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen beschäftigt sind.

<sup>2</sup>Besteht die Dienststelle am Wahltag weniger als ein Jahr, so bedarf es nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit zur Dienststelle. <sup>3</sup>Beschäftigte, die einer Einrichtung außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes zugewiesen sind oder in ihrer Arbeitsleistungen erbringen sind in ihrer bisherigen Dienststelle nicht wählbar.

(2) <sup>1</sup>Für den Personalrat ihrer Dienststelle sind nicht wählbar

1. die Leitung der Dienststelle und deren ständige Vertretung,
2. Beschäftigte, die in Personalangelegenheiten entscheiden oder für den Schriftverkehr zwischen Dienststelle und Personalvertretung zeichnungsbefugt sind<sup>3</sup>,
3. Beschäftigte, die dem Wahlvorstand angehören, wenn der zu wählende Personalrat aus mehreren Mitgliedern besteht,
4. Beschäftigte im Sinne des § 4 Abs. 2.

<sup>2</sup>Die in § 11 Abs. 3 genannten Beschäftigten sind nicht in eine Stufenvertretung (§ 47) oder einen Gesamtpersonalrat (§ 49) wählbar. Beschäftigte, die einer Einrichtung außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes zugewiesen sind oder in einer solchen im Wege der Personalgestaltung Arbeitsleistungen erbringen, sind in ihrer bisherigen Dienststelle nicht wählbar<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> § 22 Abs. 1 S. 2 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 135); § 105 Abs. 6 und § 107 Abs. 4 NPersVG - auch die Gleichstellungsbeauftragte ist nicht wählbar sowie kommunale Leiterinnen und Leiter von Rechnungsprüfungsämtern (§ 107 Abs. 4 NPersVG).

<sup>4</sup> Diese Klarstellung hat für die Personalgestaltung in Jobcentern folgende Konsequenz:

Von einer Kommune in ein Jobcenter entsandte Beschäftigte verlieren nach quasi neun Monaten ihr aktives und passives Wahlrecht, wenn sie in ein Jobcenter gestellt werden, das als kommunale Anstalt öffentlichen Rechts (KAÖR) geführt wird oder in einer anderen Kommune, die Optionskommune ist, eingesetzt sind (Verbleib im Geltungsbereich des NPersVG).

Beschäftigte, die einer Arbeitsgemeinschaft nach SGB II zugewiesen sind, behalten ihr Wahlrecht in der entsendenden Kommune, können in dieser aber nicht für den Personalrat kandidieren.

In der Arbeitsgemeinschaft sind sie nach SGB II wahlberechtigt und wählbar, u.a. auch, weil dort nicht das NPersVG gilt, sondern ein Personalrat nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz gewählt wird.

(3) Nicht wählbar sind Beschäftigte, die infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen.

### § 13

#### Zahl der Personalratsmitglieder

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel

- 5 bis 20 Wahlberechtigten aus 1 Mitglied,
- 21 bis 50 Wahlberechtigten aus 3 Mitgliedern,
- 51 bis 150 Wahlberechtigten aus 5 Mitgliedern,
- 151 bis 300 Wahlberechtigten aus 7 Mitgliedern,
- 301 bis 600 Wahlberechtigten aus 9 Mitgliedern,
- 601 bis 1000 Wahlberechtigten aus 11 Mitgliedern.

<sup>2</sup>Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit 1001 bis 5000 Wahlberechtigten um je zwei für je weitere angefangene Tausend, mit 5001 und mehr Wahlberechtigten um je zwei je weitere angefangene Zweitausend. <sup>3</sup>Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 25.

(2) Maßgebend für die Feststellung nach Absatz 1 ist der Tag des Erlasses des Wahlausschreibens.

### § 14

#### Gruppenvertretung

(1) Der Wahlvorstand errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach dem Höchstzahlverfahren.

(2) <sup>1</sup>Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe in einem aus mehreren Mitgliedern bestehenden Personalrat entsprechend ihrer Stärke vertreten sein. <sup>2</sup>Jede Gruppe erhält jedoch mindestens einen Sitz, in Personalvertretungen mit mehr als neun Mitgliedern mindestens zwei Sitze. <sup>3</sup>Gehören einer Gruppe in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte an, so erhält sie abweichend von Satz 2 nur dann eine Vertretung, wenn sie mindestens ein Zwanzigstel der Beschäftigten der Dienststelle umfasst. <sup>4</sup>Erhält nach Satz 3 eine Gruppe keine Vertretung, so gelten die Angehörigen dieser Gruppe als Angehörige der anderen Gruppe.

(3) <sup>1</sup>Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie bis zur nächsten Wahl des Personalrats ihren Anspruch auf Vertretung. <sup>2</sup>Die auf diese Gruppe entfallenden Sitze erhält die andere Gruppe.

(4) Die Verteilung der Sitze des Personalrats auf die Gruppen kann abweichend von den Absätzen 2 und 3 vorgenommen werden, wenn die Angehörigen jeder Gruppe dies vor der Wahl in getrennter und geheimer Abstimmung beschließen.

### § 15

#### Verteilung der Sitze auf Frauen und Männer

(1) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand stellt fest, wie hoch der Anteil an Frauen und Männern bei den wahlberechtigten Beschäftigten insgesamt und in den Gruppen ist. <sup>2</sup>Steht einer Gruppe mehr als ein Sitz im Personalrat zu, so errechnet der Wahlvorstand die Verteilung der Sitze innerhalb der Gruppe auf die Geschlechter nach dem Höchstzahlverfahren.

(2) <sup>1</sup>Das in der Minderheit befindliche Geschlecht erhält stets einen Sitz, wenn mindestens

1. ein Zwanzigstel der Beschäftigten in der Dienststelle diesem Geschlecht angehört und
2. einer Gruppe, in der Frauen und Männer vertreten sind, mehr als ein Sitz zusteht.

<sup>2</sup>Dieser Sitz ist der Gruppe zuzurechnen, in der das in der Minderheit befindliche Geschlecht am stärksten vertreten ist. <sup>3</sup>Bei gleicher Stärke entscheidet das Los.

(3) § 14 Abs. 3 gilt entsprechend.

## § 16

### Allgemeine Wahlgrundsätze; Gruppenwahl; gemeinsame Wahl

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) gewählt. <sup>2</sup>Die auf die Listen entfallenden Sitze werden nach dem Höchstzahlverfahren ermittelt. <sup>3</sup>Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet Mehrheitswahl (Personenwahl) statt.

(2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Vertretung ihrer Gruppen in nach Gruppen getrennten Wahlgängen (Gruppenwahl).

(3) Abweichend von Absatz 2 findet gemeinsame Wahl statt, wenn die Beschäftigten dies vor der Wahl mit der Mehrheit der Stimmen der Wahlberechtigten jeder Gruppe in getrennter und geheimer Abstimmung beschließen.

## § 17

### Wahlvorschläge

(1) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen.

(2) <sup>1</sup>Jede Person kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden. <sup>2</sup>Die Wahlvorschläge müssen mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten, wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat auf Frauen und Männer zu erreichen. <sup>3</sup>Wahlvorschläge, die diesem Erfordernis nicht entsprechen, hat der Wahlvorstand nach näherer Maßgabe der Wahlordnung als gültig zuzulassen, wenn die Abweichung schriftlich begründet wird. <sup>4</sup>Die Begründung ist mit dem Wahlvorschlag zu veröffentlichen.

(3) <sup>1</sup>Die Angehörigen jeder Gruppe können auch Angehörige anderer Gruppen zur Wahl vorschlagen. <sup>2</sup>Im Fall der Wahl gelten die Gewählten insoweit als Angehörige der Gruppe, von deren Angehörigen sie vorgeschlagen worden sind.

(4) <sup>1</sup>Die von den Beschäftigten eingereichten Wahlvorschläge müssen von einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von zwei wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein. <sup>2</sup>In jedem Falle genügt die Unterzeichnung durch 30 wahlberechtigte Gruppenangehörige.

(5) Bei gemeinsamer Wahl gilt Absatz 4 entsprechend.

## § 18

### Wahlvorstand

(1) Spätestens elf Wochen vor Ablauf der regelmäßigen Amtszeit bestellt der Personalrat drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und eine oder einen von ihnen als Vorsitzende oder Vorsitzenden.

(2) <sup>1</sup>Besteht zehn Wochen vor Ablauf der regelmäßigen 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. <sup>2</sup>Besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzungen des § 10 erfüllt, kein Personalrat, so beruft die Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. <sup>3</sup>Die Personalversammlung wählt sich eine Versammlungsleitung.

(3) Findet eine Personalversammlung 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 binnen einer Frist von zwei Wochen.

(4) <sup>1</sup>Im Wahlvorstand muss jede in der Dienststelle vorhandene Gruppe vertreten sein, wenn ihr mindestens drei wahlberechtigte Beschäftigte angehören. <sup>2</sup>Für jedes Mitglied soll ein Ersatzmitglied berufen werden. <sup>3</sup>Dem Wahlvorstand sollen Frauen und Männer angehören.

## § 19

### **Aufgaben des Wahlvorstandes**

(1) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand hat die Wahl rechtzeitig einzuleiten. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>§ 18 Abs. 2 Satz 3, Abs. 3 und 4 gilt entsprechend.

(2) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Beschäftigten der Dienststelle durch Aushang bekannt.

## § 20

### **Schutz der Wahl; Kostenlast der Dienststelle**

(1) <sup>1</sup>Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. <sup>2</sup>Insbesondere darf niemand in der Ausübung seines Wahlrechts oder in seiner Wählbarkeit beschränkt werden.

(2) <sup>1</sup>Mitglieder des Wahlvorstandes sowie Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit befreit, soweit es für die Aufgaben des Wahlvorstandes oder für die Aufstellung zur Wahl erforderlich ist. <sup>2</sup>§ 39 Abs. 2 Satz 2 und § 41 gelten entsprechend. <sup>3</sup>§ 40 gilt für Mitglieder des Wahlvorstandes entsprechend für Veranstaltungen, die der Vorbereitung der Personalratswahlen dienlich sind.

(3) Für Reisekosten von Mitgliedern des Wahlvorstandes gilt § 37 Abs. 2 entsprechend.

## § 21

### **Anfechtung der Wahl**

Ist gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden, so können mindestens drei Wahlberechtigte, eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder die Dienststelle binnen einer Frist von 14 Tagen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses gerechnet, die Wahl unmittelbar bei den Verwaltungsgerichten anfechten, wenn eine nach der Wahlordnung zulässige und beantragte Berichtigung nicht vorgenommen worden ist und der Verstoß das Wahlergebnis ändern oder beeinflussen könnte.

## **Zweiter Abschnitt**

### **Amtszeit des Personalrats**

## § 22

### **Zeitpunkt der Personalratswahl; Ende der regelmäßigen Amtszeit**

(1) Die regelmäßigen Personalratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Februar bis 30. April statt.

(2) <sup>1</sup>Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats endet mit der Konstituierung (§ 29 Abs. 1) des neu gewählten Personalrats, spätestens am 30. April des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden. <sup>2</sup>Hat der neu gewählte Personalrat die Wahl nach § 28 Abs. 1 bis zum 30. April nicht durchgeführt, so verlängert sich die Amtszeit bis zu dieser Sitzung, längstens jedoch bis zur Dauer von zwei Monaten.

(3) Ist ein Personalrat am 1. Februar des Jahres der regelmäßigen Personalratswahlen weniger als ein Jahr im Amt, so verlängert sich seine Amtszeit um die nächste regelmäßige Amtszeit.

## § 23

### **Vorzeitige Neuwahl des Personalrats**

(1) Der Personalrat ist vorzeitig neu zu wählen, wenn

1. die Zahl der regelmäßig Beschäftigten, die wahlberechtigt sind, nach Ablauf von 18 Monaten, vom Tag der Wahl gerechnet, gegenüber der Zahl der am Tag der Wahl Wahlberechtigten um mindestens die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist und die Frist bis zum Ablauf der regelmäßigen Amtszeit mindestens sechs Monate beträgt,
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. die Wahl mit Erfolg angefochten ist oder
5. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist.

(2) <sup>1</sup>In den Fällen des Absatzes 1 Nrn. 1 bis 3 dauert die Amtszeit des bisherigen Personalrats bis zur ersten Sitzung des neu gewählten Personalrats, längstens jedoch bis zur Dauer von drei Monaten. <sup>2</sup>Der bisherige Personalrat hat innerhalb einer Frist von drei Wochen seit Eintritt der Voraussetzungen für eine Neuwahl den Wahlvorstand zu bestellen. <sup>3</sup>Im Übrigen gelten die §§ 18 und 19 entsprechend.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Nrn. 4 und 5 hat der Wahlvorstand bis zur ersten Sitzung des neu gewählten Personalrats, längstens jedoch bis zur Dauer von drei Monaten, die Befugnisse und Pflichten des Personalrats; § 18 Abs. 2 Sätze 2 und 3 sowie § 19 sind anzuwenden.

(4) <sup>1</sup>Die Vertretung einer Gruppe ist neu zu wählen, wenn

1. die Gesamtzahl der Vertretung einer Gruppe auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als die Hälfte gesunken und die Voraussetzung des Absatzes 1 Nr. 2 nicht gegeben ist oder
2. die Wahl der Vertretung einer Gruppe mit Erfolg angefochten ist.

<sup>2</sup>Bis zur Neuwahl gilt in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1 der Absatz 2 entsprechend, in den Fällen des Satzes 1 Nr. 2 der Absatz 3 mit der Maßgabe, dass die Mitglieder des Personalrats, deren Wahl nicht angefochten ist, die Geschäfte des Personalrats weiterführen.

## § 24

### **Ausschluss eines Mitgliedes und Auflösung des Personalrats durch gerichtliche Entscheidung**

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitgliedes beantragen. <sup>3</sup>Die Dienststelle kann den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

## § 25

### **Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat**

(1) <sup>1</sup>Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch

1. Beendigung der Amtszeit des Personalrats,
2. Niederlegung des Amtes,
3. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, es sei denn, die Wahlberechtigung bleibt bestehen,
4. Erlöschen der Wahlberechtigung in der Dienststelle,

5. Verlust der Wählbarkeit,
6. Ausschluss durch gerichtliche Entscheidung oder
7. gerichtliche Feststellung, dass die oder der Gewählte nicht wählbar war.

<sup>2</sup>Im Fall des Satzes 1 Nr. 7 gilt für die Antragsberechtigung § 21 entsprechend mit der Maßgabe, dass der Antrag erst nach Ablauf der dort genannten Frist statthaft ist.

(2) Die Mitgliedschaft im Personalrat und in der Gruppenvertretung wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit nicht berührt.

## **§ 26**

### **Ruhen der Mitgliedschaft im Personalrat; zeitweilige Verhinderung**

(1) Die Mitgliedschaft im Personalrat ruht, solange

1. dem Mitglied die Wahrnehmung der Dienstgeschäfte untersagt ist,
2. eine vorläufige Dienstenthebung im Zusammenhang mit einem Disziplinarverfahren andauert oder
3. über eine Klage wegen außerordentlicher Kündigung noch nicht rechtskräftig entschieden worden ist.

(2) Ein Mitglied ist an der Mitarbeit im Personalrat zeitweilig verhindert, wenn es beurlaubt ist, ohne dass deshalb die Wahlberechtigung erlischt, oder wenn die Teilnahme an Sitzungen aus dienstlichen oder zwingenden persönlichen Gründen vorübergehend nicht möglich ist.

## **§ 27**

### **Eintritt von Ersatzmitgliedern**

(1) <sup>1</sup>Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. <sup>2</sup>Das gleiche gilt, solange die Mitgliedschaft ruht oder ein Mitglied des Personalrats zeitweilig verhindert ist.

(2) <sup>1</sup>Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. <sup>2</sup>Im Fall der Mehrheitswahl tritt die oder der Beschäftigte mit der nächsthöheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein. <sup>3</sup>Tritt ein Ersatzmitglied für ein ausgeschiedenes Mitglied ein, so gilt § 25 Abs. 2 entsprechend.

## **Dritter Abschnitt**

### **Geschäftsführung des Personalrats**

## **§ 28**

### **Vorsitz**

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat wählt aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und Stellvertreterinnen oder Stellvertreter. <sup>2</sup>Die Reihenfolge der Stellvertretung bestimmt der Personalrat. <sup>3</sup>Bei der Wahl sind die im Personalrat vertretenen Gruppen jeweils zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

(2) <sup>1</sup>Die oder der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. <sup>2</sup>Betrifft die Angelegenheit nur eine Gruppe, so vertritt den Personalrat die oder der Vorsitzende gemeinsam mit einem dieser Gruppe angehörenden Mitglied.

## **§ 29**

### **Einberufung der Personalratssitzungen**

(1) Spätestens zwei Wochen nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des neu gewählten Personalrats zur Vornahme der nach § 28 Abs. 1 vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis der Personalrat aus seiner Mitte ein Mitglied für die Leitung der Wahl bestellt hat.

(2) Die oder der Vorsitzende des Personalrats beraumt die weiteren Sitzungen an, setzt die Tagesordnung fest, lädt die Mitglieder des Personalrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung ein und leitet die Verhandlungen.

(3) Auf Verlangen

1. eines Viertels der Mitglieder des Personalrats,
2. der Vertretung einer Gruppe,
3. der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder
4. der Dienststelle

ist innerhalb von zwei Wochen eine Sitzung anzuberaumen und der Gegenstand, der behandelt werden soll, auf die Tagesordnung zu setzen.

### § 30

#### Durchführung der Personalratssitzungen

(1) <sup>1</sup>Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich. <sup>2</sup>Sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. <sup>3</sup>Bei der Anberaumung der Sitzungen ist auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. <sup>4</sup>Die Dienststelle ist vom Zeitpunkt der Sitzung rechtzeitig zu verständigen.

(2) <sup>1</sup>Die Dienststelle nimmt an den Sitzungen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen sie eingeladen ist, teil. <sup>2</sup>In diesen Fällen ist der Zeitpunkt der Sitzung im Einvernehmen mit der Dienststelle festzusetzen. <sup>3</sup>Sie kann sachkundige Beschäftigte hinzuziehen. <sup>4</sup>Die Dienststelle kann im Einvernehmen mit der oder dem Vorsitzenden des Personalrats die zuständige Arbeitgebervereinigung hinzuziehen; in diesem Fall sind auch die Gewerkschaften, denen mindestens ein Mitglied des Personalrats angehört, einzuladen.

(3) <sup>1</sup>Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Personalrats oder der Mehrheit der Vertretung einer Gruppe sind die Gewerkschaften, denen mindestens ein Mitglied des Personalrats angehört, zu einer Personalratssitzung einzuladen. <sup>2</sup>In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 ist die Dienststelle über die Teilnahme der Gewerkschaften rechtzeitig zu verständigen; sie ist berechtigt, die zuständige Arbeitgebervereinigung hinzuzuziehen.

(4) <sup>1</sup>Der Personalrat ist berechtigt, zu den Sitzungen

1. Büropersonal zur Anfertigung der Sitzungsniederschrift sowie
2. sachkundige Personen

hinzuzuziehen. <sup>2</sup>Entstehen durch die Hinzuziehung sachkundiger Personen Kosten, so ist vorher das Einvernehmen mit der Dienststelle herzustellen. <sup>3</sup>In personellen Angelegenheiten kann der Personalrat beschließen, betroffene Beschäftigte zu hören.

(5) Der Personalrat kann beschließen, dass beauftragte Mitglieder des Gesamtpersonalrats oder einer Stufenvertretung, die bei der übergeordneten Dienststelle besteht, zu einer Personalratssitzung eingeladen werden, um sich zu bestimmten Punkten in der Tagesordnung zu äußern.

(6) <sup>1</sup>Nicht dem Personalrat angehörende Personen sind von den Teilen der Sitzung ausgeschlossen, in denen

1. Beschlüsse des Personalrats gefasst werden oder
2. schutzwürdige Personalien Einzelner erörtert werden, wenn nicht diese der Teilnahme zuvor ausdrücklich zugestimmt haben.

<sup>2</sup>Satz 1 Nr. 2 gilt nicht für die Vertreterinnen oder Vertreter der Dienststelle.<sup>3</sup>§ 95 Abs. 4 SGB IX<sup>5</sup>, § 3 Abs. 1 des Zivildienstvertrauensmann-Gesetzes, Absatz 4 Satz 1 Nr. 1 und § 56 bleiben unberührt.

<sup>5</sup> § 95 Abs. 4 Sozialgesetzbuch IX siehe S. 120.

### § 31

#### **Beschlüsse des Personalrats**

(1) Der Personalrat oder die Vertretung einer Gruppe ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist nach Maßgabe des § 27 zulässig.

(2) <sup>1</sup>Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt. <sup>2</sup>Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. <sup>3</sup>Bei Stimmgleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

(3) <sup>1</sup>Ein Mitglied des Personalrats darf während der Beratung und Entscheidung nicht anwesend sein, wenn durch eine Angelegenheit seine besonderen Interessen berührt werden. <sup>2</sup>Dies gilt auch, wenn besondere Interessen von Angehörigen im Sinne des § 20 Abs. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes des Bundes<sup>6</sup> oder einer vom Mitglied kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen Person berührt werden.

### § 32

#### **Beschlussfassung in gemeinsamen Angelegenheiten und Gruppenangelegenheiten**

(1) Über die Angelegenheiten der Beschäftigten wird von den Mitgliedern des Personalrats gemeinsam beraten und beschlossen.

(2) <sup>1</sup> Über Angelegenheiten, die nur die Angehörigen einer Gruppe betreffen, darf der Personalrat nicht gegen den Willen der Mehrheit der Vertretung dieser Gruppe beschließen. <sup>2</sup>In diesem Fall bindet die Entscheidung der Mehrheit der Gruppenvertretung den Personalrat.

### § 33

#### **Aussetzung von Personalratsbeschlüssen**

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat hat einen Beschluss für die Dauer einer Woche auszusetzen, wenn

1. ein Viertel seiner Mitglieder,
2. die Vertretung einer Gruppe,
3. die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder
4. die Schwerbehindertenvertretung<sup>7</sup>

dies wegen einer erheblichen Beeinträchtigung wichtiger Interessen verlangt. <sup>2</sup>Während dieser Frist soll, soweit erforderlich mithilfe der unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden.

(2) Nach Ablauf der Frist hat der Personalrat über die Angelegenheit endgültig zu beschließen.

(3) <sup>1</sup>Die Aussetzung des Beschlusses führt zu einer Verlängerung der in § 68 Abs. 2 Sätze 3 und 4 genannten Frist bis zu einer Woche. <sup>2</sup>Die Dienststelle ist unverzüglich zu unterrichten.

### § 34

#### **Sitzungsniederschrift**

(1) <sup>1</sup>Über jede Sitzung des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und das Abstimmungsergebnis enthält. <sup>2</sup>Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Personalrats zu unterzeichnen. <sup>3</sup>Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich alle teilnehmenden Personen eigenhändig einzutragen haben.

<sup>6</sup> § 20 Abs. 5 Verwaltungsverfahrensgesetz (siehe S. 107).

<sup>7</sup> Siehe auch § 95 Abs. 4 Sozialgesetzbuch IX (siehe S. 120).

(2) War die Dienststelle in der Sitzung vertreten, so ist ihr die Niederschrift über den Teil der Sitzung, an dem sie teilgenommen hat, zur Mitunterzeichnung vorzulegen.

### **§ 35**

#### **Geschäftsordnung**

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die der Personalrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt.

### **§ 36**

#### **Sprechstunden**

(1) Der Personalrat kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten.

(2) <sup>1</sup>Der Personalrat ist berechtigt, die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten sind befugt, den Personalrat während der Arbeitszeit aufzusuchen.

(3) Arbeitsversäumnisse wegen des Besuchs der Sprechstunden oder sonstiger Inanspruchnahme des Personalrats mindern die Besoldung, das Arbeitsentgelt oder sonstige Vergütungen nicht.

(4) Dienstliche Erfordernisse sind zu berücksichtigen.

### **§ 37**

#### **Kosten**

(1) <sup>1</sup>Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden notwendigen Kosten trägt die Dienststelle nach Maßgabe des Haushaltsplans. <sup>2</sup>Kosten, die der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer an den in § 40 genannten Veranstaltungen entstehen, sind erstattungsfähig, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

(2) <sup>1</sup>Für Reisen, die Mitglieder des Personalrats in Erfüllung ihrer Aufgaben machen, gelten die beamtenrechtlichen Bestimmungen über die Reisekostenvergütung entsprechend mit der Maßgabe, dass Dienststätte die Dienststelle ist, der das Personalratsmitglied angehört. <sup>2</sup>Die Reisen sind der Dienststelle vorher anzuzeigen.

(3) Für Mitglieder des Personalrats gelten die beamtenrechtlichen Bestimmungen über den Ersatz von Sachschaden entsprechend.

(4) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, den Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(5) <sup>1</sup>Dem Personalrat sind in jeder Dienststelle geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung zu stellen. <sup>2</sup>Der Personalrat kann Bekanntmachungen auch in einem von der Dienststelle bereits eingerichteten Intranet oder einem anderen zwischen Personalvertretung und Dienststelle vereinbarten elektronischen Medium veröffentlichen.

### **§ 38**

#### **Verbot der Entgelterhebung**

Der Personalrat darf für seine Zwecke von den Beschäftigten keine Beiträge oder sonstigen Entgelte erheben oder annehmen.

### **§ 39**

#### **Ehrenamtliche Tätigkeit und Freistellung**

(1) Die Mitglieder des Personalrats üben ihr Ehrenamt unentgeltlich aus.

(2) <sup>1</sup>Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit befreit, soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung der personalvertretungsrechtlichen Aufgaben erforderlich ist. <sup>2</sup>Die Besoldung, das Arbeitsentgelt oder

sonstige Vergütungen werden dadurch nicht gemindert. <sup>3</sup>Werden Mitglieder des Personalrats durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über ihre regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen Dienst- oder Arbeitsbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. <sup>4</sup>Satz 3 gilt sinngemäß bei Teilzeitbeschäftigung oder bei sonstiger abweichender Regelung der Arbeitszeit.

(3) <sup>1</sup>Mitglieder des Personalrats sind auf Antrag des Personalrats von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. <sup>2</sup>Über den Umfang der Freistellung entscheidet die Dienststelle im Einvernehmen mit dem Personalrat. <sup>3</sup>Dabei sind in der Regel freizustellen in Dienststellen mit regelmäßig

250 bis	550 Beschäftigten	1 Mitglied,
551 bis	900 Beschäftigten	2 Mitglieder,
901 bis	1.500 Beschäftigten	3 Mitglieder,
1.501 bis	2.000 Beschäftigten	4 Mitglieder
	bis 10 000 Beschäftigten je weitere angefangene 1 000 Beschäftigte	1 weiteres Mitglied,
	über 10 000 Beschäftigten je weitere angefangene 2 000 Beschäftigte	1 weiteres Mitglied.

<sup>4</sup>Auf Antrag des Personalrats können anstelle der ganzen Freistellung eines Mitgliedes mehrere Mitglieder zum Teil freigestellt werden. <sup>5</sup>In Dienststellen mit weniger als 250 Beschäftigten können Teilfreistellungen vorgenommen werden. <sup>6</sup>Wird über die Freistellung kein Einvernehmen erzielt, so gilt § 70 mit der Maßgabe, dass die Einigungsstelle angerufen werden kann.

(4) Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder hat der Personalrat nach der oder dem Vorsitzenden die Gruppen angemessen zu berücksichtigen.

(5) <sup>1</sup>Die Freistellung darf nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. <sup>2</sup>Zeiten einer Freistellung gelten als Bewährungszeit im Sinne der beamtenrechtlichen oder tarifrechtlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Die Dienststelle kann die Freistellung von Beschäftigten während einer beruflichen Ausbildung sowie einer beamtenrechtlich oder tarifrechtlich vorgesehenen Probezeit ganz oder teilweise ablehnen. <sup>4</sup>Absatz 2 Sätze 2 bis 4 gilt sinngemäß.

(6) <sup>1</sup>Für freigestellte Mitglieder des Personalrats sind Planstellen und Stellen entsprechender Wertigkeit bereitzustellen. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt für Teilfreistellungen. <sup>3</sup>Das Nähere regeln die haushaltsrechtlichen Bestimmungen.

## § 40

### Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

<sup>1</sup>Mitgliedern des Personalrats ist für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Personalratsarbeit dienlich sind, auf Antrag der erforderliche Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Gleiches gilt

1. bei Mehrheitswahl für zwei Ersatzmitglieder,
2. bei Verhältniswahl für ein Ersatzmitglied jeder Vorschlagsliste, von der Mitglieder in den Personalrat gewählt worden sind.

## § 41

### Schutzzvorschriften<sup>8</sup>

(1) Die Mitglieder des Personalrats und die Ersatzmitglieder dürfen in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit, auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Personalrat, nicht benachteiligt oder begünstigt werden.<sup>9</sup>

(2) <sup>1</sup>Mitglieder des Personalrats dürfen gegen ihren Willen nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt. <sup>2</sup>Für Mitglieder des Personalrats, die im Arbeitsverhältnis stehen, gelten die §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes<sup>10</sup>.

(3) <sup>1</sup>Absatz 2 gilt nicht für Mitglieder des Personalrats, die sich im Vorbereitungsdienst oder in sonstiger Berufsausbildung befinden. <sup>2</sup>Absatz 2 gilt ferner nicht bei der Versetzung oder Abordnung dieser Beschäftigten zu einer anderen Dienststelle im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis. <sup>3</sup>Die Mitgliedschaft der in Satz 1 bezeichneten Beschäftigten im Personalrat ruht, solange sie entsprechend den Erfordernissen ihrer Ausbildung einer anderen Dienststelle zugewiesen oder zu ihr versetzt oder abgeordnet sind; § 25 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 ist nicht anzuwenden.

(4) <sup>1</sup>Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Personalrats, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung dieses Personalrats. <sup>2</sup>Verweigert der Personalrat seine Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag der Dienststellenleiterin oder des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. <sup>3</sup>In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die betroffene Arbeitnehmerin oder der betroffene Arbeitnehmer Beteiligte oder Beteiligter<sup>11</sup>. <sup>4</sup>Eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unwirksam, wenn der Personalrat nicht beteiligt worden ist.<sup>12</sup>

## Vierter Abschnitt

### Personalversammlung

## § 42

### Personalversammlung

(1) <sup>1</sup>Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. <sup>2</sup>Die Personalversammlung ist nicht öffentlich. <sup>3</sup>Der Personalrat bestimmt, welches Mitglied die Personalversammlung leitet.

(2) <sup>1</sup>Kann nach den räumlichen oder dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. <sup>2</sup>Darüber hinaus sind Teilversammlungen nur zulässig, wenn Angelegenheiten behandelt werden sollen, die sich für eine Personalversammlung aller Beschäftigten nicht eignen, oder wenn die Teilversammlung eine Personalversammlung entbehrlich macht.

(3) <sup>1</sup>Innerhalb einer Gesamtdienststelle sind gemeinsame Personalversammlungen der Stammdienststelle und der verselbständigten Dienststellen nach § 6 Abs. 3 nur zulässig, wenn Angelegenheiten zu behandeln sind, die die Gesamtdienststelle als Einheit oder die Beschäftigten in ihrer Gesamtheit betreffen. <sup>2</sup>Der Gesamtpersonalrat beruft die gemeinsame Personalversammlung nach Maßgabe des § 43 Abs.2 ein und bestimmt, welches Mitglied diese leitet.

<sup>8</sup> Beachte auch § 109 BPersVG – Unfallschutz für Beamtinnen und Beamte (siehe S. 117; § 9a NPersVG).

<sup>9</sup> Vgl. § 107 BPersVG (siehe S. 117).

<sup>10</sup> § 15 KSchG (siehe S. 137).

<sup>11</sup> Vgl. § 108 Abs. 1 BPersVG (siehe S. 117).

<sup>12</sup> Vgl. § 108 Abs. 2 BPersVG (siehe S. 117).

### § 43

#### **Einberufung; Tätigkeitsbericht**

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung über seine Tätigkeit zu berichten. <sup>2</sup>Auf Verlangen des Personalrats hat die Dienststelle über die Entwicklung der Aufgaben in der Dienststelle, über die Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie über die Planung, Einführung oder wesentliche Erweiterung technischer Einrichtungen zur Arbeitserledigung, insbesondere neuer Informations- und Kommunikationstechniken, zu berichten.

(2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Verlangen der Dienststelle, auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten oder auf Antrag des Gesamtpersonalrats (§ 49) verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, der behandelt werden soll, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Auf Antrag einer im Personalrat vertretenen Gewerkschaft muss der Personalrat innerhalb von vier Wochen eine Personalversammlung einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderjahr keine Personalversammlung durchgeführt worden ist.

### § 44

#### **Zeitpunkt**

(1) Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, es sei denn, dass die dienstlichen Verhältnisse dies nicht zulassen.

(2) <sup>1</sup>Die Teilnahme an der Personalversammlung mindert nicht die Besoldung, das Arbeitsentgelt oder sonstige Vergütungen. <sup>2</sup>Entstehen durch die Teilnahme an der Personalversammlung besondere Fahrtkosten, so sind diese zu erstatten. <sup>3</sup>Finden Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit statt, so ist aus Anlass der Teilnahme Dienst- oder Arbeitsbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren; dies gilt auch bei Teilzeitbeschäftigung oder bei sonstiger abweichender Regelung der Arbeitszeit.

(3) <sup>1</sup>Bei der Anberaumung der Personalversammlungen ist auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. <sup>2</sup>Die Dienststelle ist von dem Zeitpunkt der Versammlungen rechtzeitig zu verständigen. <sup>3</sup>Wird die Versammlung auf Verlangen der Dienststelle anberaumt oder hat sie daran teilzunehmen, dann ist der Zeitpunkt der Versammlung im Einvernehmen mit der Dienststelle festzusetzen.

### § 45

#### **Befugnisse der Personalversammlung**

<sup>1</sup>Die Personalversammlung darf alle Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit des Personalrats gehören, sowie andere Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes, die die Dienststelle oder die Beschäftigten betreffen. <sup>2</sup>Personelle Angelegenheiten Einzelner dürfen nur behandelt werden, wenn diese zuvor ausdrücklich zugestimmt haben. <sup>3</sup>Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.

### § 46

#### **Teilnahme der Dienststelle sowie weiterer Personen<sup>13</sup>**

(1) <sup>1</sup>Die Dienststelle kann an den Personalversammlungen teilnehmen. <sup>2</sup>An den Versammlungen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind, und an den Versammlungen, zu denen sie eingeladen ist, hat sie teilzunehmen. <sup>3</sup>Die Dienststelle kann die zuständige Arbeitgebervereinigung hinzuziehen. <sup>4</sup>Sie hat den Personalrat hiervon rechtzeitig

<sup>13</sup> Darüber hinaus teilnahmeberechtigt: die Schwerbehindertenvertretung gem. § 95 Abs. 8 Sozialgesetzbuch IX (siehe S. 120).

zu unterrichten. <sup>5</sup>Die Gesamtdienststelle kann an einer Personalversammlung einer verselbständigten Dienststelle (§ 6 Abs. 3) teilnehmen.

(2) Teilnahmeberechtigt an der Personalversammlung sind ferner mit beratender Stimme

1. die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften,
2. beauftragte Mitglieder des Gesamtpersonalrats (§ 49),
3. ein beauftragtes Mitglied der bei der übergeordneten Dienststelle bestehenden Stufenvertretungen (§ 47),
4. die übergeordnete Dienststelle.

(3) <sup>1</sup>Der Personalrat oder die Personalversammlung kann beschließen, dass zu einzelnen Punkten sachkundige Personen gehört werden. <sup>2</sup>§ 30 Abs. 4 Satz 2 und § 37 Abs. 1 Satz 1 gelten entsprechend.

(4) Der Personalrat hat die Einberufung der Personalversammlung den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften rechtzeitig mitzuteilen.

## DRITTES KAPITEL

### Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

#### § 47

#### Wahl und Zusammensetzung der Stufenvertretungen

(1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden bei den Mittelbehörden Bezirkspersonalräte, bei den obersten Dienstbehörden Hauptpersonalräte gebildet (Stufenvertretungen).

(2) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den zum Geschäftsbereich der Mittelbehörde, die Mitglieder des Hauptpersonalrats von den zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde gehörenden Beschäftigten gewählt. <sup>2</sup>Soweit bei Mittelbehörden oder anderen nachgeordneten Behörden die Personalangelegenheiten der Beschäftigten zum Geschäftsbereich verschiedener oberster Dienstbehörden gehören, sind diese Beschäftigten für den Hauptpersonalrat bei der jeweils zuständigen obersten Dienstbehörde wahlberechtigt.

(3) Die Stufenvertretungen bestehen bei in der Regel

bis zu 3000 Beschäftigten aus 7 Mitgliedern,

3001 bis 5000 Beschäftigten aus 9 Mitgliedern,

5001 und mehr Beschäftigten aus 11 Mitgliedern.

(4) <sup>1</sup>Für die Wahl und Zusammensetzung der Stufenvertretungen gelten die §§ 10 bis 12 und 14 bis 21 nach Maßgabe der folgenden Sätze entsprechend. <sup>2</sup>Dienststelle gem. § 12 Abs. 2 Satz 1 Nrn. 1 und 2 ist die Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. <sup>3</sup>Die entsprechende Anwendung des § 12 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 ist darauf beschränkt, dass die Mitglieder des Bezirks- oder des Hauptwahlvorstandes für den jeweiligen Bezirks- oder Hauptpersonalrat nicht wählbar sind. <sup>4</sup>Abweichend von § 14 Abs. 2 Sätze 2 bis 4 erhält in den Stufenvertretungen jede Gruppe mindestens einen Sitz. In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens einen Sitz. <sup>5</sup>Abweichend von § 18 Abs. 2 findet eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes nicht statt. <sup>6</sup>Abweichend von § 18 Abs. 3 bestellt die Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, auch ohne Antrag den Wahlvorstand.

(5) <sup>1</sup>Werden in einer Verwaltung die Personalräte und Stufenvertretungen gleichzeitig gewählt, so führen die bei den Dienststellen bestehenden Wahlvorstände die Wahlen der Stufenvertretungen im Auftrage des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes durch. <sup>2</sup>Andernfalls bestellen auf sein Ersuchen die Personalräte oder, wenn solche nicht bestehen, die Dienststellen die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl der Stufenvertretungen.

## § 48

### **Amtszeit und Geschäftsführung der Stufenvertretungen**

(1) <sup>1</sup>Für die Amtszeit und die Geschäftsführung der Stufenvertretungen gelten die §§ 22 bis 41 entsprechend. <sup>2</sup>Abweichend von § 39 Abs. 3 Satz 3 sind für Stufenvertretungen unter Berücksichtigung der Zahl der Beschäftigten des jeweiligen Geschäftsbereichs in der Regel freizustellen bei regelmäßig

300 bis	600 Beschäftigten	1 Mitglied,
601 bis	1000 Beschäftigten	2 Mitglieder,
	bis 10000 Beschäftigten	
	je weitere angefangene	
	1000 Beschäftigte	weitere Mitglieder zu einem Fünftel,
	über 10000 Beschäftigten	
	je weitere angefangene	
	2000 Beschäftigte	weitere Mitglieder zu einem Fünftel.

<sup>3</sup>Die Höchstzahl der Freistellungen beträgt fünf. <sup>4</sup>Es können mehrere Teilfreistellungen zusammengefasst werden.

(2) Ist eine Stufenvertretung aufgelöst oder ihre Wahl mit Erfolg angefochten, so bestellt die Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, den Wahlvorstand.

## § 49

### **Gesamtpersonalrat**

(1) <sup>1</sup>In den Fällen des § 6 Abs. 3 wird ein Gesamtpersonalrat gebildet. <sup>2</sup>Das Gleiche gilt in Gemeinden, Landkreisen und kommunalen Zusammenschlüssen mit mehr als einer Dienststelle im Sinne des § 6 Abs. 1, es sei denn, die Dienststellen und Personalräte verzichten einvernehmlich auf die Bildung eines Gesamtpersonalrats.

(2) Für die Wahl, die Amtszeit und die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 10 bis 41, mit Ausnahme des § 39 Abs. 3 Satz 3, § 47 Abs. 5 sowie § 48 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 und Abs. 2 entsprechend.

## **VIERTES KAPITEL**

### Jugend- und Auszubildendenvertretungen

## § 50

### **Bildung; Wahlberechtigung und Wählbarkeit**

(1) In Dienststellen, in denen Personalräte gebildet werden und denen in der Regel mindestens fünf Beschäftigte angehören, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Beschäftigte) oder die sich im Vorbereitungsdienst oder einer sonstigen Berufsausbildung befinden (Auszubildende), werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.

(2) <sup>1</sup>Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden. <sup>2</sup>§ 11 gilt entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Wählbar sind wahlberechtigte Beschäftigte, die am Wahltag das 16. und noch nicht das 26. Lebensjahr vollendet haben, sowie wahlberechtigte Auszubildende. <sup>2</sup>Nicht wählbar sind

1. Beschäftigte, die dem Wahlvorstand angehören, wenn die zu wählende Jugend- und Auszubildendenvertretung aus mehreren Mitgliedern besteht,
2. Beschäftigte im Sinne des § 4 Abs. 2 und
3. Beschäftigte, die infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen.

## § 51

### Zusammensetzung

- (1) <sup>1</sup>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel 5 bis 20 jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden aus 1 Mitglied, 21 bis 40 jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden aus 3 Mitgliedern, 41 bis 100 jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden aus 5 Mitgliedern, 101 bis 200 jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden aus 7 Mitgliedern.

<sup>2</sup>Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit mehr als 200 jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden um je zwei für je weitere angefangene 300 jugendliche Beschäftigte und Auszubildenden.

(2) <sup>1</sup>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Angehörigen der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen. <sup>2</sup>In einer aus mehreren Mitgliedern bestehenden Jugend- und Auszubildendenvertretung sind Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil an den jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden der Dienststelle nach Maßgabe dieses Gesetzes und der auf ihm beruhenden Rechtsvorschriften zu berücksichtigen; der Wahlvorstand errechnet die Verteilung der Sitze auf Frauen und Männer nach dem Höchstzahlverfahren.

## § 52

### Wahlvorschriften; Amtszeit

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand. <sup>2</sup>Besteht ein Personalrat nicht, so beruft die Dienststelle den Wahlvorstand. <sup>3</sup>§ 16 Abs. 1, § 17 Abs. 1 und 2, § 18 Abs. 1 sowie die §§ 19 bis 21 gelten entsprechend. <sup>4</sup>§ 17 Abs. 4 gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Gruppenangehörigen die Wahlberechtigten nach § 50 Abs. 2 treten.

(2) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand kann bestimmen, dass die Wahl in Dienststellen mit in der Regel bis zu 20 jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden in einer Wahlversammlung stattfindet, die er spätestens vier Wochen vor Ablauf der regelmäßigen Amtszeit einzuberufen hat. <sup>2</sup>Gewählt wird nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Personenwahl). <sup>3</sup>Die oder der Vorsitzende des Wahlvorstandes leitet die Wahlversammlung, führt die Wahl durch und fertigt über das Ergebnis der Wahl eine Wahlniederschrift.

(3) <sup>1</sup>Die regelmäßige Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung findet alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Februar bis 30. April statt. <sup>2</sup>§ 22 Abs. 2 und 3 sowie die §§ 23 bis 27 gelten entsprechend.

(4) Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung bleibt bestehen, wenn ein Mitglied im Laufe der Amtszeit das 26. Lebensjahr vollendet oder die Ausbildung beendet.

## § 53

### Vorsitz; Geschäftsführung

(1) <sup>1</sup>Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus mehr als einem Mitglied, so wählt sie spätestens zwei Wochen nach dem Wahltag aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Vertreterin oder einen Vertreter. <sup>2</sup>Den Zeitpunkt der Wahl bestimmt der Wahlvorstand.

(2) <sup>1</sup>Im Übrigen gelten § 28 Abs. 1 Satz 4 und Abs. 2 Satz 1, § 29 Abs. 2 und 3, § 30 Abs. 1 bis 3 und 6, §§ 31, 34 bis 38, 39 mit Ausnahme des Absatzes 3 Satz 3 sowie § 40 entsprechend. <sup>2</sup>§ 39 Abs. 3 Satz 1 gilt nicht für Auszubildende. <sup>3</sup>§ 41 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die Versetzung, Abordnung und Umsetzung sowie die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Zustimmung des Personalrats bedürfen.

(3) An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein vom Personalrat beauftragtes Personalratsmitglied teilnehmen, es sei denn, dass die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertretung dem widerspricht.

## § 54

### **Aufgaben und Befugnisse**

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen zu beantragen, die den jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichberechtigung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,
2. darauf zu achten, dass die zugunsten der jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Vereinbarungen nach § 81, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von diesen Beschäftigten entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.

(2) <sup>1</sup>Dienststelle und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Vierteljahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. <sup>2</sup>Unabhängig hiervon kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung Angelegenheiten, die die jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden betreffen, jederzeit mit der Dienststelle besprechen. <sup>3</sup>Im Übrigen gilt § 60 entsprechend.

## § 55

### **Jugend- und Auszubildendenversammlung**

<sup>1</sup>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Jugend- und Auszubildendenversammlung über ihre Tätigkeiten zu berichten. <sup>2</sup>Im Übrigen gelten die §§ 42 bis 46 entsprechend. <sup>3</sup>An der Jugend- und Auszubildendenversammlung können vom Personalrat beauftragte Mitglieder teilnehmen.

## § 56

### **Zusammenarbeit mit dem Personalrat**

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist zu allen Sitzungen des Personalrats einzuladen und kann eine Vertreterin oder einen Vertreter mit beratender Stimme entsenden.

(2) <sup>1</sup>Werden Angelegenheiten behandelt, die die jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung teilnehmen. <sup>2</sup>Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange jugendlicher Beschäftigter und Auszubildender berühren. <sup>3</sup>§ 32 Abs. 2 bleibt unberührt.

## § 56a

### **Gesamtjugend- und auszubildendenvertretung**

(1) <sup>1</sup>Besteht in einer Dienststelle ein Gesamtpersonalrat und gehören mehr als einer Dienststelle in der Regel mindestens fünf jugendliche Beschäftigte und Auszubildende an, so ist eine Gesamtjugend- und auszubildendenvertretung zu bilden. <sup>2</sup>In die Gesamtjugend- und auszubildendenvertretung entsendet jede Jugend- und auszubildendenvertretung ein Mitglied für die Dauer ihrer Amtszeit. <sup>3</sup>Für den Fall, dass ein Mitglied ausscheidet oder zeitweilig verhindert ist, sollen Ersatzmitglieder bestellt werden.

(2) <sup>1</sup>Die Gesamtjugend- und auszubildendenvertretung wählt aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Vertreterin oder einen Vertreter. <sup>2</sup>§ 53 Abs. 2 und 3 und § 54 gelten entsprechend.

(2/1) Besteht im Bereich der Gesamtdienststelle nur eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, nimmt diese auch die Aufgaben und Befugnisse der Gesamtjugend- und auszubildendenvertretung wahr.

(3) Für die Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat gilt § 56 entsprechend.

## § 57

### **Teilnahme der Jugend- und Auszubildendenvertretung an Sitzungen der Stufenvertretungen**

(1) <sup>1</sup>Zu den Sitzungen von Stufenvertretungen, in denen Angelegenheiten im Sinne des § 56 Abs. 2 verhandelt werden, ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung einzuladen, die von der Angelegenheit betroffen ist. <sup>2</sup>Ist eine Angelegenheit keiner bestimmten Jugend- und Auszubildendenvertretung zuzuordnen, so hat die Stufenvertretung die nach Absatz 2 bestimmte Vertretung einzuladen. <sup>3</sup>An der Sitzung sollen bis zu drei Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung teilnehmen. <sup>4</sup>§ 56 Abs. 2 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Der Hauptpersonalrat beruft die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die bei den Dienststellen des Geschäftsbereichs der zuständigen obersten Dienstbehörde gewählt worden sind, spätestens sechs Wochen nach Beginn ihrer regelmäßigen Amtszeit zu einer Versammlung ein, in der die in Absatz 1 Satz 2 genannten Jugend- und Auszubildendenvertretungen bestimmt werden. <sup>2</sup>Jede in der Versammlung anwesende Jugend- und Auszubildendenvertretung verfügt über eine Stimme. <sup>3</sup>Für jede in Betracht kommende Stufenvertretung ist eine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu bestimmen. <sup>4</sup>Dieselbe Jugend- und Auszubildendenvertretung kann für mehrere Stufenvertretungen bestimmt werden. <sup>5</sup>Zusätzliche Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollen für den Fall bestimmt werden, dass eine Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Sitzungsteilnahme verhindert ist.

## § 58

### **Schutzvorschriften für Auszubildende**

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, Auszubildende, die Mitglieder einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung sind, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses den Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

(2) Verlangen die in Absatz 1 genannten Auszubildenden innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen den Auszubildenden 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) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,

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

wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. <sup>2</sup>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 der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.

## FÜNFTES KAPITEL

### Beteiligung der Personalvertretung

#### Erster Abschnitt

##### Allgemeines

### § 59

#### Allgemeine Aufgaben des Personalrats

Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, sexuellen Identität, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, wegen ihres Alters, ihrer Behinderung oder nach Maßgabe der Nummer 5 wegen ihres Geschlechts unterbleibt,<sup>14</sup>
2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Vereinbarungen nach § 81, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften durchgeführt werden,
3. darauf hinzuwirken, dass Maßnahmen durchgeführt werden, die der Dienststelle und ihren Beschäftigten dienen,<sup>15</sup>
4. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,
5. darauf zu achten, dass die der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienenden Maßnahmen, insbesondere aufgrund von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, durchgeführt werden<sup>16</sup>,
6. die Eingliederung und berufliche Entwicklung jugendlicher Beschäftigter und Auszubildender, Schwerbehinderter, nicht ständig Beschäftigter und anderer schutzbedürftiger Beschäftigter zu fördern<sup>17</sup>,
7. die Eingliederung und berufliche Entwicklung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sowie das Verständnis zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft zu fördern,
8. auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken,
9. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Wahrung der Interessen der jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden eng zusammenzuarbeiten; er kann zu diesem Zweck Vorschläge und Stellungnahmen anfordern.

### § 60

#### Informationsrecht des Personalrats

(1) <sup>1</sup>Die Dienststelle hat den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten<sup>18</sup>. <sup>2</sup>Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen und Tatsachen zugänglich zu machen oder bekannt zu geben. <sup>3</sup>Die Unterrichtung ist rechtzeitig, solange eine beabsichtigte Maßnahme noch gestaltet werden kann.

<sup>14</sup> Beachte §§ 1, 6 bis 11 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (siehe S. 122f.);

§ 9 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 130),

§§ 4, 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe S. 154), § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (siehe S. 142).

<sup>15</sup> Beachte §§ 12, 17 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (siehe S. 125f.).

<sup>16</sup> Beachte §§ 1 bis 17 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 128f.).

<sup>17</sup> Beachte §§ 12, 17 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (siehe S. 125f.),

§ 93, § 99 Sozialgesetzbuch IX (siehe S. 119).

<sup>18</sup> Beachte auch § 107 Abs. 2 NPerVG.

<sup>4</sup>Sie ist umfassend, wenn alle der Dienststelle für die Entscheidung zur Verfügung stehenden Unterlagen oder von ihr der Entscheidung sonst zugrunde gelegten Tatsachen dem Personalrat in den Grenzen des Absatzes 2 vorgelegt, zugänglich gemacht oder bekannt gegeben werden.

(2) <sup>1</sup>Unterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, sind dem Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach folgenden Maßgaben vorzulegen oder zugänglich zu machen:

1. aus Anlass von Einstellungen eingereichte Bewerbungsunterlagen, auf Verlangen des Personalrats die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber,
2. einzelne Personaldaten oder die listenmäßige Zusammenfassung von Personaldaten, soweit sie für beteiligungspflichtige Personalentscheidungen oder für die Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben erforderlich sind<sup>19</sup>,
3. zusammenfassende Ergebnisse amtsärztlicher Gutachten, psychologischer Eignungsgutachten oder Eignungstests aus Anlass von Einstellungen, wenn die Dienststelle bei ihrer Entscheidung darauf abstellen will und die betroffene Person einwilligt,
4. dienstliche Beurteilungen, wenn die oder der Beschäftigte die Vorlage an den Personalrat verlangt; die Gesamtnote ist dem Personalrat zugänglich zu machen, wenn ihre Kenntnis für beteiligungspflichtige Personalentscheidungen erforderlich ist,
5. Ausdrücke personenbezogener Daten aus automatisierten Dateien, wenn der Personalrat prüfen will, ob Dienstvereinbarungen über die Einrichtung und Anwendung automatisierter Verfahren oder die Maßgaben eingehalten werden, unter denen er ihrer Einrichtung und Anwendung zugestimmt hat<sup>20</sup>.

<sup>2</sup>Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen durch ein von ihnen bestimmtes Mitglied des Personalrats eingesehen werden. <sup>3</sup>Abweichend von § 9 Abs. 2 Satz 1 entfällt für dieses Mitglied die Schweigepflicht gegenüber den anderen Mitgliedern des Personalrats nur über solche Daten, die für die Beschlussfassung des Personalrats bedeutsam sind.

(3) <sup>1</sup>Einem vom Personalrat benannten Mitglied ist die Teilnahme zu gestatten<sup>21</sup>:

1. bei dem mündlichen Teil von Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt; dies gilt nicht für die Beratungen,
2. bei Vorstellungs- oder Eignungsgesprächen der Dienststelle im Rahmen von Auswahlverfahren zur Vorbereitung mitbestimmungspflichtiger Maßnahmen,
3. bei Personalgesprächen mit der für Personalentscheidungen der Dienststelle zuständigen Stelle, wenn die oder der Beschäftigte dies wünscht.

<sup>2</sup>Die Dienststelle kann den Personalrat in geeigneten Fällen in die Vorbereitung beteiligungspflichtiger Maßnahmen einbeziehen. <sup>3</sup>Sie soll einem Mitglied die Teilnahme in von der Dienststelle eingerichteten Projektgruppen, Planungsgruppen oder vergleichbaren Gruppen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen vorbereiten, gestatten<sup>22</sup>.

## § 60a Wirtschaftsausschuss

(1) <sup>1</sup>Dienststellen mit in der Regel mehr als zweihundert Beschäftigten sollen auf Antrag des Personalrats einen Wirtschaftsausschuss bilden. <sup>2</sup>Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle (Absatz 3) zu beraten und den Personalrat darüber zu unterrichten.

<sup>19</sup> Beachte §§ 5, 10 Niedersächsisches Datenschutzgesetz (siehe S. 110, 113), §§ 7 Abs. 3, 20 Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe S. 154, 156).

<sup>20</sup> Beachte §§ 5, 10 Niedersächsisches Datenschutzgesetz (siehe S. 110, 113).

<sup>21</sup> Beachte §§ 1, 6 bis 11 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (siehe S. 122f.).

<sup>22</sup> Beachte § 2 Abs. 1, § 64 Abs. 1, § 62 Abs. 1 NPersVG.

(2) <sup>1</sup>Die Dienststelle hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über ihre wirtschaftlichen Angelegenheiten zu unterrichten sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. <sup>2</sup>Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen und Tatsachen zugänglich zu machen oder bekannt zu geben, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder Dienstgeheimnisse gefährdet werden

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststellen,
2. Veränderungen der Produktpläne,
3. beabsichtigte bedeutende Investitionen,
4. beabsichtigte Partnerschaften mit Privaten sowie dauerhafte Privatisierungen und Aufgabenverlagerungen an Dritte,
5. Rationalisierungsvorhaben,
6. Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden,
7. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes,
8. Verlegung von Dienststelle oder Dienststellenteilen,
9. Neugründung, Zusammenlegung oder Teilung der Dienststelle oder von Dienststellenteilen<sup>23</sup>
10. Kooperation mit anderen Dienststellen im Rahmen interadministrativer Zusammenarbeit,
11. sonstige wirtschaftliche Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Beschäftigten der Dienststelle wesentlich berühren könnten.

(4) <sup>1</sup>Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die Beschäftigte der Dienststelle sein müssen; darunter muss sich mindestens ein Personalratsmitglied befinden. <sup>2</sup>Ersatzmitglieder können bestellt werden. <sup>3</sup>Dem Wirtschaftsausschuss sollen Frauen und Männer angehören. <sup>4</sup>Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. <sup>5</sup>Sie werden vom Personalrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt und können jederzeit abberufen werden. <sup>6</sup>§ 37 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 und 3 sowie § 39 Abs. 1 und 2 gelten entsprechend.

(5) <sup>1</sup>Der Wirtschaftsausschuss soll einmal im Vierteljahr zusammentreten. <sup>1/1</sup> Er kann sachkundige Beschäftigte hinzuziehen. <sup>2</sup>Der Wirtschaftsausschuss hat dem Personalrat über jede Sitzung unverzüglich und umfassend zu berichten.

(6) <sup>1</sup>Die Dienststelle nimmt an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses teil. <sup>2</sup>Sie kann sachkundige Beschäftigte hinzuziehen.

(7) Ist ein Gesamtpersonalrat gebildet, so tritt dieser an die Stelle des Personalrats und die Gesamtdienststelle an die Stelle der Dienststelle.

## § 61

### Behandlung personenbezogener Unterlagen

(1) Unterlagen mit personenbezogenen Daten, die dem Personalrat aus Anlass seiner Beteiligung an einer bestimmten Maßnahme zur Verfügung gestellt wurden, sind nach Abschluss des Beteiligungsverfahrens der Dienststelle zurückzugeben<sup>24</sup>.

(2) <sup>1</sup>Andere Unterlagen des Personalrats, die personenbezogene Daten enthalten, insbesondere Niederschriften und Personallisten, sind für die Dauer der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats aufzubewahren. <sup>2</sup>Sie sind späte-

<sup>23</sup> Beachte § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (siehe S. 142).

<sup>24</sup> Beachte §§ 5, 7, 10 Niedersächsisches Datenschutzgesetz (siehe S. 110, 113).

stens nach Ablauf einer weiteren regelmäßigen Amtszeit an das zuständige Archiv abzugeben, soweit dies in den entsprechenden Rechtsvorschriften vorgesehen ist<sup>25</sup>, oder zu vernichten.

## § 62

### Gemeinsame Besprechungen

(1) <sup>1</sup>Dienststelle und Personalrat sollen mindestens einmal im Vierteljahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. <sup>2</sup>In ihnen sollen insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren oder künftig berühren können, behandelt werden.

(2) <sup>1</sup>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung sind berechtigt, an den Besprechungen teilzunehmen<sup>26</sup>. <sup>2</sup>Die Dienststelle und der Personalrat können im beiderseitigen Einvernehmen sachkundige Personen zu den Besprechungen hinzuziehen.

## § 63

### Unzulässige Maßnahmen<sup>27</sup>

<sup>1</sup>Maßnahmen, bei denen

1. die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung unterlassen oder
  2. bei einer Beteiligung gegen wesentliche Verfahrensvorschriften verstoßen worden ist,
- dürfen nicht vollzogen werden. <sup>2</sup>Maßnahmen, die entgegen Satz 1 durchgeführt worden sind, sind zurückzunehmen, soweit nicht Rechte Dritter oder öffentliche Interessen entgegenstehen.

## Zweiter Abschnitt

### Mitbestimmung

## § 64

### Umfang der Mitbestimmung

(1) Der Personalrat bestimmt gleichberechtigt mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken.

(2) <sup>1</sup>Eine Maßnahme ist eine Handlung oder Entscheidung, durch die die Dienststelle in eigener Zuständigkeit eine Regelung trifft, die die Beschäftigten nicht nur geringfügig berührt oder innerdienstliche Verhältnisse nicht nur unwesentlich und nicht nur kurzfristig verändert. <sup>2</sup>Keine Maßnahmen sind insbesondere

1. Handlungen, die eine Maßnahme nur vorbereiten,
2. Erläuterungen bestehender verbindlicher Regelungen oder
3. Weisungen zur Erfüllung dienstlicher Obliegenheiten.

(3) <sup>1</sup>Soweit in den §§ 65 bis 67 einzelne Maßnahmen benannt sind, handelt es sich um eine beispielhafte Aufzählung, die die Mitbestimmung bei Maßnahmen von ähnlichem Gewicht nicht ausschließt. <sup>2</sup>Die §§ 65 bis 67 und 75 regeln die dort aufgeführten Sachverhalte abschließend.

<sup>25</sup> § 7 Niedersächsisches Archivgesetz (siehe S. 115).

<sup>26</sup> Siehe § 95 Abs. 5, § 99 Sozialgesetzbuch IX (siehe S. 119, 121).

<sup>27</sup> Beachte Art. 20 Abs. 3 Grundgesetz (siehe S. 105).

(4) Die Mitbestimmung entfällt bei

1. Erlass von Rechtsvorschriften,
2. Organisationsentscheidungen der Landesregierung,
3. allgemeinen Regelungen der Landesregierung oder einer obersten Landesbehörde, die nach § 81 mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu vereinbaren sind.

(5) <sup>1</sup>Der Personalrat kann seine Zustimmung durch Vereinbarung mit der Dienststelle für bestimmte Maßnahmen oder Gruppen von Maßnahmen vorab erteilen. <sup>2</sup>§ 78 bleibt unberührt.

## § 65

### Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen<sup>28</sup>

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Beamtinnen und Beamte mit:

1. Einstellung,
2. Beförderung,
3. Übertragung eines Amtes mit niedrigerem Endgrundgehalt, sofern die Beamtin oder der Beamte die Beteiligung des Personalrats beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen.
4. Übertragung eines Amtes, das mit einer Amtszulage oder Stellenzulage verbunden ist,
5. Übertragung eines Amtes, das mit dem Wegfall einer Amtszulage oder Stellenzulage verbunden ist, sofern die Beamtin oder der Beamte die Beteiligung des Personalrats beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen.
6. Zulassung zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn,
7. nicht nur vorübergehende Übertragung eines Dienstpostens, der aufgrund seiner Bewertung einem anderen Amt mit höherem Endgrundgehalt zugeordnet ist,
8. Verlängerung der Probezeit,
9. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
10. Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet,
11. Zuweisung nach § 20 BeamtStG für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
12. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn die neue Dienststätte auf einer üblicherweise befahrenen Strecke mindestens 15 Kilometer von der bisherigen Dienststätte entfernt liegt, die Umsetzung den Zeitraum von drei Monaten überschreitet und die Beamtin oder der Beamte ihr nicht zustimmt,
13. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, sofern die Beamtin oder der Beamte die Beteiligung des Personalrats beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen,
14. Entlassung nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BeamtStG, sofern die Beamtin oder der Beamte die Beteiligung des Personalrats beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen,
15. Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit, sofern die Beamtin oder der Beamte die Beteiligung des Personalrats beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen,
16. Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Hinausschieben der Altersgrenze (§ 36 NBG),
17. Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf nach den § 23 Abs. 3 und 4 und § 30 Abs. 2 BeamtStG,

<sup>28</sup> Beachte Art. 33 Abs. 2 bis 5 Grundgesetz (siehe S. 106);  
kommunale Zuständigkeiten siehe § 107 Abs. 4 NkomVG (siehe S. 171).

18. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
19. Untersagung der Übernahme einer Nebentätigkeit,
20. Verzicht auf Ausschreibung, es sei denn, der Dienstposten soll mit einer Beamtin oder einem Beamten der entsprechenden Besoldungsgruppe besetzt werden,
21. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung sowie Urlaub mit Ausnahme von Sonderurlaub und Erholungsurlaub, bei Erholungsurlaub jedoch nur, sofern die Beamtin oder der Beamte die Beteiligung beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen,
22. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Fortbildung<sup>29</sup>,
23. Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen <sup>30</sup>,
24. Bestimmung des Inhalts von Beurteilungsrichtlinien,
25. Ablehnung von Anträgen auf Ausnahme von dem regelmäßigen Ausgleich für vorherige langfristige unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit,
26. Ablehnung von Anträgen auf Teilnahme an der Telearbeit oder an mobilem Arbeiten
27. Herabsetzung der Anwärterbezüge oder der Unterhaltsbeihilfe
28. Geltendmachung von Ersatzansprüchen, sofern die Beamtin oder der Beamte die Beteiligung des Personalrats beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen,
29. Bestimmung des Inhalts von Beförderungsrichtlinien
- 30 Bestimmung des Inhalts von Personalentwicklungskonzepten<sup>31</sup>

(2) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit:

1. Einstellung,<sup>32</sup> auch als Verlängerung eines befristeten Vertrages<sup>33</sup>
2. Eingruppierung, Höher- oder Herabgruppierung einschließlich der damit jeweils verbundenen Stufenzuordnung, bei Ermessensentscheidungen jedoch nur, wenn Grundsätze zur Ausfüllung der tariflichen Ermächtigung vorliegen, Bestimmung der Fallgruppe, Zahlung tariflicher oder außertariflicher Zulagen,
3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden oder mit einem Wechsel der Fallgruppe verbundenen Tätigkeit für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
4. Befristung eines Arbeitsvertrages im Anschluss an ein zuvor befristetes Arbeitsverhältnis,
5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle<sup>36</sup>,

<sup>29</sup> Beachte auch §§ 10, 14 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 131), §§ 10 und 19 Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe S. 155).

<sup>30</sup> Beachte auch §§ 10, 14 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 131), §§ 10 und 19 Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe S. 155).

<sup>31</sup> Beachte auch §§ 10, 15, 16 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 131, 133).

<sup>32</sup> Bei einer Einstellung gem. § 65 Abs. 2 Nr. 1 liegt gleichzeitig auch immer ein Antrag auf Eingruppierung gem. Nr. 2 vor. Ein Schreiben – zwei Maßnahmen, über die unterschiedlich entschieden werden kann.

<sup>33</sup> Bezüglich des Befristungsgrundes ist automatisch § 65 Abs. 2 Nr. 4 mit betroffen.

Nr. 1 bezieht sich auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Wirkung einer Einstellung; Nr. 4 auf den Befristungsgrund.

<sup>34</sup> Ggf. Dienstvereinbarung gem. § 66 Abs. 1 Nr. 5 über die Grundsätze zur Ausfüllung der tariflichen Ermächtigung abschließen.

<sup>35</sup> Beachte § 625 BGB (siehe S. 145), § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe S. 155).

<sup>36</sup> Beachte Sonderregelungen an Hochschulen gem. § 105 Abs. 5 NPersVG.

6. Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet,
7. Zuweisung nach tarifrechtlichen Regelungen entsprechend § 20 BeamtStG für eine Dauer von mehr als drei Monaten<sup>37</sup>,
8. Personalgestellung für eine Dauer von mehr als drei Monaten<sup>38</sup>,
9. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn die neue Dienststätte auf einer üblicherweise befahrenen Strecke mindestens 15 Kilometer von der bisherigen Dienststätte entfernt liegt, die Umsetzung den Zeitraum von drei Monaten überschreitet und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ihr nicht zustimmt,
10. ordentliche Kündigung außerhalb der Probezeit einschließlich Änderungskündigung<sup>39</sup>,
11. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
12. Versagung oder Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebenbeschäftigung<sup>40</sup>,
13. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung und Fortbildung<sup>41</sup>
14. Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen<sup>42</sup>,
15. a) Aufstellung von Richtlinien über die Gewährung des Bildungsurlaubs nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz<sup>43</sup>,  
b) Entscheidung, in welcher Reihenfolge mehrere Bewerberinnen und Bewerber Bildungsurlaub erhalten<sup>44</sup>,  
c) Entscheidung über den Zeitpunkt des Bildungsurlaubs falls ein Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und Dienststelle nicht erreichbar ist<sup>45</sup>,
16. Verzicht auf Ausschreibung, es sei denn, der Arbeitsplatz soll mit einer oder einem Beschäftigten der entsprechenden Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppe besetzt werden,
17. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, Arbeitsbefreiung sowie Urlaub mit Ausnahme von Sonderurlaub, Bildungsurlaub<sup>46</sup>, bei Erholungsurlaub jedoch nur, sofern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Beteiligung des Personalrates beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen.
18. Bestimmung des Inhalts von Beurteilungsrichtlinien,
19. Ablehnung von Anträgen auf Ausnahme von dem regelmäßigen Ausgleich für vorherige langfristige unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit,
20. Ablehnung von Anträgen auf Teilnahme an Telearbeit oder an mobilem Arbeiten,

<sup>37</sup> § 4 Abs. 2 und 3 TVöD (siehe S. 146), § 4 Abs. 2 und 3 TV-L (siehe S. 149).

<sup>38</sup> Beachte § 4 Abs. 3 TVöD (siehe S. 146), § 4 Abs. 3 TV-L (siehe S. 149).

<sup>39</sup> Beachte § 41 Abs. 4, S. 4 NPersVG, § 11 Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe S. 155), §§ 85 – 87 Sozialgesetzbuch IX (siehe S. 118f.), § 622 § Bürgerliches Gesetzbuch (siehe S. 144), § 34 TVöD (siehe S. 147).

<sup>40</sup> Beachte § 3 Abs. 3 TVöD (siehe S. 146).

<sup>41</sup> Beachte auch §§ 6, 10, 14 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 129, 131), § 5 TVöD (siehe S. 146), § 5 TV-L (siehe S. 149), §§ 10 und 19 Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe S. 155).

<sup>42</sup> Beachte auch §§ 6, 10, 14 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 129, 131), § 5 TVöD (siehe S. 146), § 5 TV-L (siehe S. 149), §§ 10 und 19 Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe S. 155).

<sup>43</sup> Beachte auch §§ 10, 14 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 131, 132), § 2 Abs. 6, § 3, § 8 Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz (siehe S. 151f.).

<sup>44</sup> Beachte § 8 Abs. 2 und 3 Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz (siehe S. 152).

<sup>45</sup> Beachte auch § 7 Abs. 2 und § 18 Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe S. 154, 155).

<sup>46</sup> Nds. Bildungsurlaubsgesetz (siehe S. 154f.); beachte auch das Mitbestimmungsrecht unter Nr. 15.

21. Geltendmachung von Ersatzansprüchen, sofern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Beteiligung des Personalrats beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen<sup>47</sup>,
22. Entwicklung von Personalentwicklungskonzepten<sup>48</sup>,
  - (3) Die Mitbestimmung erstreckt sich nicht auf personelle Maßnahmen sowie Maßnahmen nach Absatz 1 Nr. 16 und Absatz 2 Nr. 15 für:
    1. Beschäftigte, soweit Stellen der Besoldungsgruppe A 16, der Besoldungsordnung B und der Besoldungsordnung R von der Besoldungsgruppe R 3 an aufwärts sowie entsprechender Vergütungs- oder Entgeltgruppen betroffen sind,
    2. Leiterinnen oder Leiter von Dienststellen und ständige Vertreterinnen oder Vertreter sowie Beschäftigte, die in Personalangelegenheiten der Dienststelle entscheiden<sup>49</sup>.
  - (4) Von der Mitbestimmung ausgenommen sind Einzelfallentscheidungen
    1. im Besoldungs-, Versorgungs-, Beihilfe-, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht, Disziplinarrecht, Recht der Heilfürsorge sowie bei der Festsetzung von Vergütung, Lohn oder Entgelt soweit nicht in den Absätzen 1 und 2 etwas anderes bestimmt ist,
    2. von Abordnungen und Umsetzungen, die auf einem Reform- oder Umstrukturierungskonzept beruhen,
      - a) das auch mindestens Rahmenbedingungen für den notwendigen personellen Vollzug enthält und
      - b) an dessen Ausarbeitung die bei den für den personellen Vollzug zuständigen Dienststellen gebildeten Personalräte oder an ihrer Stelle die zuständigen Stufenvertretungen oder von diesen bestimmte Mitglieder beteiligt waren, wenn diese den in Buchstabe a genannten Teilen des Konzepts zugestimmt haben.

## § 66

### **Mitbestimmung bei sozialen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen<sup>50</sup>**

- (1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:
  1. a) Festlegung von Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen, der Rufbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes; ausgenommen bleibt die für die Dienststelle nicht vorhersehbare, aufgrund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten,<sup>51</sup>
    - b) Regelungen über die gleitende Arbeitszeit oder die langfristige unregelmäßige Verteilung von Arbeitszeit,
  2. Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen, für die Anordnung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie für unvorhersehbare Arbeitszeitregelungen im Sinne der Nummer 1<sup>52</sup>,
  3. Aufstellung des Urlaubsplans<sup>53</sup>; Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen der Dienststelle und der oder dem beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird<sup>54</sup>,

<sup>47</sup> Beachte § 619a, § 628 Bürgerliches Gesetzbuch (siehe S. 143, 145).

<sup>48</sup> Beachte auch §§ 10, 15, 16 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 129, 131), §§ 6, 7 Abs. 3, 20 Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe S. 154, 156), § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (siehe S. 142).

<sup>49</sup> Gem. § 107 Abs. 4 NPersVG gilt dies auch für kommunale Dezentren, Amtsleiter und Beschäftigte in ähnlichen Funktionen.

<sup>50</sup> Beachte Art. 1 bis 14 Grundgesetz bei diesen Regelungstatbeständen (siehe S. 104, 105).

<sup>51</sup> Beachte auch §§ 4, 5 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 129), § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe S. 155).

<sup>52</sup> Beachte auch §§ 4, 5 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 129), § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe S. 155).

<sup>53</sup> An Bildungsurlaub denken - Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz (siehe S. 151f.).

<sup>54</sup> Beachte auch § 4 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 129).

4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Kinderbetreuungs- oder anderen Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
  5. betriebliche Lohngestaltung, insbesondere Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, Festsetzung der einzelnen Akkord- und Prämienätze sowie der leistungsbezogenen und sonstigen Zulagen und Festsetzung von Pauschvergütungen,
  6. Unterstützungen, Gehaltsvorschüssen und entsprechenden sozialen Zuwendungen, wobei auf Verlangen der Antragstellerin oder des Antragstellers nur ein von ihr oder ihm bestimmtes Mitglied des Personalrats mitbestimmt; § 31 Abs. 2 findet keine Anwendung,
  7. Zuweisungen und Kündigungen von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt oder für deren Vergabe der Dienststelle ein Vorschlagsrecht zusteht, mit Ausnahme von Dienst- und Werkdienstwohnungen,
  8. Zuweisung und Kündigung von Dienst- und Pachtland und Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
  9. Bestellung und Abberufung von Vertrauens-, Vertrags- und Betriebsärztinnen und -ärzten, Beauftragten für Arbeitssicherheit und Sonderaufgaben im sozialen Bereich, soweit nicht in anderer Weise gesetzlich geregelt,<sup>55</sup>
  10. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten einschließlich des Schutzes der Beschäftigten vor sexueller Belästigung,<sup>56</sup>
  11. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Regelungen, die der Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz auch mittelbar dienen<sup>57</sup>,
  12. Sozialpläne einschließlich Pläne für Umschulungen, die aus Anlass von Rationalisierungs- oder sonstigen organisatorischen Maßnahmen<sup>58</sup> zum Ausgleich von Härtefällen oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile aufgestellt werden<sup>59</sup>,
  13. Bestimmung des Inhalts von Personalfragebogen mit Ausnahme von Fragebogen im Rahmen der Rechnungsprüfung und von Organisationsuntersuchungen,
  14. Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- und Gestellungsverträgen mit Ausnahme der Gestellungsverträge mit den Kirchen über die Abstellung katechetischer Lehrkräfte für den Religionsunterricht an öffentlichen Schulen,
  15. Aufstellung von Grundsätzen über das behördliche und betriebliche Vorschlagswesen.
- (2) § 65 Abs. 3 Nrn. 1 und 2 gilt entsprechend für Maßnahmen nach Absatz 1 Nrn. 6 bis 8.

## § 67

### Mitbestimmung bei organisatorischen Maßnahmen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:

1. Festlegung oder Veränderung des Umfangs der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft außerhalb von Besoldungs-, Vergü-

<sup>55</sup> §§ 2, 4, 5, 9 Abs. 3, 16 Arbeitssicherheitsgesetz (siehe S. 160f.) i.V.m. § 116 NPersVG; § 24 SGB VII (siehe S. 163).

<sup>56</sup> Beachte §§ 1 bis 4 Niedersächsisches Nichtrauchererschutzgesetz (siehe S. 168f.), § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (siehe S. 118), §§ 3, 13, 14, 16, 17 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (siehe S. 123, 126f.).

<sup>57</sup> § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (siehe S. 118).

<sup>58</sup> Maßnahmen gem. §§ 67 und 75 NPersVG.

<sup>59</sup> Beachte den Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag vom 9.1.1987 (hier nicht abgedruckt).

tungs-, Lohn-, Entgelt- und Versorgungsleistungen sowie von Beihilfen, Heilfürsorge, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht<sup>60</sup>,

2. Einführung, wesentliche Erweiterung und Anwendung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen,<sup>61</sup>
3. Gestaltung der Arbeitsplätze<sup>62</sup>,
4. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs<sup>63</sup>,
5. Aufstellung oder wesentliche Änderung von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern,<sup>64</sup>
6. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden<sup>65</sup>,
7. Anordnung von vorhersehbarer Mehrarbeit und Überstunden; von unvorhersehbar notwendigen Anordnungen und Maßnahmen ist der Personalrat unverzüglich zu unterrichten,
8. Festsetzung von Kurzarbeit,
9. Bestellung und Abberufung von Beauftragten für Datenschutz,<sup>66</sup>
10. Einführung der Telearbeit<sup>67</sup>,
11. Einrichtung von Plätzen für den Bundesfreiwilligendienst oder den Jugendfreiwilligendienst,
12. Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung.

(2) <sup>1</sup>Die Mitbestimmung entfällt bei Maßnahmen nach Absatz 1 Nrn. 2 bis 4 und 6 unter den in § 65 Abs. 4 Nr. 2 Buchst. b genannten Voraussetzungen. <sup>2</sup>§ 65 Abs. 4 Nr. 2 Buchst. a gilt entsprechend.

## § 68

### Mitbestimmungsverfahren

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, bedarf sie seiner Zustimmung.

(2) <sup>1</sup>Die Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme schriftlich oder durch E-Mail und beantragt seine Zustimmung<sup>68</sup>. <sup>2</sup>Der Personalrat kann verlangen, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme schriftlich oder durch E-Mail begründet oder mit ihm erörtert. <sup>3</sup>Der Beschluss des Personalrats ist der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen<sup>69</sup>. <sup>4</sup>In dringenden Fällen kann die Dienststelle diese Frist auf eine Woche abkürzen. <sup>5</sup>Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Antrag der oder dem Vorsitzenden des Personalrats zugeht. <sup>6</sup>Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn der Personalrat sie nicht innerhalb der Frist schriftlich oder durch E-Mail unter Angabe von Gründen verweigert oder die aufgeführten Gründe offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung nach den §§ 64 bis 67 liegen. <sup>7</sup>Im Fall der Einigung hat die Dienststelle die beantragte Maßnahme in angemessener Frist durchzuführen oder dem Personalrat die Hinderungsgründe mitzuteilen.

<sup>60</sup> Beachte §§ 1 bis 11 Niedersächsisches Datenschutzgesetz (siehe S. 108f.).

<sup>61</sup> Beachte §§ 1 bis 11 Niedersächsisches Datenschutzgesetz (siehe S. 108f.).

<sup>62</sup> Beachte §§ 3 bis 6, 12, 14, 20 Arbeitsschutzgesetz (siehe S. 164f.), Arbeitsstättenverordnung (hier nicht abgedruckt).

<sup>63</sup> Beachte §§ 3 bis 6, 12, 14, 20 Arbeitsschutzgesetz (siehe S. 164f.), Arbeitsstättenverordnung (hier nicht abgedruckt).

<sup>64</sup> §§ 13 bis 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 131, 133).

<sup>65</sup> Beachte §§ 3 bis 6, 12, 14, 20 Arbeitsschutzgesetz (siehe S. 164f.), Arbeitsstättenverordnung (hier nicht abgedruckt).

<sup>66</sup> Beachte § 8a Niedersächsisches Datenschutzgesetz (siehe S. 112).

<sup>67</sup> Beachte Vereinbarung gem. § 81 NPersVG zur Telearbeit im Landesdienst.

<sup>68</sup> Beachte auch §§ 20, 21 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (siehe S. 134, 135), § 95 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (siehe S. 120), § 6 Arbeitssicherheitsgesetz (siehe S. 161), §§ 5, 6, 14, 20 Arbeitsschutzgesetz (siehe S. 164f.).

<sup>69</sup> Zur Fristberechnung beachte §§ 186 bis 193 Bürgerliches Gesetzbuch (siehe S. 141, 142).

(3) <sup>1</sup>Die in Absatz 2 Satz 3 genannte Frist kann im Einzelfall im beiderseitigen Einvernehmen um eine Woche verlängert werden. <sup>2</sup>§ 33 bleibt unberührt.

## § 69

### Initiativrecht des Personalrats

(1) <sup>1</sup>Der Personalrat kann eine Maßnahme, die seiner Mitbestimmung unterliegt, schriftlich oder durch E-Mail bei der Dienststelle beantragen. <sup>2</sup>Bei einer Maßnahme, die nur einzelne Beschäftigte betrifft und keine Auswirkungen auf Belange der Gesamtheit der in der Dienststelle Beschäftigten hat, ist ein Antrag nach Satz 1 nicht zulässig, wenn die betroffenen Beschäftigten selbst klagebefugt sind.

(2) <sup>1</sup>Die Dienststelle gibt dem Personalrat innerhalb von zwei Wochen schriftlich oder durch E-Mail bekannt, ob sie dem Antrag entsprechen will. <sup>2</sup>Sie führt die beantragte Maßnahme in angemessener Frist durch, wenn sie nicht innerhalb der in Satz 1 genannten Frist schriftlich oder durch E-Mail unter Angabe von Gründen dem Personalrat ihre Ablehnung mitgeteilt hat. <sup>3</sup>§ 68 Abs. 3 Satz 1 gilt entsprechend. <sup>4</sup>Satz 2 gilt nicht, wenn der Durchführung Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsrechts, tarifliche Regelungen oder Vereinbarungen nach § 81 entgegenstehen. <sup>5</sup>Die in Satz 1 bestimmte Frist verdoppelt sich, wenn die Maßnahme von der Entscheidung oder der Beteiligung eines Kollegialorgans oder von ihm eingesetzter Gremien abhängt.

## § 70

### Verfahren bei Nichteinigung

(1) <sup>1</sup>Einigen sich die Dienststelle und der Personalrat nicht, so können sie die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. <sup>2</sup>In den Fällen des § 68 beteiligt die übergeordnete Dienststelle umgehend die Stufenvertretung nach Maßgabe des § 68 Abs. 2. <sup>3</sup>In den Fällen des § 69 verhandelt sie mit der Stufenvertretung und nimmt zu dem Antrag innerhalb eines Monats nach dem Eingang Stellung<sup>70</sup>.

(2) <sup>1</sup>Einigen sich die übergeordnete Dienststelle und die bei ihr bestehende Stufenvertretung nicht, so können sie die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der ablehnenden Stellungnahme oder nach Ablauf der in Absatz 1 Satz 3 genannten Monatsfrist der obersten Dienstbehörde vorlegen. <sup>2</sup>Für das weitere Verfahren gilt Absatz 1 Sätze 2 und 3 entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Einigen sich die oberste Dienstbehörde und der bei ihr bestehende Personalrat nicht, so kann innerhalb von zwei Wochen

1. die oberste Dienstbehörde die bei ihr bestehende Stufenvertretung beteiligen oder
2. der Personalrat verlangen, dass die oberste Dienstbehörde die bei ihr bestehende Stufenvertretung beteiligt.

<sup>2</sup>Für das weitere Verfahren gilt Absatz 1 Sätze 2 und 3 entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Einigen sich die oberste Dienstbehörde und

1. die bei ihr bestehende Stufenvertretung oder,
  2. wenn eine Stufenvertretung nicht zu bilden ist, der bei ihr bestehende Personalrat
- nicht, so können sie in den in den §§ 65 bis 67 genannten Fällen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der ablehnenden Stellungnahme oder nach Ablauf der in Absatz 1 Satz 3 genannten Monatsfrist die Einigungsstelle anrufen. <sup>2</sup>In den anderen Fällen entscheidet die oberste Dienstbehörde endgültig.

(5) Die für die Dienststellen bestimmten Fristen verdoppeln sich, wenn die Maßnahme von der Entscheidung oder der Beteiligung eines Kollegialorgans oder von ihm eingesetzter Gremien abhängt.

<sup>70</sup> Zur Fristberechnung beachte §§ 186 bis 193 Bürgerliches Gesetzbuch (siehe S. 141, 142).

## § 71

### Einigungsstelle

(1) <sup>1</sup>Bei jeder obersten Dienstbehörde wird für die Dauer der regelmäßigen Amtszeit der Personalräte eine Einigungsstelle gebildet. <sup>2</sup>Sie besteht aus sechs Mitgliedern, die je zur Hälfte von der obersten Dienstbehörde und dem Hauptpersonalrat bestellt werden, und einer oder einem unparteiischen Vorsitzenden, auf die oder den sich beide Seiten einigen. <sup>3</sup>Kommt eine Einigung über den Vorsitz innerhalb von acht Wochen nach Beginn der Amtszeit nicht zustande, so bestellt die Präsidentin oder der Präsident des Oberverwaltungsgerichts die Vorsitzende oder den Vorsitzenden. <sup>4</sup>Der Einigungsstelle sollen Frauen und Männer angehören. <sup>5</sup>Soll von Satz 4 abgewichen werden, so haben dies die für die Bestellung der Mitglieder zuständigen Stellen zu begründen.

(2) <sup>1</sup>Für oberste Dienstbehörden, bei denen kein Hauptpersonalrat zu bilden ist, tritt an seine Stelle der Personalrat. <sup>2</sup>Bestehen bei einer obersten Dienstbehörde mehrere Hauptpersonalräte, so wird für den Bereich jedes Hauptpersonalrats eine Einigungsstelle gebildet.

(3) <sup>1</sup>Von den Mitgliedern, die die Personalvertretung bestellt, muss ein Mitglied im Beamtenverhältnis und ein Mitglied im Arbeitnehmerverhältnis stehen, wenn in den am Verfahren beteiligten Personalvertretungen die entsprechenden Gruppen vertreten sind. <sup>2</sup>Betrifft eine Angelegenheit lediglich Beschäftigte im Beamtenverhältnis, so müssen zwei der in Satz 1 genannten Mitglieder Beamtinnen oder Beamte sein. <sup>3</sup>Betrifft eine Angelegenheit lediglich Beschäftigte im Arbeitnehmerverhältnis, so müssen zwei der in Satz 1 genannten Mitglieder Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sein.

(4) Für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und die Mitglieder der Einigungsstelle sind Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zu bestellen.

(5) Die Mitgliedschaft wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit nicht berührt.

(6) <sup>1</sup>Die oder der Vorsitzende und die Mitglieder der Einigungsstelle üben ihr Amt unabhängig und frei von Weisungen aus. <sup>2</sup>Die §§ 9 und 41 Abs. 1 gelten entsprechend.

(7) <sup>1</sup>Vorsitzende erhalten eine angemessene Vergütung, deren Höhe das Finanzministerium nach pauschalen Sätzen bestimmt. <sup>71</sup> <sup>2</sup>§ 37 gilt entsprechend.

## § 72

### Verfahren der Einigungsstelle

(1) <sup>1</sup>Die Verhandlungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. <sup>2</sup>Die oberste Dienstbehörde und die zuständige Personalvertretung können sich schriftlich, durch E-Mail oder mündlich äußern. <sup>3</sup>Die Einigungsstelle kann beschließen, zu den Verhandlungen sachkundige Personen hinzuzuziehen. <sup>4</sup>Für die Einsicht in Personalakten gilt § 60 Abs. 2 Sätze 2 und 3 entsprechend mit der Maßgabe, dass die oder der Vorsitzende Einsicht nimmt.

(2) <sup>1</sup>Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss. <sup>2</sup>Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. <sup>3</sup>Die Einigungsstelle ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der zur Beschlussfassung berufenen Personen anwesend ist. <sup>4</sup>Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst. <sup>5</sup>Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden. <sup>6</sup>Der Beschluss soll innerhalb von sechs Wochen nach Anrufung der Einigungsstelle ergehen. <sup>7</sup>Er ist schriftlich niederzulegen, zu begründen, von der oder dem Vorsitzenden zu unterschreiben und den Beteiligten unverzüglich zuzustellen.

(3) Der Beschluss der Einigungsstelle muss sich im Rahmen der Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsrechts, der tariflichen Regelungen und der Vereinbarungen nach § 81 halten.

(4) <sup>1</sup>Folgt die Einigungsstelle nicht dem Antrag der obersten Dienstbehörde, so beschließt sie in den Fällen des § 65 Abs. 1 und 2 sowie des § 67 eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde. <sup>2</sup>Diese entscheidet sodann endgültig.

<sup>71</sup> RdErl. d. MF v. 05.03.2009; 125,00 €/Einzelfall, siehe S. 102.

(5) <sup>1</sup>In den Fällen des § 66 bindet die Entscheidung der Einigungsstelle die Beteiligten. <sup>2</sup>An die Stelle der Entscheidung tritt jedoch eine Empfehlung der Einigungsstelle an die oberste Dienstbehörde, wenn von einem Beschluss der Landesregierung abgewichen werden soll oder wenn die Entscheidung durch die Landesregierung oder geschäftsbereichsübergreifend durch die Ministerpräsidentin oder den Ministerpräsidenten zu treffen ist.

(6) Weicht die endgültige Entscheidung von einer Empfehlung der Einigungsstelle ab, so ist dies der beteiligten Personalvertretung und der Einigungsstelle mit schriftlicher Begründung bekannt zu geben.

### **§ 72 a**

#### **Landesschulbehörde, Oberfinanzdirektion und Polizeibehörden als übergeordnete Dienststelle und oberste Dienstbehörde**

<sup>1</sup>Die Landesschulbehörde, die Oberfinanzdirektion und die Polizeibehörden, bei denen Bezirkspersonalräte bestehen, treten in Verfahren nach den §§ 70 und 72 an die Stelle der übergeordneten Dienststelle und der obersten Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes für Maßnahmen, für die ihnen oder den ihnen nachgeordneten Dienststellen die Entscheidungsbefugnis durch Rechtsvorschriften, durch Beschluss der Landesregierung oder durch die oberste Landesbehörde übertragen worden ist. <sup>2</sup>Eine Beteiligung des Hauptpersonalrats entfällt.

### **§ 73**

#### **Aufhebung von Entscheidungen der Einigungsstelle**

(1) <sup>1</sup>Die oberste Dienstbehörde kann bei einer Entscheidung nach § 72 Abs. 5 Satz 1, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berührt, innerhalb eines Monats nach Zustellung der Entscheidung der Einigungsstelle die endgültige Entscheidung der Landesregierung beantragen. <sup>2</sup>Wird eine Entscheidung der Einigungsstelle teilweise oder ganz aufgehoben, so ist dies den Beteiligten mit schriftlicher Begründung bekannt zu geben.

(2) Für den Bereich der Landtagsverwaltung entscheidet die Präsidentin oder der Präsident des Landtages im Benehmen mit dem Präsidium.

(3) Für den Bereich des Landesrechnungshofs entscheidet die Landesregierung im Benehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten des Landesrechnungshofs.

(4) Für den Bereich der oder des Landesbeauftragten für den Datenschutz entscheidet die oder der Landesbeauftragte.

### **§ 74 - Vorläufige Regelungen**

<sup>1</sup>Die Dienststelle kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. <sup>2</sup>Sie hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen, sie zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach § 68 Abs. 2, § 70 oder 73 einzuleiten oder fortzusetzen.

## **Dritter Abschnitt**

### **Andere Formen der Beteiligung**

### **§ 75**

#### **Herstellung des Benehmens**

(1) Bei folgenden Maßnahmen hat die Dienststelle das Benehmen mit dem Personalrat herzustellen:

1. personelle und allgemeine Maßnahmen nach § 65 für Beschäftigte, soweit Stellen der Besoldungsgruppe A 16 oder vergleichbarer Vergütungs- oder Entgeltgruppen betroffen sind; § 65 Abs. 3 Nr. 2 gilt entsprechend,
2. Abmahnungen, wenn die Beteiligung beantragt wird; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen,

3. außerordentliche Kündigung<sup>72</sup> sowie Kündigung während der Probezeit<sup>73</sup>,
  4. Aufstellung oder wesentliche Änderung von Organisationsplänen und Geschäftsverteilungsplänen,
  5. Anordnung von Organisationsuntersuchungen,
  6. Aufstellung der Entwürfe des Stellenplans, des Beschäftigungsvolumens und des Personalkostenbudgets durch die oberste Dienstbehörde,
  7. Übertragung von Arbeiten der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Beschäftigten vorgenommen werden, auf Dauer an Privatpersonen oder wirtschaftliche Unternehmen,<sup>74</sup>
  8. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen <sup>75</sup>,
  9. Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie Anmietung von Diensträumen<sup>76</sup>,
  10. allgemeine Regelungen, sofern sie nicht in den §§ 65 bis 67 sowie den vorstehenden Nummern aufgeführt oder Gegenstand von Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 81 sind oder der Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände nach beamtenrechtlichen Vorschriften unterliegen.
- (2) § 65 Abs. 3 Nrn. 1 und 2 gilt entsprechend für Maßnahmen nach Absatz 1 Nrn. 2 und 3.

### § 76<sup>76a</sup>

#### Verfahren zur Herstellung des Benehmens

(1) <sup>1</sup>Soweit die Dienststelle das Benehmen mit dem Personalrat herzustellen hat, ist dem Personalrat vor Durchführung der Maßnahme Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. <sup>2</sup>§ 68 Abs. 2 Sätze 2 bis 5 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Die beabsichtigte Maßnahme gilt als gebilligt, wenn der Personalrat sich nicht innerhalb der Frist schriftlich, oder durch E-Mail unter Angabe von Gründen äußert.

(2) <sup>1</sup>Im Fall des § 75 Abs. 1 Nr. 3 ist die Stellungnahme des Personalrats der Dienststelle innerhalb einer Woche zuzuleiten. <sup>2</sup>In dringenden Fällen kann die Dienststelle diese Frist auf drei Tage abkürzen. <sup>3</sup>Eine ohne Beteiligung nach Absatz 1 ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(3) Entspricht die Dienststelle Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht im vollen Umfang, so teilt sie ihm ihre Entscheidung unter Angabe von Gründen schriftlich, oder durch E-Mail mit.

(4) <sup>1</sup>Außer im Fall des § 75 Abs. 1 Nr. 3 kann der Personalrat innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung nach Absatz 3 die Entscheidung der übergeordneten Dienststelle beantragen. <sup>2</sup>Diese entscheidet nach Verhandlung mit der bei ihr bestehenden Stufenvertretung endgültig. <sup>3</sup>Ist das Benehmen mit dem Personalrat einer obersten Dienstbehörde herzustellen, so entscheidet sie endgültig nach

1. Verhandlung mit der bei ihr bestehenden zuständigen Stufenvertretung oder,
2. wenn eine Stufenvertretung nicht zu bilden ist, nach Durchführung des Verfahrens nach Absatz 1.

<sup>4</sup>Hat eine oberste Dienstbehörde das Benehmen mit ihrem Hauptpersonalrat herzustellen, so gilt Absatz 1 entsprechend 5 Nach Durchführung des Verfahrens entscheidet sie endgültig.

(5) Die §§ 69, 72 a und 74 gelten entsprechend.

<sup>72</sup> Beachte § 626 BGB (siehe S. 145).

<sup>73</sup> Beachte § 41 Abs. 4, S. 4 NPersVG, § 91 Sozialgesetzbuch IX (siehe S. 119).

<sup>74</sup> Beachte § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (siehe S. 142) und den Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag vom 9.1.1987 (hier nicht abgedruckt).

<sup>75</sup> Beachte den Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag vom 9.1.1987 (hier nicht abgedruckt).

<sup>76</sup> Beachte die Arbeitsstättenverordnung (nicht abgedruckt).

<sup>76a</sup> Für den Kommunalbereich geht hier gem. § 107a der §107f. vor.

## § 77

### Arbeits- und Gesundheitsschutz

(1) Der Personalrat 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<sup>77</sup>.

(2) <sup>1</sup>Die Dienststelle und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, den Personalrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen sowie bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. <sup>2</sup>Die Dienststelle hat dem Personalrat 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 Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuss nach dem Siebten Buch des Sozialgesetzbuchs<sup>78</sup> oder dem Arbeitsschutzausschuss nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil.<sup>79</sup>

(4) Der Personalrat erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.

(5) Die Dienststelle hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach dem Siebten Buch des Sozialgesetzbuchs zu erstattenden Unfallanzeige oder des nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Berichts auszuhändigen.

## § 78

### Dienstvereinbarungen

(1) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit nicht gesetzliche, tarifliche oder in Vereinbarungen nach § 81 getroffene Regelungen entgegenstehen. <sup>2</sup>Sie sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden; das gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

(2) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen werden von der Dienststelle und dem Personalrat schriftlich geschlossen. <sup>2</sup>Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen und von der Dienststelle in geeigneter Weise bekannt zu machen.

(3) Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, gehen den Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor.

(4) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen können, soweit nicht eine kürzere Frist vereinbart worden ist, von beiden Seiten mit einer Frist von vier Monaten gekündigt werden. <sup>2</sup>Die Weitergeltung der Regelung einer gekündigten oder abgelaufenen Dienstvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung kann nur für Maßnahmen verabredet werden, bei denen die Einigungsstelle eine die Beteiligten bindende Entscheidung treffen könnte. <sup>3</sup>Im Übrigen kann eine weitergeltende Regelung jederzeit aufgehoben werden, wenn sie wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berührt. <sup>4</sup>Über die Aufhebung entscheidet bei Dienstvereinbarungen mit der obersten Dienstbehörde diese, sonst die zuständige übergeordnete Dienststelle.

<sup>77</sup> Beachte § 618 Bürgerliches Gesetzbuch (siehe S. 143).

<sup>78</sup> Siehe § 22 Sozialgesetzbuch VII (siehe S. 163).

<sup>79</sup> Siehe §§ 9, 11 Arbeitssicherheitsgesetz (siehe S. 161).

## **Vierter Abschnitt**

### **Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats**

#### **§ 79**

#### **Zuständigkeit des Personalrats und der Stufenvertretungen**

(1) Die zur Entscheidung befugte Dienststelle beteiligt in Angelegenheiten, die sie oder ihre Beschäftigten betreffen, den bei ihr gebildeten Personalrat.

(2) Die zur Entscheidung befugte übergeordnete Dienststelle beteiligt in Angelegenheiten, die nicht nur sie oder die bei ihr Beschäftigten betreffen, die bei ihr gebildete und für den betroffenen Bereich zuständige Stufenvertretung.

(3) <sup>1</sup>Hat die Landesregierung oder geschäftsbereichsübergreifend die Ministerpräsidentin oder der Ministerpräsident zu entscheiden, so beteiligt die oberste Dienstbehörde, deren Geschäftsbereich die Entscheidung betrifft, rechtzeitig die zuständige Personalvertretung. <sup>2</sup>Betrifft die Angelegenheit den Geschäftsbereich mehrerer oberster Dienstbehörden, so beteiligen diese ihre zuständigen Personalvertretungen und teilen das Ergebnis der federführenden obersten Dienstbehörde mit; § 70 Abs. 4 ist nicht anzuwenden. <sup>3</sup>Die federführende oberste Dienstbehörde führt die Entscheidung der Landesregierung herbei; ihr sind die Stellungnahmen der beteiligten Personalvertretungen mitzuteilen.

(4) <sup>1</sup>Bevor die Stufenvertretung nach Absatz 2 in Angelegenheiten beschließt, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt sie den zuständigen Personalräten Gelegenheit zur Äußerung. <sup>2</sup>Außer im Fall des § 76 Abs. 2 verdoppeln sich die im Zweiten und Dritten Abschnitt vorgeschriebenen Fristen. <sup>3</sup>Zuständig im Sinne von Satz 1 sind die Personalräte der Dienststellen, die die Angelegenheit unmittelbar angeht. <sup>4</sup>In Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte betreffen, ist der Personalrat der Dienststelle zuständig, für den die Beschäftigten wahlberechtigt sind. <sup>5</sup>Der Personalrat der Dienststelle, für den das Wahlrecht zuletzt bestand, ist zuständig, wenn das Wahlrecht bei Dienststellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes erloschen ist.

(5) Bei Versetzungen ist nur der Personalrat der abgebenden Dienststelle zu beteiligen.

(6) Bei allgemeinen Regelungen der obersten Dienstbehörde (§ 75 Abs. 1 Nr. 10), die über den eigenen Geschäftsbereich hinausgehen, gibt die federführende den beteiligten obersten Dienstbehörden Gelegenheit, das Benehmen mit ihrer zuständigen Personalvertretung herzustellen.

(7) Ist in Angelegenheiten einer oder eines Beschäftigten eine andere als jene Körperschaft, Anstalt oder Stiftung, deren Dienststelle die oder der Beschäftigte derzeit angehört, zur Entscheidung berufen, so ist der Personalrat der Beschäftigungsdienststelle zu beteiligen.

(8) Für die Befugnisse und Pflichten der Stufenvertretung gelten die Vorschriften für den Personalrat entsprechend.

#### **§ 80**

#### **Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats**

(1) <sup>1</sup>Der Gesamtpersonalrat ist bei allen Maßnahmen zu beteiligen, für die die Gesamtdienststelle zuständig ist und die nicht nur den Bereich der Stammdienststelle betreffen. <sup>2</sup>§ 79 Abs. 4 Sätze 1 und 3 mit der Maßgabe, dass sich die im Zweiten und Dritten Abschnitt vorgeschriebenen Fristen nicht verdoppeln, und Abs. 8 gilt entsprechend.

(2) Die oberste Dienstbehörde kann in Übereinstimmung mit den beteiligten Personalräten einzelne Aufgaben und Zuständigkeiten der Personalräte auf den Gesamtpersonalrat übertragen.

Fünfter Abschnitt - Allgemeine Regelungen auf Landesebene

#### **§ 81**

#### **Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften**

(1) Allgemeine Regelungen über die in den §§ 65 bis 67 genannten Maßnahmen, die über den Geschäftsbereich einer obersten Dienstbehörde hinausgehen, sind zwischen den Spitzenorganisationen der zuständigen

Gewerkschaften und der zuständigen obersten Landesbehörde oder der Landesregierung zu vereinbaren.

(2) <sup>1</sup>Kommt eine Vereinbarung über eine allgemeine Regelung nicht zustande, so kann die allgemeine Regelung durch die Landesregierung getroffen werden, nachdem die zuständige oberste Landesbehörde oder die beteiligten Spitzenorganisationen die Verhandlungen schriftlich für gescheitert erklärt haben. <sup>2</sup>Vor der Entscheidung der Landesregierung hören die betroffenen obersten Landesbehörden ihre zuständigen Personalvertretungen an und teilen das Ergebnis der Anhörung der federführenden obersten Landesbehörde mit. <sup>3</sup>Diese führt die Entscheidung der Landesregierung herbei und teilt ihr die Stellungnahmen der angehörten Personalvertretungen mit. <sup>4</sup>Die Landesregierung kann allgemeine Regelungen, die keinen Aufschub dulden, bis zum Abschluss einer Vereinbarung vorläufig treffen. <sup>5</sup>Die vorläufige Regelung ist als solche zu kennzeichnen.

(3) Allgemeine Regelungen nach diesen Vorschriften gehen Dienstvereinbarungen nach § 78 vor, soweit in der allgemeinen Regelung nichts anderes vereinbart worden ist.

(4) Die Landesregierung kann allgemeine Regelungen ganz oder teilweise aufheben

1. über die in § 65 Abs. 1 und 2 sowie § 67 genannten Maßnahmen jederzeit und
2. über die in § 66 genannten Maßnahmen, wenn sie wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berühren.

(5) <sup>1</sup>Allgemeine Regelungen nach den Absätzen 1 und 2 gelten auch für die Beschäftigten der Landtagsverwaltung, wenn die Präsidentin oder der Präsident des Landtages das Einvernehmen erklärt. <sup>2</sup>Satz 1 gilt entsprechend für die Aufhebung allgemeiner Regelungen.

(6) <sup>1</sup>Absatz 5 gilt entsprechend für den Landesrechnungshof. <sup>2</sup>Über das Einvernehmen entscheidet dessen Präsidentin oder Präsident.

(7) <sup>1</sup>Absatz 5 gilt entsprechend für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz. <sup>2</sup>Über das Einvernehmen entscheidet die oder der Landesbeauftragte.

## § 82

### **Unabdingbarkeit des Personalvertretungsrechts**

Durch Tarifvertrag, Vereinbarung nach § 81 oder Dienstvereinbarung nach § 78 darf nicht von den Vorschriften dieses Gesetzes abgewichen werden.

## **SECHSTES KAPITEL**

### Gerichtliche Entscheidungen

## § 83

### **Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte**

(1) <sup>1</sup>Für Streitigkeiten aus diesem Gesetz sind die Verwaltungsgerichte zuständig. <sup>2</sup>Sie entscheiden insbesondere über

1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
2. Wahl und Amtszeit der Personalvertretungen und der in den §§ 50 und 110 genannten Vertretungen sowie Zusammensetzung der Personalvertretungen und der Einigungsstellen,
3. Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretungen und der Einigungsstellen,
4. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen,
5. Streitigkeiten nach § 6 Abs. 3 und 4, §§ 21, 24, 58, 63, 72 Abs. 3 bis 5, § 73 Abs. 1 Satz 1, § 107d Abs. 3 bis 5, § 107e Satz 1 und § 109 Abs. 2 Satz 2.

(2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend.

## § 84

### **Fachkammern und Fachsenate**

(1) Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen sind bei den Verwaltungsgerichten Fachkammern und bei dem Niedersächsischen Oberverwaltungsgericht Fachsenate zu bilden.

(2) <sup>1</sup>Die Fachkammer und der Fachsenat bestehen aus Richterinnen oder Richtern und ehrenamtlichen Beisitzerinnen oder Beisitzern. <sup>2</sup>Eine Richterin oder ein Richter ist Vorsitzende oder Vorsitzender. <sup>3</sup>Die ehrenamtlichen Beisitzerinnen oder Beisitzer müssen Beschäftigte des Landes, einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes oder einer sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts sein. <sup>4</sup>Sie werden durch die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle je zur Hälfte auf Vorschlag

1. der unter den Beschäftigten vertretenen Gewerkschaften und
2. der obersten Landesbehörden

berufen. <sup>5</sup>Für die Berufung und die Stellung der Beisitzerinnen und Beisitzer und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über ehrenamtliche Richterinnen und Richter entsprechend.

(3) Die Fachkammer und der Fachsenat werden tätig in der Besetzung mit einer oder einem Vorsitzenden, zwei weiteren Richterinnen oder Richtern und den beiden von der Landesregierung nach Absatz 2 Satz 4 berufenen ehrenamtlichen Beisitzerinnen oder Beisitzern.

## **ZWEITER TEIL** S o n d e r v o r s c h r i f t e n

### **ERSTES KAPITEL**

#### Grundsatz

## § 85

### **Vorschriften für besondere Verwaltungszweige**

Für die nachstehenden Zweige des öffentlichen Dienstes gilt dieses Gesetz nach Maßgabe der Sondervorschriften des Zweiten Teils.

### **ZWEITES KAPITEL**

#### Polizei

## § 86

### **Dienststellen, Polizeibezirkspersonalräte; Polizeihauptpersonalrat**

(1) <sup>1</sup>Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes für den Bereich der Polizei sind

1. das Landeskriminalamt Niedersachsen,
2. die Polizeibehörde für zentrale Aufgaben,
3. die Polizeidirektionen und
4. die Polizeiakademie Niedersachsen.

<sup>2</sup>Darüber hinaus bestimmt das Ministerium für Inneres und Sport durch Verordnung, dass

1. bestimmte einer Polizeidirektion nachgeordnete Stellen zu selbständigen Dienststellen erklärt oder mit anderen Stellen zu selbständigen Dienststellen zusammengefasst werden,
  2. Teile der Polizeibehörde für zentrale Aufgaben eine selbständige Dienststelle bilden,
- wenn dies zur sachgerechten Wahrnehmung von Personalvertretungsaufgaben, insbesondere wegen der Größe oder Eigenständigkeit der Stellen, erforderlich ist. <sup>3</sup>§ 6 findet keine Anwendung.

(2) <sup>1</sup>Bestimmt die Verordnung nach Absatz 1 Satz 2, dass bei den einer Polizeidirektion nachgeordneten Stellen selbständige Dienststellen gebildet werden, so wählen die zum Geschäftsbereich dieser Polizeidirektion gehörenden Beschäftigten einen Polizeibezirkspersonalrat bei der jeweiligen Polizeidirektion. <sup>2</sup>Satz 1 gilt entsprechend, wenn Teile der Polizeibehörde für zentrale Aufgaben zu selbständigen Dienststellen bestimmt werden.

(3) Die Beschäftigten der in Absatz 1 bezeichneten Dienststellen, für die das Landespolizeipräsidium im für Inneres zuständigen Ministerium die Aufgaben der obersten Dienstbehörde wahrnimmt, sowie die in diesem Ministerium beschäftigten Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten wählen den Polizeihauptpersonalrat beim für Inneres zuständigen Ministerium.

### **§ 87**

#### **Ausnahmen für bestimmte Beschäftigte**

(1) Die im Vorbereitungsdienst für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Polizei befindlichen Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten, sind wahlberechtigt nur zur Jugend- und Auszubildendenvertretung der Polizeiakademie Niedersachsen und zum Polizeihauptpersonalrat.

(2) Die zum Erwerb der Befähigung, die den Zugang für das zweite Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Polizei eröffnet, an die Polizeiakademie Niedersachsen versetzten Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten sind wahlberechtigt zum Personalrat der Polizeiakademie Niedersachsen und zum Polizeihauptpersonalrat.

(3) Dieses Gesetz gilt nicht für Professorinnen und Professoren an der Polizeiakademie Niedersachsen.

### **DRITTES KAPITEL**

#### **Verfassungsschutz**

### **§ 88**

#### **Sonderregelungen**

(1) <sup>1</sup>Die Verfassungsschutzabteilung des für Inneres zuständigen Ministeriums ist selbständige Dienststelle im Sinne des § 6 Abs. 3. <sup>2</sup>Abweichend von § 49 Abs. 1 Satz 1 wird kein Gesamtpersonalrat gebildet.

(2) <sup>1</sup>Personalversammlungen können in Teilversammlungen durchgeführt werden. <sup>2</sup>Die Leiterin oder der Leiter der Verfassungsschutzabteilung des für Inneres zuständigen Ministeriums kann nach Anhörung des Personalrats bestimmen, dass Beschäftigte nicht an Personalversammlungen teilnehmen, wenn dies aus dienstlichen Gründen dringend geboten ist.

(3) <sup>1</sup>Die Gewerkschaften üben die ihnen nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse gegenüber der Dienststelle, dem Personalrat und der Personalversammlung durch Beschäftigte der Dienststelle aus. <sup>2</sup>Das Gleiche gilt für die Schwerbehindertenvertretung. <sup>3</sup>Arbeitgebervereinigungen nehmen an Sitzungen des Personalrats und an Personalversammlungen nicht teil.

(4) <sup>1</sup>§ 60 Abs. 1 und 2 gilt nicht für solche Unterlagen und Tatsachen, deren Bekanntwerden die öffentliche Sicherheit gefährden oder sonst dem Wohl des Bundes oder eines Landes Nachteile bereiten würde. <sup>2</sup>Die Entscheidung hierüber trifft die Innenministerin oder der Innenminister persönlich, im Falle der Verhinderung die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter.

(5) Soweit nach den Vorschriften dieses Gesetzes die Stufenvertretung zuständig ist, tritt der Personalrat der

Verfassungsschutzabteilung des für Inneres zuständigen Ministeriums an deren Stelle.

(6) In den Fällen des § 70 Abs. 4 entscheidet anstelle der Einigungsstelle die Innenministerin oder der Innenminister oder die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter persönlich.

(7) <sup>1</sup>§ 75 Abs. 1 Nrn. 4, 6 und 8 ist nicht anzuwenden, wenn die Beteiligung des Personalrats die öffentliche Sicherheit gefährden oder sonst dem Wohl des Bundes oder eines Landes Nachteile bereiten würde. <sup>2</sup>Die Entscheidung hierüber trifft die Innenministerin oder der Innenminister persönlich, im Falle der Verhinderung die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter.

## **VIERTES KAPITEL**

### Staatliche Hochbauverwaltung

#### **§ 89**

#### **Bildung eines Bezirks- und eines Hauptpersonalrats**

(1) Die Beschäftigten der staatlichen Hochbauverwaltung wählen einen Bezirkspersonalrat und einen Hauptpersonalrat der Hochbauverwaltung.

(2) Beschäftigte der Hochbauverwaltung sind diejenigen, die ihre Bezüge, ihre Vergütung, ihren Lohn oder ihr Entgelt aus dem Haushalt der Hochbauverwaltung erhalten, sowie die technischen Beschäftigten der Hochbauabteilung der zuständigen obersten Landesbehörde.

(3) Bilden die Liegenschaftsverwaltung und die Hochbauverwaltung eine Organisationseinheit, so wählen auch die Beschäftigten der Liegenschaftsverwaltung und die Beschäftigten des für Liegenschaften zuständigen Referats der zuständigen obersten Landesbehörde die in Absatz 1 genannten Stufenvertretungen.

## **FÜNFTES KAPITEL**

#### **§ 90**

– aufgehoben –

## **SECHSTES KAPITEL**

#### **§ 91**

– aufgehoben –

## **SIEBENTES KAPITEL**

### Öffentliche Schulen und Studienseminare

#### **§ 92**

#### **Geltungsbereich**

(1) Die Vorschriften dieses Kapitels gelten für

1. Schulleiterinnen, Schulleiter und Lehrkräfte an öffentlichen Schulen im Sinne des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG),
2. die übrigen im Landesdienst stehenden Beschäftigten an öffentlichen Schulen,
3. die zu ihrer Ausbildung in den Studienseminaren Beschäftigten.

(2) Von der Geltung ausgenommen sind die Beschäftigten am Landesbildungszentrum für Blinde und an den Landesbildungszentren für Hörgeschädigte.

**§ 93**  
**– aufgehoben –**

**§ 94**  
**Dienststellen**

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes für den Bereich der öffentlichen Schulen und Studienseminare sind die öffentlichen Schulen und die Studienseminare.

(2) § 6 Abs. 3 und 4 findet keine Anwendung.

**§ 95**  
**Schulpersonalvertretungen; Auszubildendenpersonalrat**

(1) <sup>1</sup>In Schulen wird ein Schulpersonalrat gebildet. <sup>2</sup>In Studienseminaren wird ein Auszubildendenpersonalrat gebildet; die §§ 50 bis 58 finden keine Anwendung.

(2) <sup>1</sup>Im Gebiet jedes der bis zum 31. Dezember 2004 bestehenden Regierungsbezirke wird ein Schulbezirkspersonalrat, in der obersten Schulbehörde ein Schulhauptpersonalrat gebildet (Schulstufenvertretungen). <sup>2</sup>Jede Schulstufenvertretung besteht aus 25 Mitgliedern.

**§ 96**  
**Wahlberechtigung**

(1) <sup>1</sup>Die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten sind nur wahlberechtigt zu dem Auszubildendenpersonalrat in ihrem Studienseminar und zu den Schulstufenvertretungen.

(2) <sup>1</sup>Abweichend von § 11 Abs. 4 erlischt das Wahlrecht nicht, wenn feststeht, dass die oder der Beschäftigte innerhalb von weiteren neun Monaten an die bisherige Schule zurückkehrt. <sup>2</sup>Abweichend von § 47 Abs. 4 in Verbindung mit § 11 Abs. 4 sind Lehrkräfte, die zum Dienst an Schulen in freier Trägerschaft beurlaubt sind, bei den Wahlen zu den Schulstufenvertretungen wahlberechtigt.

(3) Abweichend von § 25 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 erlischt bei Fachleiterinnen und Fachleitern sowie Fachseminarleiterinnen und Fachseminarleitern bei den Studienseminaren die Mitgliedschaft im Schulpersonalrat oder im Personalrat des Studienseminars nicht, wenn sich der überwiegende Einsatz während der regelmäßigen Amtszeit ändert.

**§ 97**  
**Wählbarkeit und Nachwahl zum Auszubildendenpersonalrat**

(1) Für die Wählbarkeit für den Auszubildendenpersonalrat gilt § 12 Abs. 1 Nr. 2 nicht.

(2) <sup>1</sup>Scheiden während der regelmäßigen Amtszeit Mitglieder und Ersatzmitglieder aus dem Auszubildendenpersonalrat aus, so werden in entsprechender Anzahl Mitglieder und Ersatzmitglieder nachgewählt. <sup>2</sup>Diese Wahl wird innerhalb von sechs Wochen nach jedem Einstellungstermin in einer Wahlversammlung durchgeführt und von einem dort gewählten Wahlvorstand geleitet. <sup>3</sup>Der Auszubildendenpersonalrat oder die Dienststelle beruft die Wahlversammlung ein.

**§ 98**  
**Wahlvorstand**

Bei den Wahlen zu Schulpersonalräten besteht der Wahlvorstand aus einer Person, wenn weniger als zehn Beschäftigte wahlberechtigt sind.

**§ 99**

**Freistellung von Mitgliedern der Schulpersonalvertretungen  
und des Auszubildendenpersonalrats**

(1) <sup>1</sup>§ 39 Abs. 3 und 4 ist auf Schulpersonalräte nicht anzuwenden. <sup>2</sup>Diese erhalten auf Antrag Freistellungen nach Maßgabe der folgenden Absätze. <sup>3</sup>Die Verteilung der Freistellung auf die Mitglieder obliegt dem Schulpersonalrat; dabei entspricht bei den Beschäftigten nach § 92 Abs. 1 Nr. 2 eine Unterrichtsstunde einer Arbeitsstunde.

(2) <sup>1</sup>Schulpersonalräte erhalten folgende Freistellungen:

in Schulen mit

bis	7 Wahlberechtigten	keine,	
8 bis	20 Wahlberechtigten	eine halbe	Unterrichtsstunde je Woche,
21 bis	25 Wahlberechtigten	eine	Unterrichtsstunde je Woche,
26 bis	35 Wahlberechtigten	zwei	Unterrichtsstunden je Woche,
36 bis	65 Wahlberechtigten	drei	Unterrichtsstunden je Woche,
66 bis	100 Wahlberechtigten	vier	Unterrichtsstunden je Woche,
101 bis	150 Wahlberechtigten	fünf	Unterrichtsstunden je Woche,
151 bis	170 Wahlberechtigten	sechs	Unterrichtsstunden je Woche,
	über 170 Wahlberechtigten	sieben	Unterrichtsstunden je Woche.

<sup>2</sup>Maßgeblich ist die Zahl der Personen, die zur Wahl des betreffenden Schulpersonalrats wahlberechtigt waren.

(3) <sup>1</sup>§ 39 Abs. 3 und 4 sowie § 48 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 sind auf Schulstufenvertretungen nicht anzuwenden. <sup>2</sup>Die Schulstufenvertretungen erhalten folgende Freistellungen:

1. Schulhauptpersonalrat 55 vom Hundert,
2. Schulbezirkpersonalrat Braunschweig 70 vom Hundert,
3. Schulbezirkpersonalrat Hannover 76 vom Hundert,
4. Schulbezirkpersonalrat Lüneburg 70 vom Hundert,
5. Schulbezirkpersonalrat Weser-Ems 79 vom Hundert

der jeweiligen Regelstundenzahl oder regelmäßigen Arbeitszeit ihrer Mitglieder. <sup>3</sup>Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Mitgliedern der Schulpersonalvertretungen, denen nach Absatz 1 Satz 3 Freistellungsstunden zugeteilt worden sind, wird in der Regel eine Befreiung nach § 39 Abs. 2 nicht gewährt. <sup>2</sup>Mitgliedern, die bei der Verteilung der Freistellungsstunden unberücksichtigt geblieben sind, sowie den Mitgliedern derjenigen Schulpersonalräte, die nach Absatz 2 keine Freistellungen erhalten, ist nach Maßgabe des § 39 Abs. 2 Befreiung von dienstlichen Tätigkeiten zu gewähren, und zwar in der Regel von solchen Tätigkeiten, die ihnen außerhalb der Unterrichtsverpflichtung obliegen.

(5) Bei Mitgliedern von Auszubildendenpersonalräten ist § 39 Abs. 3 bis 6 nicht anzuwenden.

**§ 100**

**Personalversammlung und Schulpersonalratssitzung**

<sup>1</sup>Ergänzend zu den Vorschriften in § 44 Abs. 3 dürfen Personalversammlungen der Beschäftigten nach § 92 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 weder vor 13.00 Uhr noch vor Beendigung der sechsten Unterrichtsstunde anberaumt werden. <sup>2</sup>Sitzungen der Schulpersonalräte dürfen nicht zu Unterrichtsausfall führen.

## § 101

### Beteiligung der Schulpersonalvertretungen

(1) § 60 Abs. 2 Nr. 1 gilt mit der Maßgabe, dass dem Personalrat auf sein Verlangen Listen über alle Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber sowie die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen oder Bewerber, die in die engere Auswahl einbezogen oder zu einem Einstellungsgespräch eingeladen wurden, vorzulegen oder zugänglich zu machen sind.

(2) Die Mitbestimmung oder Benehmensherstellung ist ausgeschlossen bei:

1. Einstellung in den Vorbereitungsdienst für Lehrkräfte,
2. Verzicht auf Ausschreibung nach § 52 Abs. 1 Satz 2 NSchG bei Einstellungen in den Schuldienst,
3. Erteilung von Unterrichtsaufträgen aufgrund von Gestellungsverträgen mit den Kirchen,
4. Abordnung bis zur Dauer eines Schulhalbjahres,
5. Entscheidungen über
  - a) den flexiblen Unterrichtseinsatz,
  - b) die Gewährung von Anrechnungsstunden für besondere Belastungen und sonstige ausserunterrichtliche inner- oder außerschulische Aufgaben und
  - c) die Übertragung von Aufgaben, für die Anrechnungsstunden nach Buchstabe b gewährt werden, es sei denn, dass außerschulische Aufgaben betroffen sind und dafür mindestens vier Anrechnungsstunden gewährt werden,
6. Maßnahmen, die der Entscheidung der Konferenzen, des Schulvorstands oder der Bildungsgangs- und Fachgruppen an berufsbildenden Schulen unterliegen, soweit in Abs. 3 Nr. 2 nichts Abweichendes bestimmt ist,
7. Entscheidungen der Schulleitung nach § 51 Abs. 1 Sätze 2 und 4 NSchG.

(3) § 75 gilt auch

1. bei der Festlegung der Kriterien zur Bestimmung des Bewerberkreises zur Einstellung in den Schuldienst, wenn nach § 52 Abs. 1 Satz 2 NSchG auf eine Ausschreibung verzichtet wird,
2. für die Entscheidung des Schulvorstands nach § 38a Abs. 3 Nr. 4 und 13 NSchG,
3. für die Genehmigung der Schulbehörde nach § 106 Abs. 8 NSchG; ausgenommen hiervon ist die Errichtung von Schulen,
4. bei dem Abschluss von Kooperationsverträgen ohne Arbeitnehmerüberlassung in Ganztagschulen und Verlässlichen Grundschulen.

(4) <sup>1</sup>Abweichend von § 65 Abs. 3 Nr. 2 erstreckt sich die Mitbestimmung auf personelle Maßnahmen für Schulleiterinnen oder Schulleiter und ständige Vertreterinnen oder Vertreter sowie Mitglieder von kollegialen Schulleitungen. <sup>2</sup>§ 65 Abs. 3 Nr. 1 bleibt unberührt.

(5) Abweichend von § 65 erstreckt sich die Mitbestimmung auf die Übertragung einer zusätzlichen Aufgabe

1. in der Lehrerausbildung und
2. nach der Beendigung eines Einsatzes in der Lehrerausbildung

auch dann, wenn die Aufgabenübertragung nicht zu einer Änderung der Besoldungs-, Vergütungs- oder Entgeltgruppe führt.

(6) <sup>1</sup>In den Fällen des Absatzes 5 sind sowohl die Schulpersonalvertretung als auch die allgemeine Personalvertretung der Studienseminare zu beteiligen. <sup>2</sup>Bei der Übertragung von Aufgaben in der Lehrerausbildung, die

1. eine Beförderung oder Höhergruppierung oder
2. eine nicht nur vorübergehende Übertragung eines Dienstpostens mit höherem Endgrundgehalt oder
3. die Zahlung einer Zulage oder

4. die Gewährung von mindestens vier Anrechnungstunden zur Folge hat, ist die allgemeine Personalvertretung der Studienseminare zu beteiligen.

(7) Abweichend von § 65 Abs. 1 Nr. 21 und Abs. 2 Nr. 17 gilt bei Ablehnung von Anträgen auf Sonderurlaub oder auf Arbeitsbefreiung § 75 mit der Maßgabe, dass für das Verfahren zur Herstellung des Benehmens § 76 Abs. 4 keine Anwendung findet.

### **§ 102**

#### **Zuständigkeit der Schulpersonalvertretung bei beurlaubten Schulleiterinnen, Schulleitern und Lehrkräften**

<sup>1</sup>Bei Maßnahmen, die Schulleiterinnen, Schulleiter und Lehrkräfte betreffen, die entweder zum Auslandsschuldienst beurlaubt sind und deren Wahlrecht nach § 11 Abs. 4 in Verbindung mit § 96 Abs. 2 erloschen ist oder die zum Dienst an Schulen in freier Trägerschaft beurlaubt sind, ist nur die zuständige Schulpersonalvertretung zu beteiligen. <sup>2</sup>§ 79 Abs. 4 findet keine Anwendung.

### **§ 103**

– aufgehoben –

### **§ 104**

– aufgehoben –

## **ACHTES KAPITEL**

Öffentliche Hochschulen

### **§ 105**

#### **Ausnahmen für bestimmte Beschäftigte; organisatorische Sonderregelungen**

(1) Dieses Gesetz gilt nicht für folgende Mitglieder oder Angehörige der Hochschulen:

1. Professorinnen und Professoren,
2. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren,
3. Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten,
4. Personen, die mit der Verwaltung einer Professorenstelle beauftragt sind,
5. Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren,
6. Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler,
7. Lehrbeauftragte,
8. Fachhochschuldozentinnen und Fachhochschuldozenten.

(2) <sup>1</sup>Dieses Gesetz findet ferner keine Anwendung bei Selbstverwaltungsangelegenheiten der Hochschule im Sinne von § 15 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG)<sup>80</sup>. <sup>2</sup>Bei Maßnahmen nach § 75 Abs. 1 Nrn. 6 und 9 ist das Benehmen mit dem Personalrat herzustellen.

(3) Abweichend von § 8 Abs. 1 Satz 3 können sich das Präsidium der Hochschule und der Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen auch durch in der Sache zuständige und entscheidungsbefugte Beschäftigte vertreten lassen, die generell zu bestimmen sind.

<sup>80</sup> Siehe S. 173.

(4) <sup>1</sup>Studentische Hilfskräfte sind abweichend von § 11 Abs. 1 nicht wahlberechtigt. <sup>2</sup>Für Personalvertretungen sind Gleichstellungsbeauftragte nicht wählbar.

(5) <sup>1</sup>Für die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte gilt § 65 Abs. 2 Nr. 4 auch für die erstmalige Befristung eines Arbeitsvertrages. <sup>2</sup>Die Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen dieser Beschäftigten kann durch Verfahrensregelungen, insbesondere für Befristungen des Dienst- und Arbeitsverhältnisses, nach Maßgabe des § 78 in Dienstvereinbarungen im Einvernehmen zwischen Hochschule und Personalvertretung geregelt werden.

(6) § 65 Abs. 3 gilt auch für hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte und studentische Hilfskräfte.

(7) § 75 Abs. 1 Nr. 10 gilt auch für die allgemeine Regelungen über

1. die Bewirtschaftung von Planstellen, Stellen und Stellenmitteln,
2. die Zuordnung von Planstellen und Stellen zu den Organisationseinheiten der Hochschule,
3. die Bildung von Stellenpools,
4. die Verwendung nicht in Anspruch genommener Ausgaben aus Planstellen und Stellen,
5. die Personalsbewirtschaftung.

(8) <sup>1</sup>Das Präsidium der Hochschule tritt in Verfahren nach den §§ 70, 72 und 76 an die Stelle der übergeordneten Dienststelle und der obersten Dienstbehörde im Sinne dieses Gesetzes für Maßnahmen, für die der Hochschule die Entscheidungsbefugnis durch Rechtsvorschriften, durch Beschluss der Landesregierung oder durch die zuständige oberste Landesbehörde übertragen worden ist. <sup>2</sup>An die Stelle der Stufenvertretungen tritt der Gesamtpersonalrat oder, wenn er nicht gebildet ist, der Personalrat. <sup>3</sup>Zuständige Einigungsstelle ist die bei der zuständigen obersten Landesbehörde gebildete Einigungsstelle. <sup>4</sup>Die zuständige oberste Landesbehörde wird ermächtigt, durch Verordnung Einigungsstellen für einzelne Hochschulen, gemeinsam für mehrere Hochschulen oder gemeinsam für einzelne Dienststellen von Hochschulen zu bilden.

(9) Für Hochschulen in Trägerschaft von rechtsfähigen Stiftungen des öffentlichen Rechts gelten folgende abweichende Regelungen:

1. Absatz 8 Sätze 3 und 4 ist nicht anzuwenden.
2. § 108 Abs. 1 ist nicht anzuwenden.
3. Die der Landesregierung nach § 73 Abs. 1 vorbehaltene Entscheidung trifft der Stiftungsrat.
4. Die Einigungsstelle wird für die Dauer der regelmäßigen Amtszeit der Personalräte vom Präsidium und dem Gesamtpersonalrat oder, wenn ein solcher nicht besteht, dem Personalrat gebildet. Bei der Universitätsmedizin Göttingen tritt der Vorstand an die Stelle des Präsidiums.

## NEUNTES KAPITEL

### Öffentliche Theater und Orchester

#### § 106

#### Sonderregelungen

(1) <sup>1</sup>Für öffentliche Theater und Orchester gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nur insoweit, als dem nicht die Eigenart dieser Einrichtungen entgegensteht. <sup>2</sup>Sie gelten insbesondere nicht bei Maßnahmen, die die künstlerische Gestaltung von Aufführungen oder Veranstaltungen wesentlich beeinflussen können. <sup>3</sup>§ 65 Abs. 3 gilt auch für Beschäftigte mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit, sofern für deren Beschäftigung die Beurteilung der künstlerischen Befähigung entscheidend ist. <sup>4</sup>§ 60 a findet keine Anwendung.

(2) Einigen sich Dienststelle und Personalrat nicht, so können sie innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der ablehnenden Stellungnahme unmittelbar die Einigungsstelle anrufen.

## ZEHNTES KAPITEL

### Gemeinden, Landkreise und kommunale Zusammenschlüsse

#### § 107

#### Allgemeines

(1) Nicht wählbar für den Personalrat und den Gesamtpersonalrat ihrer Dienststelle sind auch die Leiterin oder der Leiter des Rechnungsprüfungsamtes und die Gleichstellungsbeauftragte.

(2) <sup>1</sup>Die oberste Dienstbehörde<sup>81</sup> und die kraft Gesetzes zur Entscheidung befugten Ausschüsse haben die bei ihnen zur Entscheidung anstehenden Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, auf Verlangen des Personalrats mit diesem zu erörtern. <sup>2</sup>Die oberste Dienstbehörde kann sich dabei durch den höheren Dienstvorgesetzten<sup>82</sup> vertreten lassen.

(3) Ist für die Entscheidung über eine beteiligungspflichtige Maßnahme die oberste Dienstbehörde oder der höhere Dienstvorgesetzte zuständig, so wird die Dienststelle bei der Begründung und Erörterung der Maßnahme nach § 68 Abs. 2 Satz 2, auch in Verbindung mit § 107 f Abs. 1 Satz 2, durch den höheren Dienstvorgesetzten vertreten.

(4) Für Dezernentinnen und Dezernenten, Amtsleiterinnen und Amtsleiter und Beschäftigte in vergleichbaren Funktionen sowie für die hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten gelten § 65 Abs. 3, § 66 Abs. 2 und § 75 Abs. 2; § 75 Abs. 1 Nr. 1 findet keine Anwendung.

#### § 107 a

#### Abweichung

Anstelle der §§ 70 bis 73 und 76 gelten die §§ 107 b bis 107 f.

#### § 107 b

#### Verfahren bei Nichteinigung

(1) <sup>1</sup>Einigen sich die Dienststellen und der Personalrat nicht, so können sie die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der ablehnenden Entscheidung dem höheren Dienstvorgesetzten vorlegen. <sup>2</sup>In den Fällen des § 68 beteiligt der höhere Dienstvorgesetzte den Gesamtpersonalrat nach Maßgabe des § 68 Abs. 2. <sup>3</sup>In den Fällen des § 69 verhandelt er mit dem Gesamtpersonalrat und nimmt zu dem Antrag innerhalb eines Monats nach dem Eingang Stellung<sup>83</sup>.

(2) <sup>1</sup>Einigen sich der höhere Dienstvorgesetzte und der Gesamtpersonalrat nicht, so können sie in den in den §§ 65 bis 67 genannten Fällen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der ablehnenden Stellungnahme oder nach Ablauf der in Absatz 1 Satz 3 genannten Monatsfrist die Einigungsstelle anrufen. <sup>2</sup>In den anderen Fällen entscheidet der höhere Dienstvorgesetzte endgültig.

(3) Das Verfahren nach Absatz 1 entfällt, wenn der Gesamtpersonalrat für die Angelegenheit zuständig ist (§ 80 Abs. 1) oder kein Gesamtpersonalrat gebildet ist; Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Die für die Dienststellen bestimmten Fristen verdoppeln sich, wenn die Maßnahme von der Entscheidung oder der Beteiligung eines Kollegialorgans oder von ihm eingesetzter Gremien abhängt.

<sup>81</sup> Die Vertretung (Rat oder Kreistag) – § 107 Abs. 5 NKomVG (siehe S. 171).

<sup>82</sup> Der Haupt-, Verwaltungs- oder Kreisausschuss – § 107 Abs. 5 NKomVG (siehe S. 171).

<sup>83</sup> Zur Fristberechnung beachte §§ 186 bis 193 Bürgerliches Gesetzbuch (siehe S. 141, 142).

### **§ 107 c Einigungsstelle**

(1) <sup>1</sup>Die Einigungsstelle wird im ersten Fall der Nichteinigung gebildet. <sup>2</sup>Sie bleibt bis zum Ende der regelmäßigen Amtszeit der Personalräte bestehen.

(2) <sup>1</sup>Die Einigungsstelle besteht aus sechs Mitgliedern, die je zur Hälfte von der obersten Dienstbehörde und dem Gesamtpersonalrat bestellt werden, und einer oder einem unparteiischen Vorsitzenden, auf die oder den sich beide Seiten einigen. <sup>2</sup>Bei der Bestellung der Mitglieder entscheidet die oberste Dienstbehörde nach den für sie geltenden Vorschriften über Wahlen. <sup>3</sup>Kommt eine Einigung über den Vorsitz innerhalb von acht Wochen nach Beginn der Bildung nicht zustande, so bestellt die Präsidentin oder der Präsident des Oberverwaltungsgerichts die Vorsitzende oder den Vorsitzenden. <sup>4</sup>Der Einigungsstelle sollen Frauen und Männer angehören. <sup>5</sup>Soll von Satz 4 abgewichen werden, so haben dies die für die Bestellung der Mitglieder zuständigen Stellen zu begründen.

(3) Ist kein Gesamtpersonalrat gebildet, so tritt an seine Stelle der Personalrat.

(4) Im Übrigen gilt § 71 Abs. 3 bis 7.

### **§ 107 d Verfahren der Einigungsstelle**

(1) <sup>1</sup>Die Verhandlungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. <sup>2</sup>Die Dienststelle und der zuständige Personalrat können sich schriftlich, durch E-Mail oder mündlich äußern. <sup>3</sup>Die Einigungsstelle kann beschließen, zu den Verhandlungen sachkundige Personen hinzuzuziehen. <sup>4</sup>Für die Einsicht in Personalakten gilt § 60 Abs. 2 Sätze 2 und 3 entsprechend mit der Maßgabe, dass die oder der Vorsitzende Einsicht nimmt.

(2) <sup>1</sup>Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss. <sup>2</sup>Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. <sup>3</sup>Die Einigungsstelle ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der zur Beschlussfassung berufenen Personen anwesend ist. <sup>4</sup>Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst. <sup>5</sup>Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden. <sup>6</sup>Der Beschluss soll innerhalb von sechs Wochen nach Anrufung der Einigungsstelle ergehen. <sup>7</sup>Er ist schriftlich niederzulegen, zu begründen, von der oder dem Vorsitzenden zu unterschreiben und den Beteiligten unverzüglich zuzustellen.

(3) Der Beschluss der Einigungsstelle muss sich im Rahmen der Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsrechts und der tariflichen Regelungen halten.

(4) <sup>1</sup>Folgt die Einigungsstelle nicht dem Antrag der Dienststelle, so beschließt sie in den Fällen des § 65 Abs. 1 und 2 sowie des § 67 eine Empfehlung an den höheren Dienstvorgesetzten. <sup>2</sup>Dieser entscheidet sodann endgültig.

(5) <sup>1</sup>In den Fällen des § 66 bindet die Entscheidung der Einigungsstelle die Beteiligten. <sup>2</sup>An die Stelle der Entscheidung tritt jedoch eine Empfehlung der Einigungsstelle an die oberste Dienstbehörde, wenn von einem von dieser gefassten Beschluss abgewichen werden soll.

(6) Weicht die endgültige Entscheidung von einer Empfehlung der Einigungsstelle ab, so ist dies dem beteiligten Personalrat und der Einigungsstelle mit schriftlicher Begründung bekannt zu geben.

### **§ 107 e Aufhebung von Entscheidungen der Einigungsstelle**

<sup>1</sup>Der höhere Dienstvorgesetzte kann bei einer Entscheidung nach § 107 d Abs. 5 Satz 1, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Verantwortung der obersten Dienstbehörde für die der Kommune obliegende Aufgabenerfüllung wesentlich berührt, innerhalb eines Monats nach Zustellung der Entscheidung der Einigungsstelle die endgültige Entscheidung der obersten Dienstbehörde beantragen. <sup>2</sup>Wird eine Entscheidung der Einigungsstelle teilweise oder ganz aufgehoben, so ist dies den Beteiligten mit schriftlicher Begründung bekannt zu geben.

## § 107 f

### Verfahren zur Herstellung des Benehmens

(1) <sup>1</sup>Soweit die Dienststelle das Benehmen mit dem Personalrat herzustellen hat, ist dem Personalrat vor Durchführung der Maßnahme Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. <sup>2</sup>§ 68 Abs. 2 Sätze 2 bis 5 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Die beabsichtigte Maßnahme gilt als gebilligt, wenn der Personalrat sich nicht innerhalb der Frist schriftlich oder durch E-Mail unter Angabe von Gründen äußert.

(2) <sup>1</sup>Im Fall des § 75 Abs. 1 Nr. 3 ist die Stellungnahme des Personalrats der Dienststelle innerhalb einer Woche zuzuleiten. <sup>2</sup>In dringenden Fällen kann die Dienststelle diese Frist auf drei Tage abkürzen. <sup>3</sup>Eine ohne Beteiligung nach Absatz 1 aus

(3) Entspricht die Dienststelle Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht im vollen Umfang, so teilt sie ihm ihre Entscheidung unter Angabe von Gründen schriftlich oder durch E-Mail mit.

(4) <sup>1</sup>Außer im Fall des § 75 Abs. Nr. 3 kann der Personalrat innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung nach Absatz 3 die Entscheidung des höheren Dienstvorgesetzten beantragen. <sup>2</sup>Dieser entscheidet nach Verhandlung mit dem Gesamtpersonalrat endgültig.

(5) <sup>1</sup>Bei Maßnahmen nach § 75 Abs. 1 Nr. 4 ist der Gesamtpersonalrat zuständig. <sup>2</sup>Sind Eigenbetriebe oder verselbständigte Dienststellen nach § 6 Abs. 3 beteiligt, so hört er den bei diesen Dienststellen gebildeten Personalrat an.

(6) <sup>1</sup>§ 75 Abs. 1 Nr. 6 gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle der obersten Dienstbehörde der Dienstvorgesetzte tritt. <sup>2</sup>Absatz 5 gilt entsprechend.

(7) Ist kein Gesamtpersonalrat gebildet, so tritt an seine Stelle der Personalrat.

(8) Die §§ 69 und 74 gelten entsprechend.

## ELFTES KAPITEL

Sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts; Einrichtungen der öffentlichen Hand mit wirtschaftlicher Zweckbestimmung

## § 108

### Entsprechende Anwendung der Vorschriften des Zehnten Kapitels; Bestellung der Mitglieder der Einigungsstelle

(1) <sup>1</sup>Für die Beschäftigten der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts gelten die Sondervorschriften des § 107 Abs. 2 und 4, der §§ 107 a und 107 b, des § 107 c mit Ausnahme des Absatzes 2 Satz 2 sowie der §§ 107 d bis 107 f sinngemäß. <sup>2</sup>Die der obersten Dienstbehörde nach § 107 e vorbehaltene Entscheidung trifft das oberste Organ oder ein von ihm gebildeter Ausschuss.

(2) Bei den Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung ist oberste Dienstbehörde oder übergeordnete Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes der Vorstand.

(3) Beschäftigte, die nach § 110 einem Verwaltungsrat oder einem vergleichbaren Gremium, das oberste Dienstbehörde ist, angehören, dürfen von der obersten Dienstbehörde nicht als Mitglieder einer Einigungsstelle bestellt werden, die bei ihrer Dienststelle zu bilden ist.

## § 108 a

### Mitglieder in der Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung

<sup>1</sup>Die oder der jeweilige Vorsitzende des Gesamtpersonalrats jedes landesunmittelbaren Trägers der Rentenversicherung ist Mitglied in der Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung nach § 140 des Sechsten Buchs des Sozialgesetzbuchs. <sup>2</sup>Der Gesamtpersonalrat jedes landesunmittelbaren Trägers der Rentenver-

sicherung bestimmt aus seiner Mitte ein Ersatzmitglied, das die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats für die Dauer einer Verhinderung als Mitglied in der Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung vertritt. <sup>3</sup>Ist kein Gesamtpersonalrat gebildet, so tritt an seine Stelle der Personalrat.

### § 109

#### **Öffentlich-rechtliche Versicherungsanstalten, Sparkassen, sonstige Kreditinstitute und ihre Verbände**

(1) Für die Beschäftigten der öffentlich-rechtlichen Versicherungsanstalten, Sparkassen, sonstigen Kreditinstitute sowie ihrer Verbände gilt Folgendes:

1. Abweichend von § 66 Abs. 1 Nr. 14 und § 67 Abs. 1 Nr. 3 gilt für den Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- und Gestellungsverträgen und die Gestaltung der Arbeitsplätze § 75.
2. § 65 Abs. 3, § 66 Abs. 2 und § 75 Abs. 2 gelten auch für Beschäftigte, die
  - a) Generalvollmacht oder Prokura haben oder
  - b) nach Dienststellung und Dienstvertrag im Wesentlichen Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung der Einrichtung im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden, wenn sie dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen treffen oder sie maßgeblich beeinflussen; dies kann auch bei Vorgabe insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.
3. Für das Verfahren bei Nichteinigung, die Bildung der Einigungsstelle und das Verfahren der Einigungsstelle gelten § 107 b, § 107 c mit Ausnahme des Absatzes 2 Satz 2, § 107 d sowie § 108 Abs. 3 sinngemäß.
4. Die der Landesregierung nach § 73 Abs. 1 vorbehaltene Entscheidung trifft das gesetzlich oder satzungsmäßig für die laufende Überwachung der Geschäftsführung vorgesehene Organ.
5. <sup>1</sup>Oberste Dienstbehörde, übergeordnete Dienststelle und höherer Dienstvorgesetzter im Sinne dieses Gesetzes ist das gesetzlich oder satzungsmäßig für die Geschäftsführung vorgesehene Organ. <sup>2</sup>Eine endgültige Entscheidung des gesetzlich oder satzungsmäßig für die Geschäftsführung vorgesehenen Organs, die von einer gemäß § 107 d Abs. 4 Satz 1 oder § 107 d Abs. 5 Satz 2 beschlossenen Empfehlung der Einigungsstelle abweicht, bedarf der vorherigen Zustimmung des gesetzlich oder satzungsmäßig für die laufende Überwachung der Geschäftsführung vorgesehenen Organs.
6. Für das Verfahren zur Benennungsherstellung gilt § 107 f Abs. 1 bis 5, 7 und 8 sinngemäß.

(2) <sup>1</sup>Absatz 1 gilt entsprechend für die Beschäftigten anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Befriedigung wirtschaftlicher Bedürfnisse der Allgemeinheit dienen und die auch in privater Rechtsform betrieben werden könnten. <sup>2</sup>Im Zweifelsfall entscheidet die oberste Aufsichtsbehörde, ob die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind.

### § 110

#### **Vertretung der Beschäftigten bei Einrichtungen der öffentlichen Hand mit wirtschaftlicher Zweckbestimmung**

(1) Einrichtungen der öffentlichen Hand mit wirtschaftlicher Zweckbestimmung sind ihre kaufmännisch geführten Betriebe ohne eigene Rechtspersönlichkeit sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die überwiegend wirtschaftliche Aufgaben erfüllen.

(2) <sup>1</sup>Besteht für Einrichtungen nach Absatz 1 mit mehr als zehn Beschäftigten ein Verwaltungsrat, Aufsichtsrat, Betriebsausschuss oder ein vergleichbares Gremium, so müssen ihm auch Vertreterinnen oder Vertreter der Beschäftigten angehören. <sup>2</sup>Die Zahl der hinzutretenden Vertreterinnen oder Vertreter beträgt die Hälfte der Mitgliederzahl, die für das Gremium nach den sondergesetzlichen Vorschriften oder der Satzung vorgeschrieben ist. <sup>3</sup>Die Vertre-

rinnen oder Vertreter der Beschäftigten müssen selbst Beschäftigte der Einrichtung sein.<sup>4</sup> Stehen den Beschäftigten mehr als zwei Sitze zu, so dürfen von je drei Vertreterinnen oder Vertretern der Beschäftigten jede oder jeder Dritte nicht Beschäftigter der Einrichtung sein.

(3) <sup>1</sup>Die wahlberechtigten Beschäftigten der Einrichtung wählen die Personen, die die Beschäftigten für die Dauer der Amtszeit des jeweiligen Gremiums vertreten sollen. <sup>2</sup>Für jeden der zu besetzenden Sitze wird mindestens die doppelte Anzahl der Personen gewählt,

1. die Beschäftigte der Einrichtung sein müssen,
2. die nicht Beschäftigte der Einrichtung sein dürfen.

<sup>3</sup>Die Personen nach Satz 2 Nrn. 1 und 2 werden in getrennten Wahlgängen gewählt.

(4) <sup>1</sup>Die Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten werden aus dem Kreis der nach Absatz 3 gewählten Personen bestätigt, und zwar

1. für Landeseinrichtungen durch die zuständige oberste Landesbehörde,
2. für Einrichtungen der kommunalen Gebietskörperschaften durch das zuständige oberste Vertretungsorgan und
3. für die in § 109 Abs. 1 genannten Einrichtungen mit wirtschaftlicher Zweckbestimmung durch die Vertretung des Trägers, die Trägerversammlung oder ein vergleichbares Gremium.

<sup>2</sup>Die für die Bestätigung zuständige Stelle soll bei ihrer Entscheidung die sich aus dem Ergebnis der Wahl ergebende Reihenfolge der nach Absatz 3 gewählten Personen berücksichtigen. <sup>3</sup>Nach dem vorstehenden Verfahren sind auch die Ersatzmitglieder zu bestätigen.

(5) <sup>1</sup>Wählen die Beschäftigten nicht nach Absatz 3, so verlieren sie ihren Anspruch auf Vertretung bis zur nächsten Wahl der Mitglieder des Gremiums. <sup>2</sup>Die Wirksamkeit der Beschlüsse des Gremiums wird hierdurch nicht berührt. <sup>3</sup>Scheidet eine Vertreterin oder ein Vertreter aus, ohne dass ein Ersatzmitglied vorhanden ist, so ist eine Nachwahl durchzuführen.

(6) Für Vertreterinnen oder Vertreter, die Beschäftigte der Einrichtung sind, gelten die §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes, § 25 Abs. 1 sowie die §§ 26 und 41 Abs. 1, 2 und 4 dieses Gesetzes entsprechend.

## ZWÖLFTES KAPITEL

### Beschäftigte im juristischen Vorbereitungsdienst

#### § 111

- aufgehoben -

#### § 112

- aufgehoben -

#### § 113

- aufgehoben -

#### § 114

### Beschäftigte im juristischen Vorbereitungsdienst

(1) Die Beschäftigten im juristischen Vorbereitungsdienst (Referendarinnen, Referendare, sonstige Beschäftigte ohne Berufung in das Beamtenverhältnis) sind nur für die Referendarpersonalräte wahlberechtigt.

(2) <sup>1</sup>Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind die Oberlandesgerichte. <sup>2</sup>Für den Referendarpersonalrat des Oberlandesgerichts sind die Beschäftigten im juristischen Vorbereitungsdienst wählbar und wahlberechtigt, die am Wahltag der Dienstaufsicht des Oberlandesgerichts unterliegen. <sup>3</sup>§ 6 Abs. 3 und 4 und § 12 Abs. 1 Nr. 2 gelten nicht.

<sup>4</sup>Die Wahl des Referendärpersonalrats findet in einer Wahlversammlung statt, die der Referendärpersonalrat oder die Dienststelle spätestens acht Wochen nach dem ersten Einstellungstermin des Kalenderjahres einberuft. <sup>5</sup>Die Wahl wird von einem in der Wahlversammlung gewählten Wahlvorstand geleitet.

(3) <sup>1</sup>Der Referendärpersonalrat nimmt die Aufgaben eines Personalrats, eines Bezirkspersonalrats und einer Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber dem Oberlandesgericht sowie allen anderen Gerichten und Dienststellen wahr, soweit ausschließlich die Beschäftigten im juristischen Vorbereitungsdienst betroffen sind. <sup>2</sup>Bei Maßnahmen einer obersten Dienstbehörde tritt an die Stelle der Beteiligung der Stufenvertretung die Beteiligung aller Referendärpersonalräte der Oberlandesgerichte.

(4) <sup>1</sup>§ 65 Abs. 1 Nr. 1 findet keine Anwendung. <sup>2</sup>Die Mitbestimmung bei der Zuweisung an die Ausbildungsstellen und die Arbeitsgemeinschaften beschränkt sich auf die Aufstellung von Grundsätzen. <sup>3</sup>Die oberste Dienstbehörde entscheidet endgültig.

(5) Der Referendärpersonalrat des Oberlandesgerichts besteht aus 3 Mitgliedern, wenn dem Oberlandesgerichtsbezirk weniger als 3 Landgerichte angehören, aus 5 Mitgliedern, wenn dem Oberlandesgerichtsbezirk 3 bis 5 Landgerichte angehören, aus 7 Mitgliedern, wenn dem Oberlandesgerichtsbezirk mehr als 5 Landgerichte angehören.

(6) <sup>1</sup>Die Amtszeit der Referendärpersonalräte beträgt ein Jahr und endet jeweils am 31. März. <sup>2</sup>§ 39 Abs. 3 bis 6, § 48 Abs. 1 und § 53 Abs. 2 finden keine Anwendung.

## DRITTER TEIL

### Schluss- und Übergangsvorschriften

#### § 115

##### **Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes**

§ 14 Abs. 1, 2 Sätze 1 und 2 sowie Abs. 3 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der Fassung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch Artikel 29 des Gesetzes vom 18. Juni 1997 (BGBl. I S. 1430), gilt in seiner jeweils geltenden Fassung für die Anwendung dieses Gesetzes sinngemäß.

#### § 116

##### **Verweisung auf andere Gesetze**

Vorschriften in anderen Gesetzen, die den Betriebsräten Befugnisse oder Pflichten übertragen, gelten entsprechend für die nach diesem Gesetz zu errichtenden Personalvertretungen, soweit diese Vorschriften nicht die Betriebsverfassung regeln.

#### § 117

##### **Umbildung von Körperschaften und Dienststellen**

(1) <sup>1</sup>Das Ministerium für Inneres und Sport wird ermächtigt, durch Verordnung Vorschriften zu erlassen, die die Personalvertretung für den Fall sicherstellen oder erleichtern, dass Gemeinden, Gemeindeverbände, sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder Dienststellen umgebildet oder neu gebildet werden. <sup>2</sup>Dabei kann es insbesondere Bestimmungen treffen über

1. die Voraussetzungen und den Zeitpunkt für die Neuwahl der Personalvertretungen,
2. die vorübergehende Fortführung der Geschäfte durch die bisherigen Personalvertretungen,

3. die vorübergehende Wahrnehmung der Aufgaben neu zu wählender Personalvertretungen durch die bisherigen Personalvertretungen, deren Vorsitzende oder deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter,
4. die Dauer der regelmäßigen Amtszeit der Personalvertretungen und ihre Verlängerung,
5. die Bestellung der Wahlvorstände für Neuwahlen,
6. die Mitgliedschaft in Personalvertretungen, wenn die oder der Gewählte in Vollzug der Umbildung bei einer anderen Dienststelle verwendet wird,
7. eine ausreichende Interessenwahrnehmung von Beschäftigten, die in einen anderen Geschäftsbereich wechseln.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Vertretung der Beschäftigten bei Einrichtungen der öffentlichen Hand mit wirtschaftlicher Zweckbestimmung (§ 110), jedoch mit der Maßgabe, dass die Verordnung von dem jeweiligen Fachministerium im Einvernehmen mit dem Ministerium für Inneres und Sport erlassen wird.

### **§ 118 Wahlordnung**

(1) Zur Regelung der in den §§ 10 bis 21, 47 bis 52, 96 Abs. 2 sowie den §§ 110 und 114 bezeichneten Wahlen wird die Landesregierung ermächtigt, durch Verordnung Vorschriften über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl, insbesondere über

1. die Errechnung der Vertreterzahl,
2. die Aufstellung der Wählerlisten, die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen gegen ihre Richtigkeit,
3. die Vorschlagslisten, die Frist für ihre Einreichung und das Zulassungsverfahren,
4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,
5. die Stimmzettel,
6. die Wahlzeit und die Stimmabgabe,
7. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
8. die Erhebung von Einsprüchen gegen die Gültigkeit der Wahl und die Berichtigung des Wahlergebnisses,
9. die Ersatzmitglieder, ihre Reihenfolge und das Verfahren bei ihrem Eintritt in den Personalrat,
10. die Aufbewahrung der Wahlakten,

zu erlassen.

(2) <sup>1</sup>Die Verordnung muss Regelungen über die Wahl von Frauen und Männern entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle vorsehen. <sup>2</sup>Sie hat Regelungen für den Fall vorzusehen, dass die Wahlvorschläge nicht dem in Satz 1 genannten Anteil von Frauen und Männern entsprechen.

### **§ 119 Änderung des Niedersächsischen Richtergesetzes**

hier nicht abgedruckt

### **§ 120 Änderung des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes**

hier nicht abgedruckt<sup>84</sup>

<sup>84</sup> Auszug des Nds. Bildungsurlaubsgesetzes (siehe S. 151f.).

**§ 121**

**Übergangsvorschriften**

(1) Am 31. Dezember 2015 bereits eingeleitete Beteiligungs- und Einigungsverfahren werden nach den bis zum 31. Dezember 2015 geltenden Vorschriften zu Ende geführt.

(2) <sup>1</sup>Erklärungen der obersten Dienstbehörde, mit denen Nebenstellen oder Dienststellenteile zu selbständigen Dienststellen bestimmt worden sind, bleiben wirksam, solange sie nicht aufgehoben werden. <sup>2</sup>§ 6 Abs. 3 Sätze 2 bis 4 findet Anwendung.

(3) <sup>1</sup>Die am 31. Dezember 2015 bestehenden Schulpersonalräte und Schulstufenvertretungen bestehen bis zum Ende der regelmäßigen Amtszeit fort. <sup>2</sup>Auf die im Jahr 2016 stattfindenden regelmäßigen Schulpersonalratswahlen ist § 22 Abs. 3 nicht anzuwenden.“

**§ 122 bis 125**

**– aufgehoben –**

**§ 126**

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

# Wahlordnung für die Personalvertretungen im Land Niedersachsen (WO-PersV)

in der Fassung vom 8. Juli 1998; Stand: 1. Januar 2016

letzte berücksichtigte Änderung: Artikel 4 und 5 des Gesetzes zur Änderung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften vom 14.12.2015 (Nds. GVBl. 1998, S.538)

Auf Grund des § 118 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) in der Fassung vom 1. Januar 2016, geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 14. Dezember 2015 (Nds. GVBl. S. 393), wird verordnet:

## I N H A L T S Ü B E R S I C H T

### ERSTER TEIL

#### Wahl des Personalrats

#### Erster Abschnitt

Gemeinsame Vorschriften über Vorbereitung  
und Durchführung der Wahl

- § 1 Wahlvorstand, Wahlhelferinnen, Wahlhelfer
- § 2 Bekanntmachungen des Wahlvorstands
- § 3 Feststellung der Zahl und der Zusammensetzung der Beschäftigten
- § 4 Wählerverzeichnis
- § 5 Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis
- § 6 Vorabstimmungen
- § 7 Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder, Verteilung der Sitze auf die Gruppen und Geschlechter
- § 8 Wahlausschreiben
- § 9 Wahlvorschläge, Einreichungsfrist
- § 10 Inhalt der Wahlvorschläge
- § 11 Sonstige Erfordernisse für Wahlvorschläge
- § 12 Behandlung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand, ungültige Wahlvorschläge
- § 13 Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen
- § 14 Bezeichnung der Wahlvorschläge
- § 15 Bekanntgabe der Wahlvorschläge
- § 16 Sitzungsniederschriften

- § 17 Ausübung des Wahlrechts, Stimmzettel, ungültige Stimmabgabe
- § 18 Wahlhandlung
- § 19 Briefwahl
- § 20 Behandlung der durch Briefwahl abgegebenen Stimmen
- § 21 Stimmabgabe in besonderen Fällen
- § 22 Feststellung des Wahlergebnisses
- § 23 Wahl Niederschrift
- § 24 Benachrichtigung der Gewählten
- § 25 Bekanntmachung des Wahlergebnisses
- § 26 Berichtigung des Wahlergebnisses, Einsprüche
- § 27 Aufbewahrung der Wahlunterlagen
- § 28 Verfahren bei Eintritt von Ersatzmitgliedern

#### Zweiter Abschnitt

Besondere Vorschriften für die Wahl des  
Personalrats und der Gruppenvertretung nach  
den Grundsätzen der Verhältniswahl oder der Mehrheitswahl

##### Erster Unterabschnitt

Wahlverfahren und Ermittlung des  
Wahlergebnisses bei Vorliegen mehrerer  
Wahlvorschläge (Verhältniswahl)

- § 29 Voraussetzungen für Verhältniswahl, Stimmzettel, Stimmabgabe

## Wahlordnung

- § 30 Ermittlung der gewählten Gruppenvertretung bei Gruppenwahl, wenn die Gruppenvertretung aus mehreren Personen besteht
- § 31 Ermittlung der gewählten Gruppenvertretung bei gemeinsamer Wahl, wenn die Gruppenvertretung aus mehreren Personen besteht
- § 32 Ermittlung des Wahlergebnisses, wenn der Personalrat oder eine Gruppenvertretung nur aus einer Person besteht

Zweiter Unterabschnitt  
Wahlverfahren und Ermittlung des  
Wahlergebnisses bei Vorliegen nur eines  
Wahlvorschlags (Mehrheitswahl)

- § 33 Voraussetzungen für Mehrheitswahl, Stimmzettel, Stimmabgabe
- § 34 Ermittlung der Gewählten bei Mehrheitswahl

### Dritter Abschnitt

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung

- § 35 Vorbereitung und Durchführung der Wahl

### ZWEITER TEIL

Wahl des Bezirkspersonalrats

- § 36 Entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Wahl des Personalrats, Leitung der Wahl, Gleichzeitigkeit
- § 37 Feststellung der Zahl und der Zusammensetzung der Beschäftigten, Wählerverzeichnis
- § 38 Wahlausschreiben
- § 39 Bekanntmachungen des Bezirkswahlvorstands, Sitzungsniederschriften
- § 40 Stimmabgabe, Stimmzettel
- § 41 Briefwahl bei nicht mehr als fünf Gruppenangehörigen

- § 42 Feststellung und Bekanntmachung des Wahlergebnisses

### DRITTER TEIL

Wahl des Hauptpersonalrats

- § 43 Entsprechende Anwendung von Vorschriften, Leitung der Wahl
- § 44 Durchführung der Wahl nach Bezirken

### VIERTER TEIL

Wahl des Gesamtpersonalrats

- § 45 Entsprechende Anwendung von Vorschriften

### FÜNFTER TEIL

Wahl der Schulpersonal-  
vertretungen und des  
Auszubildendenpersonalrats

- § 46 Vorbereitung und Durchführung der Wahl

### SECHSTER TEIL

Wahl des  
Referendarpersonalrats

- § 47 Vorbereitung und Durchführung der Wahl

### SIEBENTER TEIL

Schlussvorschriften

- § 48 Berechnung von Fristen
- § 49 Inkrafttreten, Aufhebung von Rechtsvorschriften

# ERSTER TEIL

## Wahl des Personalrats

### Erster Abschnitt

Gemeinsame Vorschriften über Vorbereitung und Durchführung der Wahl

#### § 1

#### Wahlvorstand, Wahlhelferinnen, Wahlhelfer

(1) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand führt die Wahl des Personalrats durch. <sup>2</sup>Er ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder oder Ersatzmitglieder anwesend sind. <sup>3</sup>Er fasst seine Beschlüsse mit Stimmenmehrheit. <sup>4</sup>Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden.

(2) Der Wahlvorstand kann Wahlberechtigte als Wahlhelferinnen oder Wahlhelfer zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmzählung bestellen; dabei soll er die in der Dienststelle vertretenen Gruppen und Geschlechter angemessen berücksichtigen.

(3) Die Dienststelle hat den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand gibt die Namen seiner Mitglieder und der Ersatzmitglieder rechtzeitig nach seiner Bestellung oder Wahl durch Aushang nach § 2 bis zum Abschluss der Stimmabgabe bekannt. <sup>2</sup>Den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist auf Anforderung ein Abdruck dieser Bekanntmachung zu übersenden.

(5) Der Wahlvorstand soll dafür sorgen, dass ausländische Wahlberechtigte, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, vor Einleitung der Wahl über das Wahlverfahren, die Aufstellung des Wählerverzeichnisses, die Einreichung von Wahlvorschlägen, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden.

#### Erläuterung:

*Bildung und Aufgaben des Wahlvorstandes sind in den §§ 18 und 19 NPerStVG geregelt. § 1 konkretisiert die gesetzlichen Bestimmungen.*

#### Zu Absatz 1:

*Zur Durchführung der Wahl des Personalrates gehören zusammengefasst folgende Aufgaben:*

- Bekanntgabe der Namen der Mitglieder (§ 1 Abs. 4 WO),
- Unterrichtung der ausländischen Beschäftigten (§ 1 Abs. 5 WO),
- Feststellung der Zahl der Wahlberechtigten, Aufstellung des Wählerverzeichnisses (§§ 3 und 4 WO),
- Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder, Verteilung der Sitze auf die Gruppen und innerhalb der Gruppe auf die Geschlechter (§§ 3, 7, 36 und 43 WO),
- Erlass des Wahlausschreibens (§ 8 WO),
- Entgegennahme und Behandlung der Wahlvorschläge (§ 12 WO),
- Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen (§ 13 WO),
- Durchführung der Wahlhandlung (§ 18 WO),
- Vorbereitung der Briefwahl (§ 19 WO),
- Behandlung der durch Briefwahl abgegebenen Stimmen (§ 20 WO),
- Durchführung der Stimmabgabe bei Nebenstellen und Dienststellenteilen (§ 21 WO),
- Feststellung des Wahlergebnisses (§ 22 WO),

## Wahlordnung

- *Wahlniederschrift (§ 23 WO),*
- *Benachrichtigung der Gewählten (§ 24 WO),*
- *Bekanntmachung des Wahlergebnisses (§ 25 WO),*
- *Einberufung der konstituierenden Sitzung der neu gewählten Personalvertretung (§ 29 Abs. 1 NPersVG),*
- *Wahlausschreiben Wahl BPR + HPR,*
- *Erklärung zur Briefwahl.*

*Zu den weiteren Aufgaben des Wahlvorstandes gehört die Durchführung der Wahlen zu den Stufenvertretungen und zum Gesamtpersonalrat in den einzelnen Dienststellen im Auftrag und nach den Richtlinien der Wahlvorstände dieser Wahlen (§§ 36, 43, 45 WO).*

### § 2

#### **Bekanntmachungen des Wahlvorstands**

(1) <sup>1</sup>Bekanntmachungen auf Grund dieser Wahlordnung sind bei allen Dienststellen auszuhängen einschließlich ihrer räumlich getrennten Teile, ihrer Nebenstellen und ihrer nachgeordneten Stellen, denen Wahlberechtigte für die Wahl angehören. <sup>2</sup>Kann der Wahlvorstand die Bekanntmachung nicht selbst aushängen, so veranlasst die Dienststelle auf sein Ersuchen den Aushang. <sup>3</sup>Der Wahlvorstand kann den Beschäftigten alle Bekanntmachungen zusätzlich elektronisch zugänglich machen.

(2) Der Wahlvorstand bestimmt den ersten Tag des Aushangs.

(3) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand oder die ersuchte Dienststelle vermerkt den Tag des Aushangs auf dem Schriftstück. <sup>2</sup>Nach Ablauf des für die Bekanntmachung vorgeschriebenen Zeitraums ist der letzte Tag des Aushangs auf dem Schriftstück zu vermerken. <sup>3</sup>Die ersuchte Dienststelle hat dem Wahlvorstand den Tag des Aushangs bekanntzugeben und ihm das Schriftstück nach erfolgtem Aushang zurückzugeben.

#### **Erläuterung:**

*Es sind die Namen der Mitglieder und Ersatzmitglieder des Wahlvorstandes (§ 1 Abs. 2) zum Zwecke der jederzeitigen Erreichbarkeit durch die Beschäftigten der Dienststelle bekannt zu machen. Die elektronische Bekanntmachung kann zusätzlich erfolgen.*

*Des Weiteren:*

- *das Wahlausschreiben (§ 8),*
- *die Festsetzung einer Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen (§ 13),*
- *das Fehlen von gültigen Wahlvorschlägen (§ 13 Abs. 3),*
- *die Wahlvorschläge (§ 15) und*
- *das Wahlergebnis (§ 25).*

*Bekanntmachungen sind in allen Dienststellenteilen auszuhängen. Das Unterlassen des Aushängens von Bekanntmachungen des Wahlvorstandes in Dienststellenteilen kann zur erfolgreichen Anfechtung der Wahl führen. Der Wahlvorstand bzw. die ersuchte Dienststelle hat deshalb in geeigneter Form darüber zu wachen, dass die Aushänge vollzogen sind und sichtbar bleiben. Gegebenenfalls sind verloren gegangene Aushänge zu ersetzen.*

*Der Wahlvorstand hat in gleicher Weise dafür zu sorgen, dass die Aushänge für die Wahlen zu Stufenvertretungen oder dem Gesamtpersonalrat in seinem Bereich nach Weisung der Wahlvorstände für diese Personalvertretungen erfolgen.*

### § 3

#### Feststellung der Zahl und der Zusammensetzung der Beschäftigten

(1) Der Wahlvorstand stellt fest:

1. die Zahl der in der Regel Beschäftigten, die in der Dienststelle wahlberechtigt sind (§ 4 Abs. 1 und 2, § 11 NPersVG),
2. den Anteil an Frauen und Männern an der nach Nummer 1 festgestellten Zahl (§ 15 Abs. 1 NPersVG),
3. die Verteilung der nach Nummer 1 festgestellten Zahl auf die Gruppen (§ 5 Abs. 1 NPersVG), jeweils getrennt nach Frauen und Männern (§ 15 Abs. 1 NPersVG).

(2) <sup>1</sup>Für die Feststellung nach Absatz 1 ist der Bestand der Wahlberechtigten und seine Aufteilung auf Frauen und Männer sowie auf die einzelnen Gruppen zu ermitteln, der nach den in der Dienststelle am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens bestehenden tatsächlichen Verhältnissen und sonstigen vorhandenen Unterlagen verlässlich vorhersehbar ist und voraussichtlich für den überwiegenden Teil der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats bestehen wird. <sup>2</sup>Das gilt auch bei unbesetzten Dienstposten oder Arbeitsplätzen; im Zweifel ist die Verteilung auf Frauen und Männer und auf die einzelnen Gruppen entsprechend den am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens bestehenden Anteilen vorzunehmen.

#### Erläuterung:

##### Zu Absatz 1:

*Neben der Zahl der Regel-Beschäftigten und ihrer Verteilung auf die Gruppen ist wegen § 10 Abs. 3 und § 15 NPersVG auch die Verteilung der Geschlechter vom Wahlvorstand zu ermitteln, damit die Sitze entsprechend zugeordnet werden können. Bei der Ermittlung soll die Dienststelle die notwendige Hilfestellung leisten. Zum Beschäftigtenbegriff vgl. BK § 4, zur Wahlberechtigung BK zu § 11 und zur Geschlechterverteilung BK zu § 15 NPersVG.*

##### Zu Absatz 2:

*Absatz 2 soll dem Wahlvorstand Hilfestellung geben bei der Feststellung der Zahl der Mitglieder des Personalrats und ihrer Verteilung auf die Gruppen und Geschlechter. Berücksichtigt wurde dabei die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Begriff der »in der Regel Beschäftigten« (vgl. BVerwG, Der Personalrat 91, S. 369 ff.).*

*Neben dem Stellenplan und anderen Unterlagen über den Stellenbestand sind auch personelle Veränderungen zu berücksichtigen, die während des überwiegenden Teils der Amtszeit des zu wählenden Personalrats voraussichtlich bestehen und somit diese Amtszeit prägen werden. Unbesetzte Stellen sollen entsprechend dem nach Absatz 1 Nummer 2 festgestellten Anteil den beiden Geschlechtern zugerechnet werden, um zu einer möglichst gerechten Verteilung der den Geschlechtern zufallenden Sitze zu kommen.*

### § 4

#### Wählerverzeichnis

(1) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand stellt ein Verzeichnis der Wahlberechtigten (Wählerverzeichnis) auf, getrennt nach den in der Dienststelle vertretenen Gruppen. <sup>2</sup>In das Wählerverzeichnis sind der Nachname und der Vorname aufzunehmen, in das für den Wahlvorstand bestimmte Wählerverzeichnis auch das Geburtsdatum. <sup>3</sup>Der Wahlvorstand hat das Wählerverzeichnis bis zum Abschluss der Stimmabgabe auf dem Laufenden zu halten und zu berichtigen.

(2) Das Wählerverzeichnis oder eine Abschrift ist unverzüglich nach dem Aushang des Wahlausschreibens (§ 8 Abs. 3) bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht auszuliegen.

(3) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand kann auch die Auslegung in Nebenstellen, nachgeordneten Dienststellen und räumlich getrennten Dienststellenteilen anordnen. <sup>2</sup>In diesen Fällen ist die Auslegung eines Auszugs aus dem Wählerverzeichnis, der die diesen Stellen angehörenden Wahlberechtigten umfasst, zulässig.

**Erläuterung:**

*In das auszulegende Wählerverzeichnis, das getrennt nach Gruppen aufzustellen ist, werden aus Datenschutzgründen lediglich Namen und Vornamen der Wahlberechtigten aufgenommen. Demgegenüber muss das für den Wahlvorstand bestimmte Verzeichnis aus Gründen der Identifizierung und Feststellung der Wahlberechtigung auch das Geburtsdatum enthalten. Der Wahlvorstand hat als »Herr des Verfahrens« Mängel im Wählerverzeichnis jederzeit von sich aus zu korrigieren.*

**§ 5**

**Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis**

(1) Jede Beschäftigte oder jeder Beschäftigte kann beim Wahlvorstand schriftlich innerhalb einer Woche seit Auslegung Einspruch gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses einlegen.

(2) <sup>1</sup>Über den Einspruch entscheidet der Wahlvorstand unverzüglich. Die Entscheidung ist allen betroffenen Beschäftigten unverzüglich schriftlich mitzuteilen. <sup>2</sup>Ist der Einspruch begründet, so hat der Wahlvorstand das Wählerverzeichnis zu berichtigen.

**Erläuterung:**

*Grundsätzlich hat der Wahlvorstand entsprechend § 4 Abs. 1 Satz 3 WO das Wählerverzeichnis von sich aus ständig auf dem Laufenden zu halten. Daneben haben die Beschäftigten der Dienststelle, aber nur diese, innerhalb einer Ausschlussfrist von einer Woche seit Auslegung des Wählerverzeichnisses die Möglichkeit, Einspruch gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses beim Wahlvorstand einzulegen. Der Wahlvorstand entscheidet über Einsprüche unverzüglich und teilt allen betroffenen Beschäftigten, also dem Einspruchsführer sowie den weiteren an der Entscheidung Beteiligten das Ergebnis mit und korrigiert ggf. das Wählerverzeichnis.*

*Ein Rechtsmittel gegen die Entscheidung des Wahlvorstandes ist unmittelbar nicht gegeben. Allerdings kann im Rahmen einer späteren Wahlanfechtung gemäß § 21 NPersVG die Wahl vor dem Verwaltungsgericht angefochten werden.*

**§ 6**

**Vorabstimmungen**

<sup>1</sup>Vorabstimmungen über

1. eine von § 14 Abs. 2 und 3 NPersVG abweichende Verteilung der Sitze des Personalrats auf die Gruppen (§ 14 Abs. 4 NPersVG) oder
2. die Durchführung gemeinsamer Wahl (§ 16 Abs. 3 NPersVG)

werden nur berücksichtigt, wenn ihr Ergebnis dem Wahlvorstand innerhalb von zwei Wochen seit der Bekanntgabe nach § 1 Abs. 4 vorliegt und dem Wahlvorstand glaubhaft gemacht wird, dass das Ergebnis unter Leitung eines aus mindestens drei Wahlberechtigten bestehenden Abstimmungsvorstands in geheimen und nach Gruppen getrennten Abstimmungen zustande gekommen ist. <sup>2</sup>Dem Abstimmungsvorstand muss ein Mitglied jeder in der Dienststelle vertretenen Gruppe angehören; ihm sollen Frauen und Männer angehören.

**Erläuterung:**

*Das Ergebnis der Vorabstimmung über die abweichende Verteilung der Sitze des Personalrates auf die Gruppen bzw. zur Durchführung einer gemeinsamen Wahl ist innerhalb von zwei Wochen nach dem Aushang der Namen des Wahlvorstandes dem Wahlvorstand vorzulegen, damit das Ergebnis im Wahlausschreiben ggf. berücksichtigt werden kann. Der Zeitraum zwischen der Bestellung des Wahlvorstandes durch den zuständigen Personalrat und der öffentlichen Bekanntgabe seiner Namen kann durchaus mehr als zwei Wochen betragen. Die Durchführung der Vorabstimmung ist daher auch vor der öffentlichen Bekanntgabe der Namen des Wahlvorstandes möglich.*

## § 7

**Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder,  
Verteilung der Sitze auf die Gruppen und Geschlechter**

(1) Der Wahlvorstand ermittelt die Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder.

(2) Ist eine von § 14 Abs. 2 und 3 NPersVG abweichende Verteilung der Sitze des Personalrats auf die Gruppen (§ 14 Abs. 4 NPersVG) nicht beschlossen worden, so ermittelt der Wahlvorstand nach dem Höchstzahlverfahren zuerst die Verteilung der Personalratsitze auf die Gruppen (Absätze 3 bis 5) und danach erforderlichenfalls die Verteilung auf Frauen und Männer innerhalb der Gruppen (Absatz 6).

(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigtenzahlen der in der Dienststelle vertretenen einzelnen Gruppen (§ 3) werden nebeneinandergestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3 usw. geteilt. <sup>2</sup>Auf die jeweils höchste Teilzahl (Höchstzahl) wird so lange ein Sitz zugeteilt, bis alle Personalratsitze verteilt sind. <sup>3</sup>Jede Gruppe erhält so viele Sitze, wie Höchstzahlen auf sie entfallen. <sup>4</sup>Ist bei gleichen Höchstzahlen nur noch ein Sitz zu verteilen, so fällt er der Gruppe zu, die andernfalls im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten der Dienststelle am stärksten benachteiligt wäre; bei gleicher Beschäftigtenzahl entscheidet das Los. <sup>5</sup>Entsprechendes gilt, wenn bei mehreren gleichen Höchstzahlen weniger Sitze zu verteilen als Höchstzahlen vorhanden sind.

(4) <sup>1</sup>Jede Gruppe erhält mindestens die in § 14 Abs. 2 NPersVG vorgeschriebene Zahl von Sitzen. <sup>2</sup>Die Zahl der Sitze der übrigen Gruppen vermindert sich entsprechend. <sup>3</sup>Dabei fallen diejenigen Sitze weg, die die niedrigsten Höchstzahlen erhalten haben; bei gleichen Höchstzahlen hat die Gruppe den Sitz abzugeben, die andernfalls im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten der Dienststelle am stärksten bevorzugt wäre. <sup>4</sup>Sitze, die einer Gruppe nach den Vorschriften des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes mindestens zustehen, können ihr nicht entzogen werden.

(5) Gehören allen Gruppen in einer Dienststelle die gleiche Anzahl von Beschäftigten an, so erübrigt sich die Ermittlung der Sitze nach dem Höchstzahlverfahren; in diesen Fällen entscheidet das Los, wem die höchste Zahl von Sitzen zufällt.

(6) <sup>1</sup>Eine Aufteilung der Sitze auf Frauen und Männer erfolgt nur innerhalb der Gruppen, denen mehr als ein Sitz im Personalrat zusteht (§ 15 Abs. 1 Satz 2 NPersVG). <sup>2</sup>Dies gilt auch, wenn in einer Dienststelle nur eine Gruppe vorhanden ist. <sup>3</sup>Für die Ermittlung gelten die Absätze 3 und 5 entsprechend. <sup>4</sup>Bleibt hiernach ein in der Dienststelle vertretenes Geschlecht unberücksichtigt, so ist ihm ein Sitz (Minderheitensitz) zuzuerkennen, wenn diesem Geschlecht mindestens ein Zwanzigstel aller Beschäftigten angehört. <sup>5</sup>In diesem Fall hat der Wahlvorstand festzustellen, in welcher der Gruppen, denen mindestens zwei Sitze zustehen, das Geschlecht, bezogen auf seine Gesamtzahl in allen Gruppen, in absoluten Zahlen am stärksten vertreten ist. <sup>6</sup>Dieser Gruppe ist der Sitz an Stelle eines für das andere Geschlecht ermittelten Sitzes zuzuordnen. <sup>7</sup>Liegen die Voraussetzungen bei mehreren Gruppen vor, so entscheidet über die Sitzzuordnung das Los (§ 15 Abs. 2 NPersVG).

**Erläuterung:**

*Bei der Ermittlung der Zahl der Personalratsmitglieder ist wegen § 10 Abs. 3 und § 15 NPersVG die anteilige Geschlechterrepräsentanz in der Dienststelle zu berücksichtigen.*

Zu Absatz 2:

*Absatz 2 bestimmt, dass der Wahlvorstand – wie bisher – zunächst die Verteilung der Sitze auf die Gruppen festzulegen hat und verweist auf die dabei zu beachtenden Regeln (Absätze 3 bis 5). In einem nächsten Schritt hat der Wahlvorstand regelmäßig auch die Verteilung der Sitze auf die Geschlechter innerhalb der Gruppen zu ermitteln (Verweisung auf Absatz 6). Die auf die Gruppen und innerhalb der Gruppen auf Frauen und Männer entfallenden Sitze werden jeweils nach dem Höchstzahlverfahren (d'Hondt) errechnet.*

## Wahlordnung

### Berechnungsbeispiel zu Abs. 3 Sätze 1 bis 3

Dienststelle mit 970 Beschäftigten = 11 Personalratsmitglieder (§ 13 Abs. 1 NPersVG)

	Beamtinnen und Beamte 280		Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 690	
	:1	280	(3)	690
:2	140	(6)	345	(2)
:3	93,33	(10)	230	(4)
:4	70		172,5	(5)
:5	56		138	(7)
:6	46,66		115	(8)
:7	40		98,57	(9)
:8	35		86,25	(11)

Also entfallen der 1., 2., 4., 5., 7., 8., 9., 11. Sitz auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der 3., 6., 10. Sitz auf die Beamtinnen und Beamten.

### Zu Absatz 6

Satz 1 stellt zunächst klar, dass eine Geschlechteraufteilung nur stattfindet, wenn der jeweiligen Gruppe mehrere Sitze im Personalrat zustehen (§ 15 Abs. 1, S. 2 NPersVG), und zwar auch dann, wenn in einer Dienststelle nur eine Gruppe vorhanden ist. Dabei ist Absatz 3 entsprechend anzuwenden, d. h. auch hier wird bei gleichen Höchstzahlen und weniger zu verteilenden Sitzen der Sitz dem Geschlecht zugeteilt, das sonst am stärksten benachteiligt wäre. Diese Regelung – anstelle eines Losentscheids – ist erforderlich, um zufällige Ungleichgewichte und Verzerrungen zu verhindern. Bei einem Losentscheid könnte es dazu kommen, dass ein Geschlecht den ihm eigentlich zustehenden Gesamtanteil an Sitzen nicht erreicht, wenn der zuletzt zu verteilende Sitz ihm bei gleichen Höchstzahlen nicht zugeschlagen wird. Gleiches gilt für die Gruppen; vgl. Abs. 3.

### Berechnungsbeispiel zu Abs. 6, S. 1 bis 3

Der Arbeitnehmergruppe in einer Dienststelle stehen sieben Sitze zu. Die Gruppe teilt sich auf in

	Frauen 185		Männer 113	
	:1	185	(1)	113
:2	92,5	(3)	56,5	(5)
:3	61,66	(4)	37,66	(7)
:4	46,25	(6)	28,25	
:5	37		22,6	

Sitzverteilung: Frauen: 4 Sitze      Männer: 3 Sitze

Beispiel für die Berechnung der Sitzverteilung bei gleichen Höchstzahlen:

Dienststelle mit 150 Beschäftigten = 5 Personalratsmitglieder

	Beamtinnen und Beamte 25 weiblich, 75 männlich 100		Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 25 weiblich, 25 männlich 50	
:1	100	(1)	50	(2)
:2	50	(3)	25	(5)?
:3	33,33	(4)	16,66	
:4	25	(5)?	12,5	

Der fünfte zu verteilende Sitz fällt auf die Zahl 25. Bei einem eventuellen Losentscheid kann die Relation Beamte:Arbeitnehmer entweder 3:2 oder 4:1 lauten. Angesichts der Grundrelation 2:1 wäre eine Sitzverteilung 4:1 eine grobe Verzerrung.

Die Regelung in Abs. 3, S. 4 und 5 stellt klar, dass die Verteilung 3:2 lauten muss.

Beispiel für den Minderheitenschutz eines Geschlechts, dem mindestens 5% der Beschäftigten einer Dienststelle angehören.

Satz 4 führt aus Gründen des Minderheitenschutzes eine 5%-Klausel ein (§ 15 Abs. 2 NPersVG). Stellt ein Geschlecht zwar mindestens 5% aller Beschäftigten einer Dienststelle, würde ihm aber nach der ermittelten Sitzverteilung in keiner Gruppe ein Sitz zustehen, muss der Wahlvorstand zunächst feststellen in welcher Gruppe mit mehreren Gruppensitzen dieses Minderheitengeschlecht zahlenmäßig am stärksten vertreten ist. Dieser Gruppe ist dann der Minderheitensitz zulasten des anderen Geschlechts zuzuordnen.

Dienststelle mit 970 Beschäftigten = 11 Personalratsmitglieder, 921 Männer, 49 Frauen. Von den 49 Frauen sind 19 Beamtinnen und 30 Arbeitnehmerinnen.

Die Sitzverteilung ist wie folgt ermittelt:

Beamte: 3 Männer                      Arbeitnehmer: 8 Männersitze

Da die Frauen bezogen auf ihre Gesamtzahl in allen Gruppen (49) in den Arbeitnehmerinnen am stärksten vertreten sind (30) ist einer der 8 für die Arbeitnehmer ermittelten Männersitze einer Frau zuzuordnen.

Sitzverteilung:

Beamte: 3 Männer                      Arbeitnehmer: 7 Männer/1 Frau

## § 8 Wahlausschreiben

(1) <sup>1</sup>Frühestens nach Ablauf von zwei Wochen seit der Bekanntgabe nach § 1 Abs. 4 und spätestens sechs Wochen vor dem letzten Tag der Stimmabgabe erläßt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben. <sup>2</sup>Es ist von sämtlichen Mitgliedern des Wahlvorstands zu unterschreiben.

(2) Das Wahlausschreiben muss enthalten:

1. Ort und Tag seines Erlasses;
2. die Zahl und die Zusammensetzung der Beschäftigten nach § 3 Abs. 1;
3. die Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder, getrennt nach Gruppen und gegebenenfalls innerhalb der Gruppen nach Frauen und Männern;

## Wahlordnung

4. die Mindestzahl der weiblichen und männlichen Gruppenangehörigen, die jeder Wahlvorschlag enthalten muss, wenn nach Nummer 2 in der Gruppe Frauen und Männer zu wählen sind;
5. den Hinweis, dass Wahlvorschläge auch Angehörige des Geschlechts enthalten können, für das innerhalb der Gruppe kein Sitz ermittelt worden ist;
6. den Hinweis, ob ein Minderheitensitz (§ 7 Abs. 6 Sätze 4 bis 7) zuerkannt worden und welcher Gruppe er zuzuordnen ist;
7. Angaben darüber, ob die Beschäftigten ihre Vertreterinnen und Vertreter in getrennten Wahlgängen (Gruppenwahl) oder in gemeinsamer Wahl wählen;
8. die Angabe, wo und wann das Wählerverzeichnis und diese Wahlordnung zur Einsicht ausliegen;
9. den Hinweis, dass nur Beschäftigte wählen können, die in das Wählerverzeichnis eingetragen sind;
10. den Hinweis, dass Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis nur innerhalb einer Woche seit seiner Auslegung schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können; der letzte Tag der Einspruchsfrist ist anzugeben;
11. die Mindestzahl von Wahlberechtigten, die für die Unterzeichnung eines von ihnen eingereichten Wahlvorschlags vorgeschrieben ist (§ 10 Abs. 4), und den Hinweis, dass jede Bewerberin oder jeder Bewerber für die Wahl des Personalrats nur auf einem Vorschlag benannt werden kann;
12. die Aufforderung, Wahlvorschläge innerhalb von zwei Wochen nach dem ersten Tag des Aushangs des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen; der letzte Tag der Einreichungsfrist ist anzugeben;
13. den Hinweis, dass nur fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge berücksichtigt werden und dass nur gewählt werden kann, wer in einen solchen Wahlvorschlag aufgenommen ist;
14. den Ort, an dem die Wahlvorschläge bekanntgegeben werden;
15. den Ort und die Zeit der Stimmabgabe;
16. einen Hinweis auf die Möglichkeit der Briefwahl;
17. Ort und Zeit der Sitzung, in der das Wahlergebnis festgestellt wird.

(3) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand hat eine Abschrift oder einen Abdruck des Wahlausschreibens spätestens sechs Wochen vor dem letzten Tag der Stimmabgabe auszuhängen. <sup>2</sup>Der Aushang dauert bis zum Abschluss der Stimmabgabe. <sup>3</sup>Den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften sind auf Anforderung Abdrucke des Wahlausschreibens zu übersenden.

(4) Offenbare Unrichtigkeiten des Wahlausschreibens können vom Wahlvorstand jederzeit berichtigt werden.

### Erläuterung:

#### Zu Absatz 1:

Die Fristbestimmung beginnt mit dem Aushang nach § 1 Abs. 4, um den zeitlichen Spielraum für den Wahlvorstand zu vergrößern.

#### Zu Absatz 2:

Das Wahlausschreiben muss die Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder nicht nur getrennt nach Gruppen, sondern – wenn dies nach § 7 Abs. 6 erforderlich ist – auch getrennt nach Geschlechtern innerhalb der Gruppen nennen. Nummer 3 soll die Listeneinreicher darüber informieren, wie viele Angehörige jedes Geschlechts sie mindestens in ihrem Wahlvorschlag berücksichtigen müssen (§ 17 Abs. 2 NPersVG). Nummer 4 bezieht sich auf die Regelung in § 10 Abs. 1 Satz 2, wonach der Wahlvorschlag auch Angehörige des Geschlechts enthalten kann, auf das nach § 7 Abs. 6 Sätze 1 bis 3 kein Sitz entfällt. Nummer 5 schreibt einen Hinweis auf den in § 15 Abs. 2 NPersVG normierten Minderheitensitz vor, damit sich Wahlberechtigte und Listeneinreicher auf diese Besonderheit rechtzeitig einstellen können. In Folge des § 12 NPersVG, wonach auch Mitglieder des Wahlvorstandes wählbar sind, ist ihnen auch das Vorschlagsrecht zu gewähren. Dies soll insbesondere in kleineren Dienststellen die Personalratswahlen erleichtern.

## § 9

### Wahlvorschläge, Einreichungsfrist

(1) Zur Wahl des Personalrats können die Wahlberechtigten sowie die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen.

(2) <sup>1</sup>Die Wahlvorschläge sind innerhalb von zwei Wochen nach dem ersten Tag des Aushangs des Wahlausschreibens einzureichen. <sup>2</sup>Bei der Gruppenwahl sind für die einzelnen Gruppen getrennte Wahlvorschläge einzureichen.

#### Erläuterung:

*Vorschlagsberechtigt sind die wahlberechtigten Beschäftigten (§ 11 NPersVG) oder die Gewerkschaften, die in der Dienststelle mit mindestens einem Mitglied vertreten sind.*

*Die Einreichungsfrist beginnt mit dem ersten Tag nach Aushang des Wahlausschreibens (§ 8 WO) und endet zwei Wochen später. Die Frist ist nach § 186 ff. BGB zu berechnen. Die Frist ist eine Ausschlussfrist, d. h. nach dem letzten Einreichungstag, der um 24:00 Uhr endet, beim Wahlvorstand eingegangene Wahlvorschläge dürfen nicht berücksichtigt werden. Am letzten Tag der Einreichungsfrist – nach Dienstschluss des Wahlvorstandes – zugewandene Wahlvorschläge können, soweit sie bis 24:00 Uhr noch eingereicht werden, berücksichtigt werden. Die Einreicher müssen glaubhaft machen, dass sie noch innerhalb der Frist dem Wahlvorstand zugewandene sind. Dies ist der Fall, wenn die Kenntnisaufnahme durch den Wahlvorstand unter gewöhnlichen Verhältnissen ermöglicht ist und nach den Regeln der Lebenserfahrung erwartet werden kann (BVerwG 03. 02. 1969, VII P2.68 PersV 1970, 37), z.B. bei Einlegung in den Briefkasten oder das Postfach des Wahlvorstandes. Die Wahlvorschläge müssen dem Wahlvorstand nicht persönlich übergeben werden. Sie können auch per Telefax zugeleitet werden, die Urschrift ist jedoch unverzüglich nachzureichen (VG Hamburg 11. 12. 1992, PersR 1993, 508 ff.).*

*Wahlvorschläge, die vor Beginn der Einreichungsfrist eingegangen sind, hat der Wahlvorstand aufzubewahren und zu Fristbeginn ins Verfahren zu nehmen.*

*Eingereichte Wahlvorschläge können nicht mehr zurückgenommen werden, auch dann nicht, wenn die Unterzeichner zustimmen und die Einreichungsfrist noch nicht abgelaufen ist.*

*Bei Gruppenwahl sind für die einzelnen Gruppen jeweils getrennte Wahlvorschläge einzureichen. Bei gemeinsamer Wahl genügt ein einziger Wahlvorschlag, aus dem jedoch genau hervorzugehen hat, welcher Bewerber oder welche Bewerberin für welche Gruppe benannt wird.*

## § 10

### Inhalt der Wahlvorschläge

(1) <sup>1</sup>Jeder Wahlvorschlag muss mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten, wie

1. bei Gruppenwahl in der jeweiligen Gruppe Frauen und Männer oder
2. bei gemeinsamer Wahl Frauen und Männer

zu wählen sind. <sup>2</sup>Der Wahlvorschlag kann auch Angehörige des Geschlechts enthalten, für das innerhalb der Gruppe kein Sitz ermittelt worden ist.

(2) <sup>1</sup>Die Namen der Bewerberinnen sind links, die Namen der Bewerber sind rechts auf dem Wahlvorschlag untereinander aufzuführen und jeweils mit fortlaufenden Nummern zu versehen. <sup>2</sup>Außer dem Familiennamen sind der Vorname, das Geburtsdatum, die Amts- oder Berufsbezeichnung, die Dienststelle und die Gruppenzugehörigkeit anzugeben. <sup>3</sup>Bei gemeinsamer Wahl sind in dem Wahlvorschlag die Bewerberinnen links und die Bewerber rechts jeweils nach Gruppen zusammenzufassen.

(3) Die Namen sind ohne Trennung nach Geschlechtern untereinander aufzuführen,

1. wenn der Personalrat aus einer Person besteht,
2. wenn einer Gruppe nur ein Sitz zusteht,
3. im Falle des Absatzes 1 Satz 2.

## Wahlordnung

(4) <sup>1</sup>Jeder von Wahlberechtigten eingereichte Wahlvorschlag muss

1. bei Gruppenwahl von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von zwei wahlberechtigten Gruppenangehörigen,
2. bei gemeinsamer Wahl von mindestens einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, jedoch mindestens von zwei Wahlberechtigten,

unterzeichnet sein. <sup>2</sup>In jedem Falle genügen bei Gruppenwahl die Unterschriften von 30 Gruppenangehörigen, bei gemeinsamer Wahl die Unterschriften von 30 Wahlberechtigten. <sup>3</sup>Nach Einreichung des Wahlvorschlags kann eine darauf geleistete Unterschrift nicht mehr zurückgenommen werden; § 12 Abs. 4 bleibt unberührt.

(5) Jeder von einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eingereichte Wahlvorschlag muss von einer Beauftragten oder einem Beauftragten der Gewerkschaft unterzeichnet sein.

(6) <sup>1</sup>Aus dem Wahlvorschlag soll zu ersehen sein, in welcher Reihenfolge die Beschäftigten, die den Wahlvorschlag unterzeichnet haben, zur Vertretung des Vorschlags gegenüber dem Wahlvorstand und zur Entgegennahme von Erklärungen und Entscheidungen des Wahlvorstands berechtigt sind (Listenvertreterinnen oder Listenvertreter). <sup>2</sup>Fehlt eine Angabe hierüber, so gilt diejenige oder derjenige als berechtigt, die oder der an erster Stelle unterzeichnet hat. <sup>3</sup>Bei Wahlvorschlägen einer Gewerkschaft ist die Beauftragte oder der Beauftragte vertretungsberechtigt. <sup>4</sup>Die Gewerkschaft kann auf dem Wahlvorschlag auch Beschäftigte benennen, die zur Vertretung berechtigt sind.

(7) <sup>1</sup>Der Wahlvorschlag soll mit einem Kennwort versehen werden. <sup>2</sup>Der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft ist mit dem Namen der Gewerkschaft zu bezeichnen; daneben ist ein Kennwort zulässig.

(8) Ein Wahlvorschlag kann nur geändert werden, wenn die in § 9 bestimmte Frist noch nicht abgelaufen ist und alle Unterzeichnenden der Änderung zustimmen; § 12 Abs. 3 bleibt unberührt.

### **Erläuterung:**

#### Zu Absatz 1:

*Dem Wahlausschreiben ist zu entnehmen, wie viele Sitze auf die jeweilige Gruppe und innerhalb der Gruppe ggf. auf Frauen und Männer entfallen. Dies gilt auch bei gemeinsamer Wahl. Der Wahlvorschlag hat für die betreffende Gruppe jeweils so viele Männer und Frauen zu beinhalten, wie ausweislich des Wahlausschreibens Sitze getrennt nach Frauen und Männern für die Gruppe zur Verfügung stehen.*

*Satz 2 enthält eine zusätzliche Regelung zum Schutz von Minderheiten. Er stellt klar, dass ein Vorschlag auch Angehörige eines Geschlechts benennen darf, das bei der Ermittlung der zu verteilenden Gruppensitze nach § 7 Abs. 6, S.1 bis 3 nicht zum Zuge gekommen ist. Es können also z.B. auch dann Frauen vorgeschlagen und bei entsprechender Platzierung auf dem Wahlvorschlag auch gewählt werden, wenn nach der Sitzermittlung nur Männersitze zu vergeben wären. In diesen Fällen gelten die §§ 30 Abs. 3 und 31 Abs. 3, S. 1 nicht.*

#### Zu Absatz 2:

*Auf dem Wahlvorschlag müssen – abgesehen von den in Absatz 3 angeführten Fällen – wegen der besseren Übersichtlichkeit und Zuordnung die Bewerberinnen links und die Bewerber rechts angeordnet sein.*

*Auf eine Angabe der Dauer der Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung sowie der Zugehörigkeit zur Dienststelle kann verzichtet werden.*

#### Zu Absatz 3:

*In den hier bestimmten Fällen ist eine Trennung nach Geschlechtern nicht erforderlich, da in diesen Fällen die zu vergebenen Sitze nicht auf Frauen und Männer aufgeteilt sind.*

#### Zu Absatz 4:

*Konkretisierung der Regelung in § 17 Abs. 4 und 5 NPersVG (siehe BK).*

Zu Absatz 5:

*Trifft eine Regelung für die von Gewerkschaften eingereichten Wahlvorschläge. Es ist ausreichend, wenn diese Vorschläge von einer beauftragten Person der Gewerkschaft unterzeichnet werden.*

Zu Absatz 6:

*Absatz 6 stellt klar, dass zunächst die beauftragte Person nach Absatz 5 vertretungsberechtigt sein soll, die Gewerkschaft aber auch Beschäftigte der Dienststelle mit der Vertretung beauftragen kann. Dies muss bereits auf dem Wahlvorschlag geschehen, damit dem Wahlvorstand die vertretungsberechtigte Person frühzeitig bekannt ist.*

*Eine Vollmacht braucht nicht beigefügt werden; Mitteilungen einer Gewerkschaft über eine fehlende Bevollmächtigung muss der Wahlvorstand aber berücksichtigen.*

Zu Absatz 7:

*Die Wahlvorschläge der Gewerkschaften müssen mit dem Namen der jeweiligen Organisation gekennzeichnet werden. Daneben ist ein weiteres Kennwort zulässig. Diese Regelung soll zur Transparenz der Wahlvorschläge für die Wahlberechtigten und zur Vereinfachung der Arbeit des Wahlvorstandes beitragen.*

*Bei der Findung des Kennworts ist der Einreicher grundsätzlich frei, das Kennwort darf jedoch nicht diffamieren oder in die Irre führen (s. OVG Brandenburg 04. 02. 1999, 6 A 194/98, Hess. VGH 24. 02. 2005, 22 TL 2583/04 Es VGH 55, 251 Ls).*

Zu Absatz 8:

*Die Listeneinreicher können einen Wahlvorschlag nur innerhalb von zwei Wochen nach dem ersten Tag des Wahlschreibens ändern. Bei einem von den Beschäftigten eingereichten Wahlvorschlag haben alle Unterzeichnenden der Änderung zuzustimmen. Daneben stellt der Verweis auf § 12 Abs. 3 klar, dass durch den Wahlvorstand Mehrfachnennungen auf Wahlvorschlägen innerhalb dreier Arbeitstage zu bereinigen sind. Mehrfach genannte Bewerberinnen oder Bewerber sind sonst von allen Wahlvorschlägen zu streichen.*

## § 11

### Sonstige Erfordernisse für Wahlvorschläge

(1) Jede Bewerberin oder jeder Bewerber kann für die Wahl des Personalrats nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

(2) <sup>1</sup>Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerberinnen und Bewerber zur Aufnahme in den Wahlvorschlag beizufügen. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nicht widerrufen werden.

(3) Jede vorschlagsberechtigte Beschäftigte oder jeder vorschlagsberechtigte Beschäftigte kann die Unterschrift zur Wahl des Personalrats rechtswirksam nur für einen Wahlvorschlag abgeben.

(4) Eine Verbindung von Wahlvorschlägen ist unzulässig.

### Erläuterung:

Zu Absatz 1:

*Die Folge einer Mehrfachkandidatur ergibt sich aus § 12 Abs. 3. Das Verbot gilt nur für die Personalratswahl; die Bewerberinnen und Bewerber können aber gleichzeitig für eine Wahl zu den Stufenvertretungen kandidieren.*

Zu Absatz 2:

*Im Interesse eines reibungslosen Wahlablaufs kann die Zustimmung nicht widerrufen werden. Erst nach der Feststellung des Wahlergebnisses kann das nunmehr gewählte Personalratsmitglied von seinem Amt zurücktreten.*

Zu Absatz 3:

*Die Regelungsnotwendigkeit ergibt sich aus der Pflicht zur Unterzeichnung von Wahlvorschlägen (§ 10 Abs. 4). Die Folge einer Verletzung dieser Vorschrift ergibt sich aus § 12 Abs. 4.*

## § 12

### **Behandlung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand, ungültige Wahlvorschläge**

(1) <sup>1</sup>Ein Mitglied des Wahlvorstands vermerkt auf den Wahlvorschlägen den Tag und die Uhrzeit des Eingangs. <sup>2</sup>Im Falle der Absätze 5 und 6 ist auch der Zeitpunkt des Eingangs des berechtigten Wahlvorschlags zu vermerken.

(2) <sup>1</sup>Wahlvorschläge, die ungültig sind, weil sie bei der Einreichung nicht die erforderliche Anzahl von Unterschriften aufweisen oder weil sie nicht fristgerecht eingereicht worden sind, gibt der Wahlvorstand unverzüglich nach Eingang unter Angabe der Gründe zurück. <sup>2</sup>dasselbe gilt für die Wahlvorschläge einer Gewerkschaft, die nicht von der Beauftragten oder dem Beauftragten (§ 10 Abs. 6 Sätze 3 und 4) unterzeichnet sind.

(3) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand hat Bewerberinnen oder Bewerber, die mit ihrer schriftlichen Zustimmung auf mehreren Wahlvorschlägen benannt sind, aufzufordern, innerhalb von drei Arbeitstagen zu erklären, auf welchem Wahlvorschlag sie benannt bleiben wollen. <sup>2</sup>Wird eine solche Erklärung nicht fristgerecht abgegeben, so wird die Bewerberin oder der Bewerber von sämtlichen Wahlvorschlägen gestrichen.

(4) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand hat vorschlagsberechtigte Beschäftigte, die mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet haben, aufzufordern, innerhalb von drei Arbeitstagen zu erklären, welche Unterschrift sie aufrechterhalten. <sup>2</sup>Wird diese Erklärung nicht fristgerecht abgegeben, so zählt die Unterschrift nur auf dem zuerst eingegangenen Wahlvorschlag; auf den übrigen Wahlvorschlägen wird sie gestrichen.

(5) <sup>1</sup>Wahlvorschläge, die ohne schriftliche Begründung die nach § 17 Abs. 2 Satz 2 NPersVG vorgeschriebene Mindestzahl von Bewerberinnen und Bewerbern nicht enthalten, hat der Wahlvorstand mit der Aufforderung zurückzugeben, die Wahlvorschläge innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen zu ergänzen. <sup>2</sup>Ist aus der Sicht der Vorschlagenden eine Ergänzung nicht möglich, so haben sie die dafür maßgebenden Gründe schriftlich darzulegen. <sup>3</sup>Wird innerhalb der gesetzten Frist weder der Aufforderung nach Satz 1 entsprochen noch eine schriftliche Begründung für das Abweichen von § 17 Abs. 2 Satz 2 NPersVG vorgelegt, so sind diese Wahlvorschläge ungültig.

(6) <sup>1</sup>Wahlvorschläge, die

1. den Erfordernissen des § 10 Abs. 2 nicht entsprechen,
2. ohne die schriftliche Zustimmung der Bewerberinnen oder Bewerber eingereicht sind,
3. infolge von Streichungen nach Absatz 4 nicht mehr die erforderliche Anzahl von Unterschriften aufweisen,
4. Bewerberinnen oder Bewerber enthalten, die nicht wählbar sind,

hat der Wahlvorstand mit der Aufforderung zurückzugeben, die Mängel innerhalb einer Frist von drei Arbeitstagen zu beseitigen. <sup>2</sup>Werden die Mängel nicht fristgerecht beseitigt, so sind diese Wahlvorschläge ungültig. <sup>3</sup>Betreffen die Mängel nur einzelne Bewerberinnen oder Bewerber, so werden diese gestrichen.

### **Erläuterung:**

Zu Absatz 1:

*Aus Vereinfachungsgründen ist ein Tätigwerden des gesamten Wahlvorstandes nicht erforderlich.*

Zu Absatz 5:

*Sieht ein Wahlvorschlag die in § 17 Abs. 2, Satz 2 NPersVG genannte Anzahl von Bewerberinnen oder Bewerbern ohne schriftliche Begründung nicht vor, kommt es zu einer bedingten Ungültigkeit des Wahlvorschlages.*

*Der Listeneinreicher hat zur Ergänzung des Wahlvorschlages eine Frist von drei Arbeitstagen. Entweder kann er weitere Frauen und Männer zu einer Kandidatur bewegen oder er begründet gegenüber dem Wahlvorstand schriftlich, warum ihm*

dies nicht möglich ist. Legt der Listeneinreicher die maßgebenden Gründe schriftlich dar, so hat der Wahlvorstand diesen Wahlvorschlag als gültig anzusehen und zuzulassen. Mit dem Aushang des Wahlvorschlages müssen auch die schriftlichen Gründe ausgehängt werden (§ 15 Satz 2). Damit wird von der Ermächtigung des § 118 Abs. 2, Satz 2 NPersVG Gebrauch gemacht, wonach in der Wahlordnung Regelungen für den Fall vorzusehen sind, dass die Wahlvorschläge nicht den Anteilen der Geschlechter an den Wahlberechtigten entsprechen. Durch die Zulassung derartiger Wahlvorschläge sowie den Aushang der Begründung liegt das letzte Wort über diese abweichenden Wahlvorschläge letztlich bei den Wählerinnen und Wählern.

Eine Entscheidung darüber, ob er die genannten Gründe für inhaltlich ausreichend oder nicht ausreichend hält, steht dem Wahlvorstand nicht zu. Wahlvorschläge, die die nach § 10 Abs. 1, Satz 1 notwendigen Angaben nicht enthalten und bei denen keine schriftliche Begründung für die Abweichung vorgelegt wird, muss der Wahlvorstand als ungültig zurück weisen (Satz 3).

### § 13

#### Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen

(1) <sup>1</sup>Ist nach Ablauf der in § 9 Abs. 2 und § 12 Abs. 5 und 6 genannten Fristen bei Gruppenwahl nicht für jede Gruppe ein gültiger Wahlvorschlag, bei gemeinsamer Wahl überhaupt kein gültiger Wahlvorschlag eingegangen, so gibt der Wahlvorstand dies sofort durch Aushang an denselben Stellen, an denen das Wahlausschreiben ausgehängt ist, bekannt. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt, wenn ein Sitz für eine Frau oder einen Mann vorgesehen ist (§ 7 Abs. 6 Sätze 4 bis 7) und kein Wahlvorschlag eingegangen ist, der eine Bewerberin oder einen Bewerber des Geschlechts enthält, für das der Sitz vorgesehen ist. <sup>3</sup>Gleichzeitig fordert der Wahlvorstand zur Einreichung von Wahlvorschlägen innerhalb einer Nachfrist von einer Woche auf.

(2) <sup>1</sup>Im Falle der Gruppenwahl weist der Wahlvorstand in der Bekanntmachung darauf hin, dass eine Gruppe keine Vertreterinnen und Vertreter in den Personalrat wählen kann, wenn auch innerhalb der Nachfrist für sie kein gültiger Wahlvorschlag eingeht. <sup>2</sup>Im Falle gemeinsamer Wahl weist der Wahlvorstand darauf hin, dass der Personalrat nicht gewählt werden kann, wenn auch innerhalb der Nachfrist kein gültiger Wahlvorschlag eingeht.

(3) Gehen auch innerhalb der Nachfrist gültige Wahlvorschläge nicht ein, so gibt der Wahlvorstand sofort bekannt

1. bei Gruppenwahl für welche Gruppe keine Vertreterinnen und Vertreter gewählt werden können,
2. dass die Sitze, für die gültige Wahlvorschläge nicht eingegangen sind, die verbleibende Gruppe (§ 14 Abs. 3 Satz 2 NPersVG) oder das verbleibende Geschlecht (§ 15 Abs. 3 in Verbindung mit § 14 Abs. 3 Satz 2 NPersVG) erhält,
3. bei gemeinsamer Wahl, dass diese Wahl nicht stattfinden kann.

#### Erläuterung:

*In der Folge von § 7 Abs. 6, Sätze 4 bis 7 ist es notwendig, auch für den Fall, dass die Wahlvorschläge den dort vorgesehenen Minderheitenschutz nicht erfüllen, eine Nachfrist vorzusehen. Das in der Minderheit befindliche Geschlecht soll nochmals Gelegenheit bekommen, doch noch eine Bewerberin oder einen Bewerber in die Wahlvorschläge aufnehmen zu lassen. Die Nachfrist beträgt eine Woche.*

### § 14

#### Bezeichnung der Wahlvorschläge

(1) <sup>1</sup>Nach Ablauf der in § 9 Abs. 2 Satz 1, § 12 Abs. 3 bis 6 und § 13 Abs. 1 genannten Fristen versieht der Wahlvorstand die Wahlvorschläge in der Reihenfolge ihres Eingangs mit Ordnungsnummern (Vorschlag 1 usw.), bei Gruppenwahl getrennt in den betreffenden Gruppen. <sup>2</sup>Wahlvorschläge, die vor Beginn der Einreichungsfrist (§ 9 Abs. 2) beim Wahlvorstand eingehen, gelten als mit Beginn dieser Frist eingegangen. <sup>3</sup>Ist ein Wahlvorschlag berichtigt worden, so ist der Zeitpunkt des Eingangs des berichtigten Wahlvorschlages maßgebend. <sup>4</sup>Sind mehrere Wahl-

## Wahlordnung

vorschläge gleichzeitig eingegangen, so entscheidet das Los über die Reihenfolge.<sup>5</sup>Die zur Vertretung der Wahlvorschläge nach § 10 Abs. 6 Berechtigten sind zu einer Losentscheidung rechtzeitig einzuladen.

(2) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand bezeichnet die Wahlvorschläge mit den Familien- und Vornamen der in dem Wahlvorschlag jeweils benannten ersten drei Bewerberinnen und Bewerber, bei gemeinsamer Wahl mit dem Familien- und Vornamen der für die Gruppen jeweils an erster Stelle benannten Bewerberinnen und Bewerber. <sup>2</sup>Bei Wahlvorschlägen, die mit einem Kennwort oder einer Gewerkschaftsbezeichnung versehen sind, ist auch das Kennwort oder die Gewerkschaftsbezeichnung anzugeben.

### **Erläuterung:**

#### Zu Absatz 1:

*Um die Transparenz des Verfahrens zu gewährleisten, können alle Listeneinreicher an der Sitzung des Wahlvorstandes teilnehmen, in der der Losentscheid erfolgt.*

#### Zu Absatz 2:

*Die Angabe der Gewerkschaftsbezeichnung folgt aus § 10 Abs. 7.*

## **§ 15**

### **Bekanntgabe der Wahlvorschläge**

<sup>1</sup>Unverzüglich nach Ablauf der in § 9 Abs. 2 Satz 1, § 12 Abs. 5 und 6 sowie § 13 Abs. 1 genannten Fristen, spätestens jedoch eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe, gibt der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Wahlvorschläge durch Aushang bis zum Abschluss der Stimmabgabe an denselben Stellen wie das Wahlausschreiben bekannt. <sup>2</sup>Bei Wahlvorschlägen, die nach § 12 Abs. 5 als gültig anerkannt worden sind, gibt der Wahlvorstand zugleich die von den Vorschlagenden genannten Gründe für das Abweichen von § 17 Abs. 2 Satz 2 NPersVG durch Aushang bekannt. <sup>3</sup>Es soll auch angegeben werden, ob nach den Grundsätzen der Verhältniswahl oder der Mehrheitswahl zu wählen ist und wie viele Stimmen die Wahlberechtigten haben. <sup>4</sup>Die Stimmzettel sollen zu diesem Zeitpunkt vorliegen.

### **Erläuterung:**

*Bei Abweichungen vom Geschlechterproporz erhalten die Wahlberechtigten die Möglichkeit sich über die Gründe, die für das Fehlen der vorgeschriebenen Anzahl von Bewerberinnen und Bewerber im Wahlvorschlag angeführt worden sind, ein eigenes Urteil zu bilden und ihre Stimmabgabe daran zu orientieren.*

## **§ 16**

### **Sitzungsniederschriften**

<sup>1</sup>Der Wahlvorstand fertigt über jede Sitzung, in der über

1. Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis (§ 5),
  2. die Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder und die Verteilung der Sitze auf die Gruppen und Geschlechter (§ 7),
  3. die Zulassung von Wahlvorschlägen (§ 12) und
  4. die Gewährung von Nachfristen (§ 13)
- entschieden wird, eine Niederschrift. <sup>2</sup>Sie ist von sämtlichen Mitgliedern des Wahlvorstands zu unterzeichnen.

## § 17

### Ausübung des Wahlrechts, Stimmzettel, ungültige Stimmabgabe

(1) Wählen kann nur, wer in das Wählerverzeichnis eingetragen ist.

(2) <sup>1</sup>Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels ausgeübt. Bei Gruppenwahl müssen die Stimmzettel für jede Gruppe, bei gemeinsamer Wahl alle Stimmzettel dieselbe Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. <sup>2</sup>dasselbe gilt für die bei Briefwahl erforderlichen Wahlumschläge.

(3) <sup>1</sup>Ist nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu wählen (§ 29 Abs. 1), so kann die Stimme nur für den gesamten Wahlvorschlag (Vorschlagsliste) abgegeben werden. <sup>2</sup>Ist nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl zu wählen (§ 33 Abs. 1), so werden die Stimmen für die zu wählenden einzelnen Bewerberinnen und Bewerber abgegeben.

(4) Ungültig sind Stimmzettel,

1. die bei Briefwahl nicht in einem Wahlumschlag abgegeben sind,
2. die nicht vom Wahlvorstand ausgegeben worden sind,
3. aus denen sich der Wählerwille nicht zweifelsfrei ergibt,
4. die einen Zusatz oder einen Vorbehalt enthalten,
5. die gegen § 19 Abs. 2 verstoßen,
6. bei denen ein Name mehrfach angekreuzt ist (§ 33 Abs. 3 Satz 2 Nrn. 1 und 2).

(5) Mehrere in einem Wahlumschlag für eine Wahl enthaltene Stimmzettel, die gleich lauten, werden als eine Stimme gezählt.

#### Erläuterung:

*Eine Festlegung der Farben für die Stimmzettel bei den einzelnen Wahlen erfolgt rechtzeitig im Vorfeld der Wahlen durch den Erlass des Nds. MI für die Vorbereitung und Durchführung der Personalratswahlen.*

## § 18

### Wahlhandlung

(1) <sup>1</sup>Der Wahlvorstand trifft Vorkehrungen, dass die Wahlberechtigten ihre Stimmzettel im Wahlraum unbeobachtet kennzeichnen und zusammenfalten können. <sup>2</sup>Für die Aufnahme der Stimmzettel sind Wahlurnen zu verwenden. <sup>3</sup>Vor Beginn der Stimmabgabe sind die Wahlurnen zu verschließen. <sup>4</sup>Sie müssen so eingerichtet sein, dass die eingeworfenen Stimmzettel nicht vor Öffnen der Urne entnommen werden können. <sup>5</sup>Findet Gruppenwahl statt, so kann die Stimmabgabe nach Gruppen getrennt durchgeführt werden; in jedem Falle sind jedoch getrennte Wahlurnen zu verwenden. <sup>6</sup>Die Wahlhandlung ist für die Beschäftigten öffentlich.

(2) <sup>1</sup>Wahlberechtigte, die wegen einer körperlichen Beeinträchtigung in der Stimmabgabe behindert sind, bestimmen eine Person ihres Vertrauens, deren sie sich bei der Stimmabgabe bedienen wollen, und geben dies dem Wahlvorstand bekannt. <sup>2</sup>Die Hilfeleistung hat sich auf die Erfüllung der Wünsche der Wahlberechtigten zur Stimmabgabe zu beschränken. <sup>3</sup>Die Vertrauensperson ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung erlangt hat. <sup>4</sup>Wahlbewerberinnen oder Wahlbewerber, Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlhelferinnen oder Wahlhelfer dürfen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden.

(3) Solange der Wahlraum zur Stimmabgabe geöffnet ist, müssen mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstands im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelferinnen oder Wahlhelfer bestellt, genügt die Anwesenheit eines Mitglieds des Wahlvorstands und einer Wahlhelferin oder eines Wahlhelfers.

(4) <sup>1</sup>Vor Aushändigung des Stimmzettels ist festzustellen, ob die Wahlberechtigte oder der Wahlberechtigte im Wählerverzeichnis eingetragen ist. <sup>2</sup>Die Teilnahme an der Wahl ist im Wählerverzeichnis zu vermerken.

## Wahlordnung

(5) <sup>1</sup>Wird die Wahlhandlung unterbrochen oder wird das Wahlergebnis nicht unmittelbar nach Abschluss der Stimmabgabe festgestellt, so hat der Wahlvorstand für die Zwischenzeit die Wahlurne zu sichern. <sup>2</sup>Bei Wiedereröffnung der Wahl oder bei Entnahme der Stimmzettel zur Stimmzählung hat sich der Wahlvorstand davon zu überzeugen, dass der Verschluss unversehrt ist.

(6) Nach Ablauf der für die Durchführung der Wahlhandlung festgesetzten Zeit dürfen nur noch diejenigen Wahlberechtigten abstimmen, die sich in diesem Zeitpunkt im Wahlraum befinden.

(7) <sup>1</sup>Die Stimmabgabe kann sich über mehrere Tage erstrecken. <sup>2</sup>Der Wahlvorstand kann, soweit ein Bedürfnis vorliegt, im Bereich der Dienststelle verschiedene Wahlräume mit unterschiedlichen Abstimmungszeiten bestimmen.

### **Erläuterung:**

*Die Sicherung der Wahlurnen nach Abs. 4 Satz 1 erfolgt durch sicheres Verschließen und Aufbewahren der Urne, sodass der Einwurf oder die Entnahme von Stimmzetteln ohne Beschädigung des Verschlusses unmöglich ist.*

## **§ 19 Briefwahl**

(1) <sup>1</sup>Wahlberechtigten, die angeben, im Zeitpunkt der Wahl an der persönlichen Stimmabgabe verhindert zu sein, hat ein Mitglied des Wahlvorstands auf Verlangen

1. den Stimmzettel und den Wahlumschlag,
2. eine vorgedruckte Erklärung, in der die Wahlberechtigten versichern, den Stimmzettel persönlich gekennzeichnet zu haben oder, soweit unter den Voraussetzungen des § 18 Abs. 2 erforderlich, die Vertrauenspersonen versichern, den Stimmzettel gemäß dem erklärten Willen der Wahlberechtigten gekennzeichnet zu haben,
3. einen größeren Briefumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen und die Anschrift der Wahlberechtigten oder des Wahlberechtigten sowie den Vermerk "Briefwahl" trägt, auszuhändigen oder zu übersenden. <sup>2</sup>Auf Antrag ist auch ein Abdruck des Wahlausschreibens, der Wahlvorschläge und ein Freiumsschlag zur Rücksendung des Wahlumschlags beizufügen. <sup>3</sup>Der Wahlvorstand hat die Aushängung oder Übersendung im Wählerverzeichnis zu vermerken.

(2) Die Wahlberechtigten geben ihre Stimme in der Weise ab, dass sie

1. den Stimmzettel kennzeichnen und in den Wahlumschlag legen,
2. die vorgedruckte Erklärung unter Angabe des Ortes und des Datums unterschreiben und
3. den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel gelegt ist, und die unterschriebene Erklärung unter Verwendung des Briefumschlags so rechtzeitig an den Wahlvorstand absenden oder übergeben, dass er vor Abschluss der Stimmabgabe vorliegt.

## **§ 20 Behandlung der durch Briefwahl abgegebenen Stimmen**

(1) Unmittelbar nach Abschluss der Stimmabgabe entnimmt der Wahlvorstand die Wahlumschläge den bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Briefumschlägen und legt sie nach Vermerk der Stimmabgabe im Wählerverzeichnis ungeöffnet in die Wahlurne.

(2) <sup>1</sup>Verspätet eingehende Briefwahlunterlagen hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über Datum und Uhrzeit des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. <sup>2</sup>Diese Briefwahlunterlagen sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist.

## § 21

### Stimmabgabe in besonderen Fällen

<sup>1</sup>Für die Beschäftigten von

1. nachgeordneten Verwaltungsstellen, die nicht nach § 6 Abs. 2 Halbsatz 2 NPersVG selbständig sind, oder
2. Nebenstellen oder sonstigen Teilen einer Dienststelle, die nicht nach § 6 Abs. 3 NPersVG zu selbständigen Dienststellen erklärt worden sind, oder
3. Dienststellen, die nach § 10 Abs. 2 NPersVG einer benachbarten Dienststelle zugeteilt worden sind oder
4. Studien- und Ausbildungsseminaren

kann der Wahlvorstand die Stimmabgabe in diesen Stellen durchführen oder die Briefwahl anordnen. <sup>2</sup>Auch wenn Briefwahl angeordnet ist, kann die Stimmabgabe persönlich in der Dienststelle erfolgen.

## § 22

### Feststellung des Wahlergebnisses

(1) <sup>1</sup>Wenn nach Beendigung der Stimmabgabe die Wahlumschläge für die Briefwahl in die Wahlurne gelegt worden sind, öffnet der Wahlvorstand die Wahlurne, vergleicht die Zahl der in der Wahlurne enthaltenen Stimmzettel und Wahlumschläge mit der Zahl der nach dem Wählerverzeichnis abgegebenen Stimmen und prüft die Gültigkeit der Stimmzettel. <sup>2</sup>Wenn die Gefahr besteht, dass wegen einer geringen Anzahl von Stimmzetteln oder Wahlumschlägen Stimmzettel bestimmten Wählerinnen oder Wählern zugeordnet werden können, hat der Wahlvorstand zur Wahrung des Wahlgeheimnisses vor der Stimmauszählung die Stimmzettel aus den Wahlumschlägen mit den übrigen zu vermischen.

(2) Der Wahlvorstand zählt

1. im Falle der Verhältniswahl die auf jede Vorschlagsliste,
2. im Falle der Mehrheitswahl die auf jede Bewerberin und jeden Bewerber entfallenen gültigen Stimmen.

(3) Stimmzettel, über deren Gültigkeit oder Ungültigkeit der Wahlvorstand beschließt, weil sie zu Zweifeln Anlaß geben, sind mit fortlaufender Nummer zu versehen und von den übrigen Stimmzetteln gesondert bei den Wahlunterlagen aufzubewahren.

(4) Danach stellt der Wahlvorstand das Wahlergebnis fest.

(5) Die Sitzung, in der das Wahlergebnis festgestellt wird, muss den Beschäftigten und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften zugänglich sein.

### Erläuterung:

*Zur Sicherung des Wahlgeheimnisses wurde Abs. 1 um die Regelung des Satzes 2 ergänzt. Der Wahlvorstand hat unmittelbar nach Abschluss der Wahl in öffentlicher Sitzung die Auszählung der Stimmen vorzunehmen und das Ergebnis festzustellen. Diese Sitzung ist dienststellenöffentlich. Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften haben ebenfalls das Recht an der Auszählung teilzunehmen. Die Zuschauer müssen erkennen können, wie die bei der Feststellung des Wahlergebnisses verwendeten Schriftstücke aussehen (Bay VGH 22. 03. 1982/18CE82A. 317-nv). Der Wahlvorstand hat jedoch im Rahmen seines Hausrechtes für eine geordnete Auszählung zu sorgen und kann deshalb störende Zuschauer des Raumes verweisen. Nach Beschlussfassung durch den Wahlvorstand für ungültig erklärte Stimmzettel (§ 17 Abs. 4 WO) sind mit den Wahlunterlagen aufzubewahren. Die Gründe für die Ungültigerklärung durch den Wahlvorstand sind in der Wahl Niederschrift anzugeben. Das Gleiche gilt für zweifelhafte Stimmzettel, die durch Beschluss des Wahlvorstandes als gültig erklärt wurden.*

### § 23

#### **Wahlniederschrift**

(1) <sup>1</sup>Über das Wahlergebnis fertigt der Wahlvorstand eine Niederschrift, die von sämtlichen Mitgliedern des Wahlvorstands zu unterzeichnen ist. <sup>2</sup>Die Niederschrift muss enthalten:

1. bei Gruppenwahl die Summe der von jeder Gruppe abgegebenen Stimmen, bei gemeinsamer Wahl die Summe aller abgegebenen Stimmen,
2. bei Gruppenwahl die Summe der von jeder Gruppe abgegebenen gültigen Stimmen, bei gemeinsamer Wahl die Summe aller abgegebenen gültigen Stimmen,
3. die Zahl der ungültigen Stimmen,
4. die für die Gültigkeit oder Ungültigkeit zweifelhafter Stimmen maßgebenden Gründe,
5. im Falle der Verhältniswahl die Zahl der auf jede Vorschlagsliste entfallenen gültigen Stimmen sowie die Errechnung der Höchstzahlen und ihre Verteilung auf die Vorschlagslisten, im Falle der Mehrheitswahl die Zahl der auf jede Bewerberin und jeden Bewerber entfallenen gültigen Stimmen,
6. die Namen der Gewählten,
7. die Reihenfolge der Ersatzmitglieder.

(2) Besondere Vorkommnisse bei der Wahlhandlung oder der Feststellung des Wahlergebnisses sind in der Niederschrift zu vermerken.

### § 24

#### **Benachrichtigung der Gewählten**

Der Wahlvorstand benachrichtigt die als Personalratsmitglieder Gewählten unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl.

### § 25

#### **Bekanntmachung des Wahlergebnisses**

(1) Der Wahlvorstand gibt unverzüglich durch zweiwöchigen Aushang an denselben Stellen wie das Wahlaus-schreiben bekannt:

1. die Namen der Gewählten,
2. die Reihenfolge der Ersatzmitglieder,
3. die Zahl der Wahlberechtigten,
4. die Zahl der Wahlberechtigten, die gewählt haben,
5. die Zahl der gültigen und der ungültigen Stimmzettel,
6. die Verteilung der Stimmen auf die Wahlvorschläge oder auf die Bewerberinnen und Bewerber.

(2) <sup>1</sup>Die Dienststelle sowie die Gewerkschaften, die einen Wahlvorschlag eingereicht haben, erhalten Abdrucke des bekanntgegebenen Wahlergebnisses. <sup>2</sup>Den übrigen in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften sind die Abdrucke nur auf Anforderung zu übersenden.

#### **Erläuterung:**

*Vergleiche Erläuterungen zu §§ 2 und 8 WO.*

#### Zu Absatz 2:

*Ohne besonderen Antrag erhalten nur die Gewerkschaften einen Abdruck, die Wahlvorschläge eingereicht haben. Die übrigen in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften können einen entsprechenden Antrag beim Wahlvorstand stellen.*

## § 26

### Berichtigung des Wahlergebnisses, Einsprüche

(1) <sup>1</sup>Offenbare Unrichtigkeiten des Wahlergebnisses, insbesondere Rechenfehler bei der Zählung der Stimmen oder Berechnung der Höchstzahlen, hat der Wahlvorstand von Amts wegen oder auf Antrag zu berichtigen. <sup>2</sup>Den Antrag kann die Dienststelle, jede Wahlberechtigte oder jeder Wahlberechtigter sowie eine zu Wahlvorschlägen berechnete Gewerkschaft stellen. <sup>3</sup>Die Berichtigung ist nur innerhalb von einer Woche nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses zulässig. <sup>4</sup>Sie ist in der gleichen Weise wie das Wahlergebnis bekanntzumachen

(2) Im übrigen können Einsprüche gegen die Wahl nur durch Anfechtung (§ 21 NPersVG) geltend gemacht werden.

#### Erläuterung:

*Vergleiche BK zu § 21 NPersVG.*

## § 27

### Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Die Wahlunterlagen werden vom Personalrat aufbewahrt; sie sind nach der nächsten Personalratswahl zu vernichten.

## § 28

### Verfahren bei Eintritt von Ersatzmitgliedern

(1) <sup>1</sup>Der Eintritt eines Ersatzmitglieds (§ 27 NPersVG) bestimmt sich nach der vom Wahlvorstand in der Wahl-niederschrift festgestellten Reihenfolge. <sup>2</sup>Die Vorsitzende oder der Vorsitzende lädt das Ersatzmitglied zur nächsten Sitzung.

(2) <sup>1</sup>Wenn Verhältniswahl stattgefunden hat und die gewählte Gruppenvertretung aus mehreren Personen besteht (§§ 30 und 31), so wird im Rahmen der vom Wahlvorstand festgestellten Reihenfolge vorrangig das Ersatzmitglied zur nächsten Sitzung geladen, das demselben Geschlecht wie das zu ersetzende Mitglied angehört. <sup>2</sup>Steht ein Ersatzmitglied desselben Geschlechts nicht zur Verfügung, so ist das Ersatzmitglied des anderen Geschlechts derselben Vorschlagsliste zu laden.

#### Erläuterung:

*Zu Absatz 1:*

*Die Reihenfolge der Ersatzmitglieder, die der Wahlvorstand in der Wahl-niederschrift festzustellen hat, ergibt sich aus § 30 Abs. 6, § 31 Abs. 4, § 32 Abs. 2 und § 34 Abs. 5.*

*Zu Absatz 2:*

*Beim Eintritt von Ersatzmitgliedern ist zu berücksichtigen, dass die Regelung über die Aufteilung der Sitze auf Frauen und Männer (§ 15 Abs. 1 NPersVG) entsprechend gilt. Deshalb sind als Nachrücker im Falle der §§ 30 und 31 vorrangig die Ersatzmitglieder desselben Geschlechts zu berücksichtigen. Nur so wird die vom Gesetz vorgesehene anteilige Geschlechterrepräsentanz gewahrt. Nur wenn ein Ersatzmitglied gleichen Geschlechts nicht mehr zur Verfügung steht, darf ein Ersatzmitglied des anderen Geschlechts nachrücken, wobei sich die Reihenfolge nach § 30 Abs. 6 bestimmt.*

## Zweiter Abschnitt

Besondere Vorschriften für die Wahl des Personalrats und der Gruppenvertretung nach den Grundsätzen der Verhältniswahl oder der Mehrheitswahl

### Erster Unterabschnitt

Wahlverfahren und Ermittlung des Wahlergebnisses bei Vorliegen mehrerer Wahlvorschläge (Verhältniswahl)

#### § 29

#### **Voraussetzungen für Verhältniswahl, Stimmzettel, Stimmabgabe**

(1) <sup>1</sup>Nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) ist zu wählen, wenn

1. bei Gruppenwahl für die betreffende Gruppe mehrere gültige Wahlvorschläge,
2. bei gemeinsamer Wahl mehrere gültige Wahlvorschläge,
3. der Personalrat oder eine Gruppenvertretung nur aus einer Person besteht und mehrere gültige Wahlvorschläge eingegangen sind. <sup>2</sup>In allen Fällen der Verhältniswahl haben die Wahlberechtigten nur eine Stimme, die sie nur für den gesamten Wahlvorschlag (Vorschlagsliste) abgeben können.

(2) <sup>1</sup>Auf dem Stimmzettel sind die Vorschlagslisten in der Reihenfolge der Ordnungsnummern unter Angabe von Familienname, Vorname, Amts- oder Berufsbezeichnung, Dienststelle und Gruppenzugehörigkeit der jeweils benannten ersten drei Bewerberinnen und Bewerber, bei gemeinsamer Wahl der für die Gruppen jeweils an erster Stelle benannten Bewerberinnen und Bewerber untereinander aufzuführen. <sup>2</sup>Im Falle des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 3 sowie des § 10 Abs. 1 Satz 2 entfällt die Trennung nach Geschlechtern. <sup>3</sup>Bei Listen, die mit einem Kennwort oder einer Gewerkschaftsbezeichnung versehen sind, ist auch das Kennwort oder die Gewerkschaftsbezeichnung anzugeben. <sup>4</sup>Der Wahlvorstand kann entscheiden, dass die Vorschlagslisten abweichend von Satz 1 nebeneinander auf dem Stimmzettel aufgeführt werden.

(3) Auf dem Stimmzettel ist deutlich zu vermerken, dass die Wahlberechtigten nur eine Stimme haben.

(4) Die Wahlberechtigten haben auf dem Stimmzettel die Vorschlagsliste, für die sie ihre Stimme abgeben wollen, anzukreuzen oder in sonstiger Weise zweifelsfrei zu kennzeichnen.

#### **Erläuterung:**

*Bei der Verhältniswahl in Niedersachsen, dem »klassischen« Listenwahlrecht, hat die oder der Wahlberechtigte nur eine Stimme und ist an die Rangfolge des Listeneinreichers gebunden. Ein personalisiertes Listenwahlrecht (mit kumulieren und/oder panaschieren) könnte zwar den Einfluss der Wahlberechtigten auf die Auslese der einzelnen Mandatsträger erhöhen, würde aber die Wahlvorschriften für die Personalratswahlen noch weiter verkomplizieren; insbesondere würde das Stimmentauschverfahren dadurch erheblich erschwert.*

#### Zu Absatz 1:

*Auch bei der Wahl von Personalräten oder Gruppenvertretungen, die nur aus einer Person bestehen, findet Listenwahl statt. In Satz 2 wird klargestellt, dass die Wahlberechtigten in allen Fällen der Verhältniswahl nur eine Stimme haben.*

#### § 30

#### **Ermittlung der gewählten Gruppenvertretung bei Gruppenwahl, wenn die Gruppenvertretung aus mehreren Personen besteht**

(1) <sup>1</sup>Bei Gruppenwahl werden die Summen der auf die einzelnen Vorschlagslisten jeder Gruppe entfallenen Stimmen nebeneinandergestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3 usw. geteilt. <sup>2</sup>Auf die jeweils höchste Teilzahl (Höchstzahl) wird so lange ein Sitz zugeteilt, bis alle der Gruppe zustehenden Sitze (§ 7) verteilt sind. <sup>3</sup>Ist bei gleichen Höchstzahlen nur noch ein Sitz zu verteilen, so fällt er der Vorschlagsliste zu, die andernfalls im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Gesamtzahl der in der jeweiligen Gruppe abgegebenen Stimmen am stärksten benachteiligt wäre. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend, wenn bei mehreren gleichen Höchstzahlen nur noch weniger Sitze zu verteilen als Höchst-

zahlen vorhanden sind. <sup>5</sup>Führt die Benachteiligtenregel nach den Sätzen 3 und 4 nicht zu einer eindeutigen Zuteilung zu einer Liste, so entscheidet über die Sitzzuteilung das Los.

(2) Enthält eine Vorschlagsliste weniger Bewerberinnen und Bewerber, als ihr nach den Höchstzahlen Sitze zustehen würden, so fallen die überschüssigen Sitze den übrigen Vorschlagslisten in der Reihenfolge der nächsten Höchstzahlen zu.

(3) <sup>1</sup>Sind innerhalb einer Gruppe Sitze für Frauen und Männer vorgesehen (§ 7 Abs. 6 Sätze 1 bis 3), so werden die Sitze in der sich aus Absatz 1 ergebenden Reihenfolge nach Maßgabe der Sätze 2 bis 5 auf Frauen und Männer verteilt. <sup>2</sup>Der erste auf jede Vorschlagsliste entfallende Sitz ist dem Geschlecht zuzuordnen, das den größeren Beschäftigtenanteil in der Gruppe stellt; bei gleichem Beschäftigtenanteil entscheidet das Los. <sup>3</sup>Die weiteren Sitze werden den Geschlechtern innerhalb jeder Vorschlagsliste im Wechsel zugeordnet, bis für ein Geschlecht alle ihm zustehenden Sitze zugeordnet sind. <sup>4</sup>Die verbleibenden Sitze werden dem anderen Geschlecht zugeordnet. <sup>5</sup>Enthält eine Vorschlagsliste weniger Bewerberinnen oder Bewerber, als ihr Sitze für ein bestimmtes Geschlecht zustehen würden, so fallen die mit diesem Geschlecht nicht besetzbaren Sitze dem anderen Geschlecht in derselben Vorschlagsliste zu.

(4) Ist ein Minderheitensitz nach § 15 Abs. 2 NPersVG zu vergeben (§ 7 Abs. 6 Sätze 4 bis 7), so ist abweichend von Absatz 3 zunächst dieser Sitz der Vorschlagsliste mit der höchsten Stimmzahl zuzuordnen, die eine Bewerberin oder einen Bewerber des in der Minderheit befindlichen Geschlechts enthält.

(5) Innerhalb der Vorschlagslisten sind die den Geschlechtern zustehenden Sitze auf die Bewerberinnen oder Bewerber in der Reihenfolge ihrer Benennung im Wahlvorschlag (§ 10 Abs. 2 Satz 1) zu verteilen.

(6) Ist ein Personalratsmitglied gewählt worden, für dessen Geschlecht innerhalb der Gruppe kein Sitz ermittelt worden ist (§ 10 Abs. 1 Satz 2), so wird dessen Sitz dem anderen Geschlecht in seiner Gruppe angerechnet.

(7) Ersatzmitglieder sind die nicht gewählten Frauen und Männer jeder Vorschlagsliste in der Reihenfolge ihrer Benennung. Ausgenommen in den Fällen des § 10 Abs. 3 ist für jede Vorschlagsliste die Reihenfolge für Frauen und Männer getrennt zu ermitteln.

### Erläuterung:

*Hat eine Gruppenwahl mit mehreren Gruppenvertretern aufgrund mehrerer als gültig anerkannter Vorschlagslisten stattgefunden, so werden die Sitze nach dem de-Hondtschen-Höchstzahlverfahren verteilt. Im ersten Schritt werden zunächst die auf die einzelnen Vorschlagslisten innerhalb der Gruppen entfallenen Stimmen nebeneinander gestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3 usw. geteilt. Danach erfolgt die Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Vorschlagslisten.*

#### Berechnungsbeispiel 1 zu Absatz 3:

*298 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, davon 185 Frauen und 113 Männer. In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden 254 gültige Stimmen abgegeben. Der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen 7 Sitze zu, davon 4 Frauen und 3 Männer (vgl. oben Beispiel zu § 7 Abs. 6).*

*Von den abgegebenen Stimmen entfallen auf die Listen:*

	Liste A = 123 Stimmen		Liste B = 86 Stimmen		Liste C = 45 Stimmen	
:1	123	(1. Sitz)	86	(2. Sitz)	45	(4. Sitz)
:2	61,5	(3. Sitz)	43	(5. Sitz)	22,5	
:3	41	(6. Sitz)	28,66		15	
:4	30,75	(7. Sitz)				
:5						

*Um eine anteilige Vertretung von Frauen und Männern zu erreichen, wird die Sitzverteilung so vorgenommen, dass die*

Wahlordnung

Vorschlagsliste, die die meisten Stimmen erringen konnte, mit der Sitzverteilung beginnt (hier A). Danach folgen Liste B und C. Innerhalb der Listen wird mit dem Geschlecht begonnen, dass zahlenmäßig die größte Gruppe stellt (hier bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Frauen). Jeweils der erste Sitz einer Liste steht dem zahlenmäßig stärkeren Geschlecht zu (hier den Frauen), jeweils der zweite Sitz dem zahlenmäßig schwächeren (hier den Männern) usw. immer abwechselnd. Ist die Gesamtzahl der Sitze, die dem zahlenmäßig stärkeren Geschlecht zusteht, zugeteilt, stehen die verbleibenden Sitze dem anderen Geschlecht zu (siehe Berechnungsbeispiel 2).

Das heißt hier:

Liste A		Liste B		Liste C	
1. Sitz	1 Frau	2. Sitz	1. Frau	4. Sitz	1. Frau
3. Sitz	1. Mann	5. Sitz	1. Mann		
6. Sitz	2. Frau				
7. Sitz	2. Mann				

Die Gruppe der ArbeitnehmerInnen entsendet also 4 Frauen und 3 Männer in den Personalrat, und zwar die Liste A 2 Frauen/2 Männer, die Liste B 1 Frau/1 Mann und die Liste C eine Frau.

Berechnungsbeispiel 2:

298 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, davon 185 Frauen und 113 Männer. In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden 254 gültige Stimmen abgegeben. Der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen 7 Sitze zu, davon 4 Frauen und 3 Männer (vgl. oben Beispiel zu § 7 Abs. 6). Von den abgegebenen Stimmen entfallen auf die Listen:

	Liste A = 81 Stimmen		Liste B = 75 Stimmen		Liste C = 36 Stimmen		Liste D = 32 Stimmen		Liste E = 30 Stimmen	
:1	81	(1. Sitz)	75	(2. Sitz)	36	(5. Sitz)	32	(6. Sitz)	30	(7. Sitz)
:2	40,5	(3. Sitz)	37,5	(4. Sitz)	18		16		15	
:3	27		25		12					

Zuteilung der Sitze auf Frauen und Männer:

Liste A		Liste B		Liste C		Liste D		Liste E	
1. Sitz	1. Frau	2. Sitz	1. Frau	5. Sitz	1. Frau	6. Sitz	1. Frau	7. Sitz	1. Mann
3. Sitz	1. Mann	4. Sitz	1. Mann						

Zu Absatz 4 und 5:

Ein eventueller Minderheitensitz nach § 7 Abs. 6 S. 4-7 ist vor der Vergabe der übrigen Sitze der Vorschlagsliste zuzuordnen, auf die die meisten Stimmen entfallen sind, wenn sie eine Bewerberin oder einen Bewerber des Minderheitengeschlechts benennt. Enthält diese Vorschlagsliste keine Bewerberin oder keinen Bewerber des Minderheitengeschlechts, so kommt die Vorschlagsliste mit der nächsthöheren Stimmenzahl zum Zuge.

Zu Absatz 6:

Vollregelungen zu § 10 Abs. 1, S. 2. Klarstellung, dass die oder der gewählte Angehörige des Minderheitengeschlechts auf die Sitze des anderen Geschlechts seiner Gruppe angerechnet wird.

Zu Absatz 7:

Da die Ersatzmitglieder geschlechtsspezifisch nachrücken muss ihre Reihenfolge nach Geschlechtern getrennt ermittelt werden. Siehe auch § 28 WO.

**§ 31****Ermittlung der gewählten Gruppenvertretung bei gemeinsamer Wahl, wenn die Gruppenvertretung aus mehreren Personen besteht**

(1) <sup>1</sup>Bei gemeinsamer Wahl werden die Summen der auf die einzelnen Vorschlagslisten entfallenen Stimmen nebeneinandergestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3 usw. geteilt. <sup>2</sup>§ 30 Abs. 1 Sätze 2 bis 5 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Die den Gruppen zustehenden Sitze werden in folgender Weise ermittelt:

<sup>4</sup>Auf die Vorschlagslisten, die in der Reihenfolge der meisten auf sie entfallenen Stimmen geordnet werden, wird aus der nach § 7 Abs. 3 bis 5 bestimmten Zahl jeder Gruppe jeweils ein Sitz in der Reihenfolge der Gruppen der Beamtinnen und Beamten und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegebenenfalls mehrfach nacheinander zugeteilt, bis kein Sitz mehr vorhanden ist.

(2) Enthält eine Vorschlagsliste weniger Bewerberinnen oder Bewerber einer Gruppe, als dieser nach Höchstzahlen Sitze zustehen würden, so fallen die restlichen Sitze dieser Gruppe den Angehörigen derselben Gruppe auf den übrigen Vorschlagslisten in der Reihenfolge der nächsten Höchstzahlen zu.

(3) Sind innerhalb einer Gruppe Sitze für Frauen und Männer zu vergeben, so werden sie entsprechend § 30 Abs. 3 zugeordnet. § 30 Abs. 4 bis 6 gilt entsprechend.

(4) Ersatzmitglieder sind die nicht gewählten Frauen und Männer der jeweiligen Gruppe jeder Vorschlagsliste in der Reihenfolge ihrer Benennung. § 30 Abs. 7 Satz 2 gilt entsprechend.

**Erläuterung:**Zu Absatz 1:

Bei gemeinsamer Wahl (§ 16 Abs. 3 NPersVG) wählen die Beschäftigten zunächst ohne Trennung nach Gruppen. Die Summe der abgegebenen Stimmen ergibt zunächst einmal die Zahl der den Listen zustehenden Gesamtsitze. Erst danach erfolgt eine Aufteilung auf die Gruppen. Durch die Verweisung auf § 30 Abs. 1, Sätze 2 bis 4 gilt auch bei gemeinsamer Wahl die Benachteiligungsregel statt des Losentscheids.

Berechnungsbeispiel zu Absatz 1:

Es sind 9 Personalratssitze zu vergeben.

	Liste A = 188 Stimmen		Liste B = 84 Stimmen		Liste C = 62 Stimmen	
:1	188	(1. Sitz)	84	(3. Sitz)	62	(5. Sitz)
:2	94	(2. Sitz)	42	(7. Sitz)	31	
:3	62,6	(4. Sitz)	28			
:4	47	(6. Sitz)				
:5	37,6	(8. Sitz)				
:6	31,3	(9. Sitz)				

Ergebnis danach: A = 6 Sitze, B = 2 Sitze und C = 1 Sitz.

Die Gruppenplätze sollen nach § 7 Abs. 2 wie folgt zu verteilen sein:

3 Beamte/6 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

## Wahlordnung

*Nun erfolgt die Verteilung der errungenen Sitze innerhalb der Gruppen, und zwar in der Reihenfolge  
Beamte – Arbeitnehmer*

Liste A (6 Sitze)	Liste B (2 Sitze)	Liste C (1 Sitz)
Beamte (1) Arbeitnehmer (1)	Beamte (2) Arbeitnehmer (2)	Beamte (3)
Arbeitnehmer (3)		
Arbeitnehmer (4)		
Arbeitnehmer (5)		
Arbeitnehmer (6)		

*Da drei Beamtensitze zu vergeben sind, erhält jede Liste einen. Die 6 Arbeitnehmersitze werden im Verhältnis 5:1 auf die Liste A und Liste B aufgeteilt.*

Zu Absatz 2:

*Entspricht dem bisherigen § 27 Abs. 2.*

Zu Absatz 3:

*Die Aufteilung der Sitze auf die Geschlechter erfolgt auf der Grundlage des § 7 Abs. 6 S. 1-3 entsprechend § 30 Abs. 3.*

Berechnungsbeispiel zu Abs. 3 (Fortführung von Abs. 1):

*Die Sitze sind wie folgt zu verteilen:*

*Beamtengruppe (3): 2 Männer/1 Frau*

*Arbeitnehmer (6): 3 Frauen/3 Männer*

Liste A (6 Sitze)	Liste B (2 Sitze)	Liste C (1 Sitz)
1. Beamtensitz (Mann) = 1. Beamter der Liste A	2. Beamtensitz (Frau) = 1. Beamtin der Liste B	3. Beamtensitz (Mann) = 1. Beamter der Liste C
1. Arbeitnehmersitz (Frau) = 1. Arbeitnehmerin insgesamt = 1. Arbeitnehmerin der Liste A	2. Arbeitnehmersitz (Frau) = 2. Arbeitnehmerin insgesamt = 1. Arbeitnehmer der Liste B	
3. Arbeitnehmersitz (Mann) = 1. Arbeitnehmer insgesamt = 1. Arbeitnehmer der Liste A		
4. Arbeitnehmersitz (Frau) = 3. Arbeitnehmerin insgesamt = 1. Arbeitnehmerin der Liste A		
5. Arbeitnehmersitz (Mann) = 2. Arbeitnehmer insgesamt = 2. Arbeitnehmer der Liste A		
6. Arbeitnehmersitz (Mann) = 3. Arbeitnehmer insgesamt = 3. Arbeitnehmer der Liste A		

*Da in diesem Beispiel in der Beamtengruppe die Männer den größten Beschäftigtenanteil stellen, werden die drei Beamtensitze den Listen A, B und C in der Reihenfolge Mann/Frau/Mann in analoger Anwendung von § 30 Abs. 3 Satz 2 zugeteilt.*

*In der Arbeitnehmergruppe stellen in diesem Beispiel die Frauen den größten Beschäftigtenanteil. Die 6 Sitze werden innerhalb der Listen A und B in der Reihenfolge Frau/Mann usw. zugeteilt.*

*Für einen eventuellen Minderheitensitz gilt § 30 Abs. 4 entsprechend.*

Zu Absatz 4:

*Vergleiche die Begründung zu § 30 Abs. 7.*

## § 32

### **Ermittlung des Wahlergebnisses, wenn der Personalrat oder eine**

Gruppenvertretung nur aus einer Person besteht

(1) <sup>1</sup>Ist in den Personalrat oder in eine Gruppenvertretung nur eine Person zu wählen, so ist die Person gewählt, die in der Vorschlagsliste, auf die die meisten Stimmen entfallen, an erster Stelle benannt ist. <sup>2</sup>Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

(2) Ersatzmitglieder sind die übrigen Personen der Vorschlagsliste, auf die die meisten Stimmen entfallen, in der Reihenfolge ihrer Benennung.

#### **Erläuterung:**

*Da nach dem NPersVG auch bei der Ein-Personen-Wahl eine Verhältniswahl (Listenwahl) durchgeführt wird (vgl. BK zu § 16 NPersVG), ist die Wahlordnung entsprechend ergänzt.*

Zu Absatz 1:

*Gewählt als Personalratsmitglied oder Gruppenvertreter ist entsprechend den Grundsätzen des Listenwahlrechts die oder der Erstbenannte der erfolgreichen Liste. Wird nur eine Liste eingereicht, gilt Mehrheitswahlrecht (vgl. § 33 Abs. 1 Nr. 3 und § 34).*

Zu Absatz 2:

*Ersatzmitglieder sind die übrigen Bewerberinnen und Bewerber der erfolgreichen Liste, da diese Liste ausschließlich den Personalrat oder die Gruppe stellt. Eine nach Frauen und Männer getrennte Ermittlung der Ersatzmitglieder (§ 30 Abs. 7 Satz 2) erfolgt nicht, da die Reihenfolge der Benennung auf dem Wahlvorschlag entscheidend ist.*

## Zweiter Unterabschnitt

### Wahlverfahren und Ermittlung des Wahlergebnisses bei Vorliegen nur eines Wahlvorschlags (Mehrheitswahl)

## § 33

### **Voraussetzungen für Mehrheitswahl, Stimmzettel, Stimmabgabe**

(1) <sup>1</sup>Nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Personenwahl) ist zu wählen, wenn

1. bei Gruppenwahl für eine Gruppe, der mehr als ein Sitz zusteht,
2. bei gemeinsamer Wahl,
3. bei der Wahl nur eines Mitglieds in den Personalrat oder in eine Gruppenvertretung  
nur ein gültiger Wahlvorschlag eingegangen ist. <sup>2</sup>In diesen Fällen können die Wahlberechtigten nur solche Bewerberinnen oder Bewerber wählen, die in dem Wahlvorschlag aufgeführt sind.

(2) <sup>1</sup>Auf dem Stimmzettel werden links die Namen der Bewerberinnen und rechts die Namen der Bewerber in der Reihenfolge des Wahlvorschlags unter Angabe des Familiennamens, Vornamens, der Amts- oder Berufsbezeichnung,

der Dienststelle und der Gruppenzugehörigkeit aufgeführt. 2Bei Wahlvorschlägen, die mit einem Kennwort oder einer Gewerkschaftsbezeichnung versehen sind, ist auch das Kennwort oder die Gewerkschaftsbezeichnung anzugeben. 3In den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 3 sowie des § 10 Abs. 1 Satz 2 entfällt die Trennung nach Geschlechtern.

(3) 1Die Wahlberechtigten haben auf dem Stimmzettel die Namen der Bewerberinnen und Bewerber anzukreuzen oder in sonstiger Weise zweifelsfrei zu kennzeichnen, für die sie ihre Stimme abgeben wollen. 2Die Wahlberechtigten dürfen

1. bei Gruppenwahl nicht mehr Namen ankreuzen oder kennzeichnen, als für die betreffende Gruppe Sitze zu besetzen sind. Dabei sind sie nicht an die Aufteilung der Sitze auf Frauen und Männer (§ 7 Abs. 6) gebunden. Das mehrfache Ankreuzen eines Namens (Kumulieren) ist nicht zulässig;
2. bei gemeinsamer Wahl nicht mehr Namen ankreuzen oder kennzeichnen, als Personalratsmitglieder insgesamt zu wählen sind. Dabei sind sie nicht an die Aufteilung der Sitze auf Frauen und Männer (§ 7 Abs. 6) gebunden. Das mehrfache Ankreuzen eines Namens (Kumulieren) ist nicht zulässig;
3. bei der Wahl nur eines Personalratsmitglieds nur einen Namen ankreuzen oder kennzeichnen.

(4) Auf dem Stimmzettel ist deutlich zu vermerken, wie viele Namen die Wahlberechtigten höchstens ankreuzen oder kennzeichnen dürfen.

#### **Erläuterung:**

*Hier wird klargestellt, dass auch bei der Ein-Personen-Wahl Mehrheitswahl stattfindet, wenn nur ein Wahlvorschlag eingeht. Infolge der geschlechtsspezifischen Regelungen sind nun jedoch mit Ausnahme der Fälle des Absatzes 1 Nummer 3 auf dem Stimmzettel die Namen nach Geschlechtern getrennt aufzuführen. Das mehrfache Ankreuzen und damit eine Kumulierung der Stimmen ist nicht zulässig. Zugleich ist die für die Mehrheitswahl bisher nicht eindeutig geklärte Frage, ob das regelwidrige mehrfache Ankreuzen eines Namens den Stimmzettel ungültig macht (vgl. § 17 Abs. 4 Nummer 4), nun zu bejahen. Zur besseren Handhabung für die Wahlberechtigten ist auf dem Stimmzettel die Zahl der Stimmen in hervorgehobener Weise zu vermerken.*

### **§ 34**

#### **Ermittlung der Gewählten bei Mehrheitswahl**

(1) Bei Mehrheitswahl bleibt die Aufteilung der Sitze auf Frauen und Männer mit Ausnahme der Vergabe eines Minderheitensitzes unberücksichtigt.

(2) 1Bei Gruppenwahl sind die Bewerberinnen und Bewerber in der Reihenfolge der höchsten auf sie entfallenen Stimmzahlen gewählt. 2Ist einer Gruppe, für die nur ein Wahlvorschlag eingegangen ist, ein Minderheitensitz (§ 7 Abs. 6 Satz 6) zugeordnet, so ist abweichend von Satz 1 die Bewerberin oder der Bewerber des in der Minderheit befindlichen Geschlechts gewählt, die oder der die höchste Stimmzahl erhalten hat. 3Dies gilt entsprechend, wenn ein Minderheitensitz nicht zugeordnet worden ist und in der Dienststelle insgesamt das in der Minderheit befindliche Geschlecht nur wegen Absatz 1 keinen Sitz erhält. 4Liegen die Voraussetzungen des Satzes 3 bei mehreren Gruppen vor, so ist der Sitz für das in der Minderheit befindliche Geschlecht der Gruppe zuzuordnen, in der dieses Geschlecht in absoluten Zahlen am stärksten vertreten ist.

(3) Bei gemeinsamer Wahl werden die den einzelnen Gruppen zustehenden Sitze mit denjenigen Bewerberinnen und Bewerbern dieser Gruppen besetzt, auf die der Reihenfolge nach die höchsten Stimmzahlen entfallen sind. Absatz 2 Sätze 2 bis 4 gilt entsprechend.

(4) Bei der Wahl nur eines Personalratsmitglieds sowie nur einer Gruppenvertreterin oder eines Gruppenvertreters ist die Bewerberin oder der Bewerber gewählt, auf die oder den die höchste Stimmzahl entfällt.

(5) Ersatzmitglieder sind

1. bei Gruppenwahl die nicht gewählten Personen in der Reihenfolge der höchsten auf sie entfallenen Stimmzahlen,

2. bei gemeinsamer Wahl die nicht gewählten Personen der jeweiligen Gruppen in der Reihenfolge der höchsten auf sie entfallenen Stimmzahlen,
  3. bei der Wahl nur eines Personalratsmitglieds sowie nur einer Gruppenvertreterin oder eines Gruppenvertreters die nicht gewählten Personen in der Reihenfolge der höchsten auf sie entfallenen Stimmzahlen,
  4. bei Zuordnung eines Minderheitensitzes die nicht gewählten Personen des in der Minderheit befindlichen Geschlechts in der Reihenfolge der höchsten auf sie entfallenen Stimmzahlen.
- (6) Bei gleicher Stimmzahl entscheidet das Los.

### **Erläuterung:**

*In der Überschrift wurde zur besseren Unterscheidung von §§ 30 bis 32 die Formulierung »bei Mehrheitswahl« ergänzt. Dem Grundsatz des gleichen Zähl- und Erfolgswertes der abgegebenen Stimmen kommt bei der Mehrheitswahl besondere Bedeutung zu. Deshalb wird – anders als beim Regelfall der Verhältniswahl – von einer strikten Geschlechtertrennung bei der Sitzermittlung abgesehen. Gewählt ist hier – unabhängig vom Geschlecht –, wer die meisten persönlichen Stimmen auf sich vereinigen kann. Die angemessene Vertretung eines in der Minderheit befindlichen Geschlechts entsprechend den Grundsätzen in § 10 Abs. 3 und § 15 NPersVG wird durch die Vorschriften über den Inhalt der Wahlvorschläge (§ 10) und gegebenenfalls durch die Zuordnung eines Minderheitensitzes nach § 7 Abs. 6, Sätze 4 bis 7 sichergestellt.*

*Während im Regelfall der Verhältniswahl eine nach Geschlechtern getrennte Ermittlung der Reihenfolge erfolgt, ist dies im Falle der Mehrheitswahl nicht möglich. Auch für einen eventuellen Minderheitensitz (§ 7 Abs. 6, Satz 4 bis 7) erfolgt wegen § 27 Abs. 2, S. 2 und 3 NPersVG keine getrennte Ermittlung des Ersatzmitgliedes.*

*Satz 2 stellt klar, dass auch im Falle der Mehrheitswahl der Minderheitenschutz des § 7 Absatz 6, Sätze 4 bis 7 gilt. Die Zuordnung des Minderheitensitzes kann zwar eine gewisse Einschränkung des Grundsatzes vom gleichen Erfolgswert der abgegebenen Stimmen darstellen, diese Einschränkung ist jedoch aus Gründen des geschlechtlichen Minderheitenschutz hinnehmbar. Den Minderheitensitz erhält die Vertreterin oder der Vertreter des Minderheitengeschlechts, die oder der die höchste persönliche Stimmzahl erhalten hat, allerdings beschränkt auf die Gruppe, der der Minderheitensitz zugeordnet wurde. Dies entspricht dem Vorrang des Gruppenprinzips vor dem Prinzip der anteiligen Verteilung der Sitze auf die Geschlechter. Da bereits mit Erlass des Wahlausschreibens bekannt ist, welcher Gruppe der Minderheitensitz zusteht, können sich die Vorschlagenden auf diese Zuordnung einstellen. So könnten z. B. Frauen aus der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmergruppe in der Gruppe der Beamten kandidieren, wenn der Beamtengruppe der Minderheitensitz zusteht (vgl. § 17 Abs. 3 NPersVG). Dadurch könnte verhindert werden, dass eine Bewerberin in einer anderen Gruppe trotz höherer persönlicher Stimmzahl nicht gewählt ist.*

*Die Sätze 3 und 4 bestimmen die entsprechende Anwendung des Grundsatzes des Satzes 2 für den Fall, dass ein Minderheitensitz nicht zuzuordnen war, weil bereits mindestens in einer Gruppe mindestens je ein Sitz auf Frauen und Männer nach § 7 Abs. 6, Satz 1 aufgeteilt worden ist.*

## **Dritter Abschnitt**

### Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung

#### **§ 35**

#### **Vorbereitung und Durchführung der Wahl**

(1) Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts sinngemäß, soweit sich aus den nachfolgenden Absätzen nichts Abweichendes ergibt.

(2) <sup>1</sup>Die Vorschriften, die sich auf die Wahl und die Bildung von Gruppenvertretungen beziehen, finden keine Anwendung. <sup>2</sup>Eine getrennte Wahl nach Beschäftigungsarten findet nicht statt.

## Wahlordnung

(3) <sup>1</sup>Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus mehr als einer Person, so erfolgt die Aufteilung der Sitze auf Frauen und Männer in folgender Weise:

<sup>2</sup>Die Zahlen der für die Jugend- und Auszubildendenvertretung wahlberechtigten Beschäftigten werden getrennt nach Frauen und Männern nebeneinandergestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3 usw. geteilt. <sup>3</sup>Auf die jeweils höchste Teilzahl (Höchstzahl) wird so lange ein Sitz zugeteilt, bis alle Sitze vergeben sind. <sup>4</sup>Frauen und Männer erhalten jeweils so viele Sitze, wie Höchstzahlen auf sie entfallen. <sup>5</sup>Ist bei gleichen Höchstzahlen nur ein Sitz zu verteilen, so fällt er dem Geschlecht zu, das andernfalls im Verhältnis zu seinem Anteil an der Gesamtzahl der wahlberechtigten Beschäftigten am stärksten benachteiligt wäre; bei gleicher Beschäftigtenzahl entscheidet das Los. <sup>6</sup>Bleibt hiernach ein in der Dienststelle vertretenes Geschlecht unberücksichtigt, so ist ihm ein Sitz (Minderheitensitz) zuzuerkennen, wenn diesem Geschlecht mindestens ein Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten angehört.

(4) Werden für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung mehrere gültige Wahlvorschläge eingereicht, so bestimmt sich

1. das Wahlverfahren nach § 29,
2. die Ermittlung der Gewählten oder des Gewählten, wenn die Jugend- und Auszubildendenvertretung nur aus einer Person besteht, nach § 32 Abs. 1,
3. die Ermittlung der Gewählten, wenn die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus mehreren Personen besteht, nach § 30 Abs. 1 bis 3 und 5,
4. die Vergabe eines Minderheitensitzes nach § 30 Abs. 4.

(5) Wird für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung nur ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht, so bestimmt sich

1. das Wahlverfahren nach § 33, mit der Maßgabe, dass auf dem Stimmzettel nicht mehr Namen angekreuzt oder gekennzeichnet werden dürfen, als Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung insgesamt zu wählen sind,
2. die Ermittlung der Gewählten oder des Gewählten, wenn die Jugend- und Auszubildendenvertretung nur aus einer Person besteht, nach § 34 Abs. 3,
3. die Ermittlung der Gewählten, wenn die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus mehreren Personen besteht, nach § 34 Abs. 2 Satz 1,
4. die Vergabe eines Minderheitensitzes nach § 34 Abs. 2 Sätze 2 bis 4.

(6) <sup>1</sup>Ist nach § 52 Abs. 2 Satz 1 NPersVG bestimmt worden, dass die Wahl in einer Wahlversammlung stattfindet, so tritt an die Stelle des Wahlausschreibens nach § 8 die Einberufung der Wahlversammlung durch den Wahlvorstand. <sup>2</sup>Die Einberufung ist den in der Wahlversammlung Wahlberechtigten bekannt zu geben. <sup>3</sup>Die Bekanntgabe muss enthalten:

1. Ort und Tag der Einberufung,
2. die Zahl der in der Regel beschäftigten wahlberechtigten Jugendlichen und Auszubildenden,
3. den Hinweis, dass die zu wählende Vertretung aus einem Mitglied besteht,
4. den Hinweis, dass jede Wahlberechtigte und jeder Wahlberechtigte in der Wahlversammlung einen Wahlvorschlag machen kann,
5. die Angabe, wo und wann das Wählerverzeichnis und diese Wahlordnung zur Einsicht ausliegen,
6. den Hinweis, dass nur Beschäftigte wählen können, die in das Wählerverzeichnis eingetragen sind,
7. den Hinweis, dass Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis nur innerhalb einer Woche seit seiner Auslegung schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können; der letzte Tag der Einspruchsfrist ist anzugeben,

## 8. Ort und Zeit der Wahlversammlung.

<sup>3</sup>Jede Wahlberechtigte und jeder Wahlberechtigter kann in der Wahlversammlung einen Wahlvorschlag machen.

<sup>4</sup>In der Wahlversammlung werden die Stimmen ausgezählt und das Wahlergebnis festgestellt.

### **Erläuterung:**

#### Zu Absatz 1:

*Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten grundsätzlich alle Regelungen, die auch für die Personalratswahl gelten (§§ 1 bis 34). Abweichungen ergeben sich aus der Einschränkung in § 52 Abs. 1 NPersVG. Danach sind lediglich die allgemeinen Wahlgrundsätze (§ 16 Abs. 1 NPersVG), die Vorschriften über Wahlvorschläge (§ 17 Abs. 1 und 2 NPersVG), die Vorschriften über Bildung, Besetzung und Aufgaben des Wahlvorstandes (§ 18 Abs. 1 und § 19 NPersVG), die Vorschriften über Schutz der Wahl, Kostenlast und Wahlanfechtung (§§ 20 und 21 NPersVG) entsprechend anwendbar. Die Abweichungen, die sich dadurch für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung ergeben, sind im Wesentlichen in den Absätzen 2 bis 5 dargestellt.*

#### Zu Absatz 2:

*Die Einschränkung durch § 52 Abs. 1 NPersVG bedeutet auch, dass generell alle die Vorschriften, die sich auf eine Einteilung der Wahlberechtigung in Gruppen beziehen, bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht anwendbar sind. Die Sollvorschrift in § 51 Abs. 2 Satz 1 NPersVG führt nicht zu einer getrennten Wahl nach Beschäftigungsarten. Sie ist lediglich von den Vorschlagenden bei der Einreichung von Wahlvorschlägen zu beachten.*

#### Zu Absatz 3:

*Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus mehreren Mitgliedern, so gilt auch hier die anteilige Verteilung der Sitze auf die Geschlechter (§ 51 Abs. 2 Satz 2 NPersVG). Die Aufteilung erfolgt entsprechend § 7 Abs. 3. Auch die Bestimmung über die Zuerkennung eines Minderheitensitzes (§ 7 Abs. 6 Satz 4) gilt entsprechend.*

#### Zu Absatz 4:

*Absatz 4 stellt klar, welche Vorschriften im Falle der Verhältniswahl Anwendung finden sollen.*

#### Zu Absatz 5:

*Absatz 5 nennt die geltenden Vorschriften im Falle der Verhältniswahl.*

#### Zu Absatz 6:

*Absatz 6 ist neu eingefügt, die Ergänzung resultiert aus der Änderung des NPersVG (s. Fassung vom 22. Januar 2007): danach kann eine JAV-Vertretung ggf. durch eine Wahlversammlung gewählt werden (s. § 52 Abs. 2 Satz 1 NPersVG). Absatz 6 regelt in diesem Fall die Ersetzung des Wahlausschreibens. An seine Stelle tritt die Einberufung der Wahlversammlung durch den Wahlvorstand. Die Einberufung ist den in der Wahlversammlung Wahlberechtigten – das sind die Wahlberechtigten der Dienststelle nach § 50 Abs. 2 NPersVG, also die jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden – bekannt zu geben. Die Bekanntgabe muss notwendig die unter den Nummern 1 bis 8 aufgeführten Angaben enthalten. Jede und jeder Wahlberechtigte kann auch noch in der Wahlversammlung einen Wahlvorschlag machen.*

## **ZWEITER TEIL** Wahl des Bezirkspersonalrats

### **§ 36**

#### **Entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Wahl des Personalrats, Leitung der Wahl, Gleichzeitigkeit**

(1) Für die Wahl des Bezirkspersonalrats gelten die §§ 1 bis 34 entsprechend, soweit sich aus dem folgenden nichts anderes ergibt.

(2) <sup>1</sup>Der Bezirkswahlvorstand leitet die Wahl des Bezirkspersonalrats. <sup>2</sup>Die Durchführung der Wahl in den einzelnen Dienststellen einschließlich der Briefwahl übernehmen die örtlichen Wahlvorstände im Auftrag und nach Richtlinien des Bezirkswahlvorstands mit der Maßgabe, dass der Bezirkswahlvorstand den ersten Tag des Aushangs bestimmt.

(3) Der örtliche Wahlvorstand gibt die Namen der Mitglieder des Bezirkswahlvorstands und die dienstliche Anschrift seiner Vorsitzenden oder seines Vorsitzenden in der Dienststelle durch Aushang bis zum Abschluss der Stimmabgabe bekannt.

(4) Die Wahl des Bezirkspersonalrats soll gleichzeitig mit der Wahl der Personalräte in den Dienststellen desselben Bezirks stattfinden.

### **§ 37**

#### **Feststellung der Zahl und der Zusammensetzung der Beschäftigten, Wählerverzeichnis**

(1) Die örtlichen Wahlvorstände stellen fest:

1. die Zahl der in den Dienststellen in der Regel Beschäftigten, die für den Bezirkspersonalrat wahlberechtigt sind,
  2. den Anteil an Frauen und Männern an der nach Nummer 1 festgestellten Zahl,
  3. die Verteilung der nach Nummer 1 festgestellten Zahl auf die Gruppen (§ 5 Abs. 1 NPersVG), jeweils getrennt nach Frauen und Männern,
- und teilen die festgestellten Zahlen dem Bezirkswahlvorstand unverzüglich schriftlich mit.

(2) <sup>1</sup>Die Aufstellung der Wählerverzeichnisse und die Entscheidung über Einsprüche ist Aufgabe der örtlichen Wahlvorstände. <sup>2</sup>Sie teilen dem Bezirkswahlvorstand die Zahl der für den Bezirkspersonalrat Wahlberechtigten, getrennt nach Gruppen und innerhalb der Gruppen getrennt nach Frauen und Männern, unverzüglich schriftlich mit.

### **§ 38**

#### **Wahlausschreiben**

(1) Der Bezirkswahlvorstand erlässt das Wahlausschreiben.

(2) Das Wahlausschreiben muss enthalten:

1. Ort und Tag seines Erlasses;
2. die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Bezirkspersonalrats, getrennt nach Gruppen und gegebenenfalls innerhalb der Gruppen nach Frauen und Männern;
3. die Mindestzahl der weiblichen und männlichen Gruppenangehörigen, die jeder Wahlvorschlag enthalten muss, wenn nach Nummer 2 in der Gruppe Frauen und Männer zu wählen sind;
4. den Hinweis, dass Wahlvorschläge auch Angehörige des Geschlechts enthalten können, für das innerhalb der Gruppe kein Sitz ermittelt worden ist;
5. den Hinweis, ob ein Minderheitensitz (§ 7 Abs. 6 Sätze 4 bis 7) zuerkannt worden und welcher Gruppe er zuzuordnen ist;

6. Angaben darüber, ob die Beschäftigten ihre Vertreterinnen und Vertreter in getrennten Wahlgängen (Gruppenwahl) oder in gemeinsamer Wahl wählen;
7. den Hinweis, dass nur Beschäftigte wählen können, die in das Wählerverzeichnis eingetragen sind;
8. die Mindestzahl von Wahlberechtigten, die für die Unterzeichnung eines von ihnen eingereichten Wahlvorschlags vorgeschrieben ist (§ 10 Abs. 4), und den Hinweis, dass jede Bewerberin und jeder Bewerber für die Wahl des Bezirkspersonalrats nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden kann;
9. die Aufforderung, Wahlvorschläge innerhalb von zwei Wochen nach dem ersten Tag des Aushangs des Wahlausschreibens beim Bezirkswahlvorstand einzureichen; der letzte Tag der Einreichungsfrist ist anzugeben;
10. den Hinweis, dass nur fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge berücksichtigt werden und dass nur gewählt werden kann, wer in einen solchen Wahlvorschlag aufgenommen ist;
11. den Tag oder die Tage der Stimmabgabe;
12. den Ort und die Zeit der Sitzung, in der das Wahlergebnis festgestellt wird.

(3) Der örtliche Wahlvorstand ergänzt das Wahlausschreiben durch folgende Angaben:

1. die Angabe, wo und wann das für die örtliche Dienststelle aufgestellte Wählerverzeichnis und diese Wahlordnung zur Einsicht ausliegen,
2. den Hinweis, dass Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis nur innerhalb einer Woche seit seiner Auslegung schriftlich beim örtlichen Wahlvorstand eingelegt werden können; der letzte Tag der Einspruchsfrist ist anzugeben,
3. den Ort, an dem die Vorschläge bekanntgegeben werden,
4. den Ort und die Zeit der Stimmabgabe,
5. einen Hinweis auf die Möglichkeit und im Falle des § 41 Abs. 1 die Notwendigkeit der Briefwahl.

(4) Der örtliche Wahlvorstand gibt das Wahlausschreiben in der Dienststelle an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen durch Aushang bis zum Abschluss der Stimmabgabe bekannt.

## § 39

### Bekanntmachungen des Bezirkswahlvorstands, Sitzungsniederschriften

(1) Die Bekanntmachungen der Wahlvorschläge (§ 15) und der Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen (§ 13) sind in derselben Weise wie das Wahlausschreiben von den örtlichen Wahlvorständen in den Dienststellen auszuhängen.

(2) <sup>1</sup>Der Bezirkswahlvorstand fertigt über jede Sitzung, in der über

1. die Verteilung der Sitze im Bezirkspersonalrat auf die Gruppen und Geschlechter,
  2. die Zulassung von Wahlvorschlägen,
  3. die Gewährung von Nachfristen
- entschieden wird, eine Niederschrift. <sup>2</sup>Sie ist von sämtlichen Mitgliedern des Bezirkswahlvorstands zu unterzeichnen.

(3) Die Niederschrift über Sitzungen, in denen über Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis entschieden wird, fertigt der örtliche Wahlvorstand.

## § 40

### Stimmabgabe, Stimmzettel

<sup>1</sup>Findet die Wahl des Bezirkspersonalrats zugleich mit der Wahl der Personalräte statt, so kann für die Stimmabgabe zu beiden Wahlen derselbe Umschlag verwendet werden. <sup>2</sup>Getrennte Wahlurnen für die Wahl des Bezirks-

personalrats und der Personalräte sind nicht erforderlich. <sup>3</sup>Für die Wahl des Bezirkspersonalrats sind Stimmzettel von anderer Farbe als für die Wahl des Personalrats zu verwenden.

#### **§ 41**

##### **Briefwahl bei nicht mehr als fünf Gruppenangehörigen**

(1) <sup>1</sup>Sind in einer Dienststelle bei einer Gruppe in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte für die Wahl des Bezirkspersonalrats wahlberechtigt, so können diese ihre Stimmen zu dieser Wahl nur durch Briefwahl beim Bezirkswahlvorstand abgeben. <sup>2</sup>Der örtliche Wahlvorstand hat die Beschäftigten darauf hinzuweisen und ihnen die Wahlpapiere zu übergeben.

(2) <sup>1</sup>Der örtliche Wahlvorstand vermerkt die Aushändigung oder Versendung der Wahlpapiere jeweils im Wählerverzeichnis und setzt den Bezirkswahlvorstand hiervon in Kenntnis. <sup>2</sup>Dieser erstellt auf Grund der Mitteilungen ein besonderes Wählerverzeichnis.

(3) <sup>1</sup>§ 20 ist mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass die Wahlumschläge in die für die entsprechende Gruppe in einer Dienststelle aufgestellte Wahlurne zu legen und die Stimmen mit den in dieser Dienststelle abgegebenen Stimmen gemeinsam auszuzählen sind. <sup>2</sup>Das nach Absatz 2 Satz 2 vom Bezirkswahlvorstand erstellte besondere Wählerverzeichnis ist mit dem Wählerverzeichnis zu verbinden, das der für die Stimmzählung zuständige örtliche Wahlvorstand führt.

#### **§ 42**

##### **Feststellung und Bekanntmachung des Wahlergebnisses**

(1) <sup>1</sup>Die örtlichen Wahlvorstände zählen unverzüglich nach Beendigung der Stimmabgabe die auf die einzelnen Vorschlagslisten oder, wenn Mehrheitswahl stattgefunden hat, die auf die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber entfallenen Stimmen. <sup>2</sup>Sie fertigen eine Wahl Niederschrift nach § 23.

(2) <sup>1</sup>Die Niederschrift ist unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses dem Bezirkswahlvorstand mit Einschreiben zu übersenden oder gegen Empfangsbekanntnis auszuhändigen. <sup>2</sup>Die bei der Dienststelle entstandenen Unterlagen für die Wahl des Bezirkspersonalrats werden zusammen mit einer Abschrift der Niederschrift vom Personalrat aufbewahrt.

(3) Der Bezirkswahlvorstand zählt unverzüglich die auf jede Vorschlagsliste oder, wenn Mehrheitswahl stattgefunden hat, die auf die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber entfallenen Stimmen zusammen und stellt das Ergebnis der Wahl spätestens am sechsten Kalendertag nach Beendigung der Stimmabgabe fest.

(4) <sup>1</sup>Der Bezirkswahlvorstand teilt das Wahlergebnis unverzüglich den örtlichen Wahlvorständen mit. <sup>2</sup>Diese geben es durch zweiwöchigen Aushang in derselben Weise wie das Wahlausschreiben bekannt. <sup>3</sup>Der Bezirkswahlvorstand hat das Wahlergebnis den in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften mitzuteilen.

### **DRITTER TEIL**

## **Wahl des Hauptpersonalrats**

#### **§ 43**

##### **Entsprechende Anwendung von Vorschriften, Leitung der Wahl**

(1) Für die Wahl des Hauptpersonalrats gelten die §§ 36 bis 42 entsprechend, soweit sich aus Absatz 2 und § 44 nichts anderes ergibt.

(2) Der Hauptwahlvorstand leitet die Wahl des Hauptpersonalrats.

## § 44

### Durchführung der Wahl nach Bezirken

(1) Der Hauptwahlvorstand kann

- a) den Bezirkswahlvorstand oder,
- b) wenn die Wahl nicht gleichzeitig stattfindet, die örtlichen Wahlvorstände, die bei den Mittelbehörden bestehen oder auf sein Ersuchen bestellt werden,

zur Durchführung der Wahl des Hauptpersonalrats mit folgenden Aufgaben beauftragen:

1. Zusammenstellen der Zahlen der in der Regel Beschäftigten, die zum Hauptpersonalrat wahlberechtigt sind, auf der Grundlage der von den jeweiligen örtlichen Wahlvorständen im Geschäftsbereich der Mittelbehörde festzustellenden Zahlen,
2. Ermittlung des Anteils an Frauen und Männern in der Zusammenstellung nach Nummer 1,
3. Verteilung auf die Gruppen in der Zusammenstellung nach Nummer 1, jeweils getrennt nach Frauen und Männern,
4. Feststellung der Zahl der für den Hauptpersonalrat Wahlberechtigten im Geschäftsbereich der Mittelbehörde, getrennt nach Gruppen und innerhalb der Gruppen nach Frauen und Männern,
5. Zusammenstellen der bei den Dienststellen im Geschäftsbereich der Mittelbehörde festgestellten Wahlergebnisse,
6. Weiterleiten von Bekanntmachungen des Hauptwahlvorstands an die übrigen örtlichen Wahlvorstände im Geschäftsbereich der Mittelbehörde.

(2) Die beauftragten Wahlvorstände unterrichten in den Fällen des Absatzes 1 Nrn. 1 bis 5 die örtlichen Wahlvorstände im Bereich der Mittelbehörde darüber, dass die dort genannten Angaben an sie zu übermitteln sind.

(3) Die beauftragten Wahlvorstände fertigen über die Zusammenstellung der Wahlergebnisse (Absatz 1 Nr. 5) eine Niederschrift.

(4) Die beauftragten Wahlvorstände übersenden dem Hauptwahlvorstand unverzüglich mit Einschreiben oder gegen Empfangsbekenntnis die in Absatz 1 Nrn. 1 bis 4 genannten Angaben und die Niederschrift über die Zusammenstellung der Wahlergebnisse (Absatz 3).

## VIERTER TEIL

### Wahl des Gesamtpersonalrats

## § 45

### Entsprechende Anwendung von Vorschriften

Für die Wahl des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 1 bis 34 und 36 bis 42 entsprechend.

## FÜNFTER TEIL

### Wahl der Schulstufenvertretungen

## § 46

### Wahlausschreiben

(1) Für Wahlvorstände der Schulstufenvertretungen gilt § 8 Abs. 1 Satz 1 mit der Maßgabe, dass das Wahlausschreiben nach Ablauf von drei Wochen seit der Bekanntgabe nach § 1 Abs. 4 erlassen wird.

## SECHSTER TEIL

### Wahl des Referendärpersonalrats

#### § 47

##### Wahlvorstand, Durchführung der Wahl

(1) <sup>1</sup>Für die Wahl des Referendärpersonalrats wird ein Wahlvorstand aus der Mitte der Wahlversammlung gewählt (§ 114 Abs. 2 Satz 5 NPersVG). <sup>2</sup>Der Wahlvorstand besteht aus zwei Mitgliedern; ihm sollen eine Frau und ein Mann angehören.

(2) <sup>1</sup>Die Wahl des Referendärpersonalrats erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Personenwahl); die §§ 33 und 34 gelten entsprechend. <sup>2</sup>Die Wahlversammlung kann sich mit einfacher Mehrheit für eine Durchführung nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) entscheiden; die §§ 29 bis 32 gelten entsprechend.

(3) Der Wahlvorstand fertigt über das Ergebnis der Wahl eine Wahlniederschrift.

##### Erläuterung:

*Der Wahlvorstand, der aus der Mitte der gesetzlich vorgeschriebenen Wahlversammlung gewählt wird, soll im Unterschied zu den allgemeinen Personalratswahlen lediglich aus zwei Mitgliedern bestehen, regelmäßig aus einer Frau und einem Mann. Im Gegensatz zur allgemeinen Personalratswahl soll hier grundsätzlich wegen des überschaubaren Personenkreises Mehrheitswahl (Personenwahl) erfolgen. Die Wahlversammlung hat jedoch die Möglichkeit, sich mehrheitlich für eine Listenwahl zu entscheiden.*

*Der Wahlvorstand hat nach Abschluss der Wahl eine Wahlniederschrift zu fertigen, deren Inhalt sich an § 23 orientieren soll.*

## SIEBENTER TEIL

### Schlußvorschriften

#### § 48

##### Berechnung von Fristen

<sup>1</sup>Für die Berechnung der in dieser Verordnung festgelegten Fristen gelten die §§ 186 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). <sup>2</sup>Als Sonntag oder staatlich anerkannter Feiertag im Sinne des § 193 BGB gilt auch ein Tag, an dem in der Dienststelle allgemein nicht gearbeitet wird.

#### § 49

##### Inkrafttreten, Aufhebung von Rechtsvorschriften

(1) Diese Verordnung tritt am Tage nach ihrer Verkündung in Kraft. \*)

(2) \*\*)

---

\*) Diese Vorschrift betrifft das Inkrafttreten der Verordnung in ihrer ursprünglichen Fassung vom 10. September 1994 (Nds. GVBl. S. 434). Der Zeitpunkt des Inkrafttretens der späteren Änderung ergibt sich aus der in der vorangestellten Bekanntmachung näher bezeichneten Verordnung.

\*\*) Diese Vorschrift der Verordnung in ihrer ursprünglichen Fassung vom 10. September 1994 (Nds. GVBl. S. 434) wird hier nicht abgedruckt.

# **Ergänzende Rechtsvorschriften des Bundes- und Landesrechts mit Bezug zum NPersVG oder personalrätlichen Aufgaben**

## **Vergütung der Vorsitzenden der Einigungsstellen nach § 71 Abs. 7 NPersVG**

*RdErl. d. MF v. 5.3.2009 - 26-11 171/104 (Nds.MBl. Nr.11/2009 S.312), geändert durch RdErl. vom 17.4.2014 (Nds.MBl. Nr.17/2014 S.359) – VORIS 20470 –*

*Bezug: RdErl. v. 15.4.2004 (Nds.MBl. S.264) – VORIS 20470 –*

1. Die den Vorsitzenden der Einigungsstellen nach § 71 Abs. 7 NPersVG zu gewährende Vergütung beträgt 125 EUR je zu bearbeitendem Einzelfall.
2. Dieser RdErl. tritt am 1.4.2009 in Kraft und mit Ablauf des 31.12.2016 außer Kraft. Der Bezugserrlass tritt mit Ablauf des 31.3.2009 außer Kraft.

*Anm. d. Red.:*

*Diese Verordnung wird in der Kommentarliteratur als unwirksam eingestuft (Dembowski, NPersVG, § 71, Rn. 27a), weil ein so geringer pauschaler Satz keine Unterscheidung nach Fallschwierigkeiten vornimmt und sehr weit hinter den in der Betriebsverfassung als angemessen angesehenen Beträgen zurückbleibt. Der/die Einigungsstellenvorsitzende ist Dienstvertragspartner der Dienststellenleitung und hat von ihr gem. §§ 612 BGB eine übliche und angemessene Vergütung zu bekommen.*

*In der o.g. Kommentierung wird ein Stundensatz in Höhe von 50,00 bis 260,00 € und ein mittlerer Stundensatz von 170,00 € für durchaus angemessen erachtet.*

## **Verordnung über Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsrechts im Bereich der Polizei (VO-PersVPol)**

Vom 11. November 2004 (Nds.GVBl. Nr.33/2004 S.459), geändert durch VO v. 20.1.2009 (Nds.GVBl. Nr.1/2009 S.14)  
– VORIS 20470 –

Aufgrund des § 86 Abs. 1 Satz 2 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 22. Januar 1998 (Nds.GVBl. S. 19, 581), geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 5. November 2004 (Nds.GVBl. S. 408), wird verordnet:

### **§ 1**

#### **Polizeidirektionen und ihre nachgeordneten Stellen**

- (1) Jede Polizeiinspektion und jede Zentrale Kriminalinspektion der Polizeidirektionen Braunschweig, Göttingen, Lüneburg, Oldenburg und Osnabrück bildet zusammen mit den ihr nachgeordneten Stellen eine selbständige Dienststelle.
- (2) Die Polizeidirektion Hannover und die ihr nachgeordneten Stellen bilden eine selbständige Dienststelle.

### **§ 2**

– gestrichen –

### **§ 3**

#### **In-Kraft-Treten**

- (1) Diese Verordnung tritt am 1. Dezember 2004 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Verordnung über die Bildung von Personalräten in Polizeidienststellen vom 15. September 1994 (Nds.GVBl. S. 447), geändert durch Verordnung vom 19. Dezember 1995 (Nds.GVBl. S. 487), außer Kraft.

# Grundgesetz

## – Auszug –

### Art 1 – Menschenwürde

(1) <sup>1</sup>Die Würde des Menschen ist unantastbar. <sup>2</sup>Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

(2) Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.

(3) Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.

### Art 2 – freie Entfaltung der Persönlichkeit und körperliche Unversehrtheit

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

(2) <sup>1</sup>Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. <sup>2</sup>Die Freiheit der Person ist unverletzlich. <sup>3</sup>In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

### Art 3 – Gleichheitssatz

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) <sup>1</sup>Männer und Frauen sind gleichberechtigt. <sup>2</sup>Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) <sup>1</sup>Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. <sup>2</sup>Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

### Art 4 – Glaubensfreiheit

(1) Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich.

(2) Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.

### Art 5 – Meinungsfreiheit

(1) <sup>1</sup>Jeder hat das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten und sich aus allgemein zugänglichen Quellen ungehindert zu unterrichten. <sup>2</sup>Die Pressefreiheit und die Freiheit der Berichterstattung durch Rundfunk und Film werden gewährleistet. <sup>3</sup>Eine Zensur findet nicht statt.

(2) Diese Rechte finden ihre Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze, den gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze der Jugend und in dem Recht der persönlichen Ehre.

(3) <sup>1</sup>Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei. <sup>2</sup>Die Freiheit der Lehre entbindet nicht von der Treue zur Verfassung.

### Art 6 – Schutz der Familie

(1) Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutze der staatlichen Ordnung.

(2) <sup>1</sup>Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. <sup>2</sup>Über ihre Betätigung wacht die staatliche Gemeinschaft.

(4) Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft.

### **Art 9 – Koalitionsfreiheit**

(3) <sup>1</sup>Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. <sup>2</sup>Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. <sup>3</sup>Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

### **Art 10 – Post- und Fernmeldegeheimnis**

(1) Das Briefgeheimnis sowie das Post- und Fernmeldegeheimnis sind unverletzlich.

(2) <sup>1</sup>Beschränkungen dürfen nur auf Grund eines Gesetzes angeordnet werden. <sup>2</sup>Dient die Beschränkung dem Schutze der freiheitlichen demokratischen Grundordnung oder des Bestandes oder der Sicherung des Bundes oder eines Landes, so kann das Gesetz bestimmen, dass sie dem Betroffenen nicht mitgeteilt wird und dass an die Stelle des Rechtsweges die Nachprüfung durch von der Volksvertretung bestellte Organe und Hilfsorgane tritt.

### **Art 11 – Freizügigkeit**

(1) Alle Deutschen genießen Freizügigkeit im ganzen Bundesgebiet.

(2) Dieses Recht darf nur durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes und nur für die Fälle eingeschränkt werden, in denen eine ausreichende Lebensgrundlage nicht vorhanden ist und der Allgemeinheit daraus besondere Lasten entstehen würden oder in denen es zur Abwehr einer drohenden Gefahr für den Bestand oder die freiheitliche demokratische Grundordnung des Bundes oder eines Landes, zur Bekämpfung von Seuchengefahr, Naturkatastrophen oder besonders schweren Unglücksfällen, zum Schutze der Jugend vor Verwahrlosung oder um strafbaren Handlungen vorzubeugen, erforderlich ist.

### **Art 12 – Berufs- (wahl-) Freiheit**

(1) <sup>1</sup>Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. <sup>2</sup>Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden.

(2) Niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden, außer im Rahmen einer herkömmlichen allgemeinen, für alle gleichen öffentlichen Dienstleistungspflicht.

(3) Zwangsarbeit ist nur bei einer gerichtlich angeordneten Freiheitsentziehung zulässig.

### **Art 13 – Unverletzlichkeit der Wohnung**

(1) Die Wohnung ist unverletzlich.

(2) Durchsuchungen dürfen nur durch den Richter, bei Gefahr im Verzuge auch durch die in den Gesetzen vorgesehenen anderen Organe angeordnet und nur in der dort vorgeschriebenen Form durchgeführt werden.

### **Art 14 – Eigentumsfreiheit**

(1) <sup>1</sup>Das Eigentum und das Erbrecht werden gewährleistet. <sup>2</sup>Inhalt und Schranken werden durch die Gesetze bestimmt.

(2) <sup>1</sup>Eigentum verpflichtet. <sup>2</sup>Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.

### **Art. 20 – Grundgesetz – Bindung der Verwaltung an Gesetze**

(1) Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.

(3) Die Gesetzgebung ist an die verfassungsmäßige Ordnung, die vollziehende Gewalt und die Rechtsprechung sind an Gesetz und Recht gebunden.

**Art. 33 – Grundgesetz – Recht des öffentlichen Dienstes**

(2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

(3) <sup>1</sup>Der Genuss bürgerlicher und staatsbürgerlicher Rechte, die Zulassung zu öffentlichen Ämtern sowie die im öffentlichen Dienste erworbenen Rechte sind unabhängig von dem religiösen Bekenntnis. <sup>2</sup>Niemandem darf aus seiner Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Bekenntnisse oder einer Weltanschauung ein Nachteil erwachsen.

(4) Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst und Treueverhältnis stehen.

(5) Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln.

## Verwaltungsverfahrensgesetz des Bundes

– Auszug –

### § 20 Abs. 5 Ausgeschlossene Personen

(5) <sup>1</sup>Angehörige im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 und 4 sind:

1. der Verlobte,
2. der Ehegatte,
3. Verwandte und Verschwägte gerader Linie,
4. Geschwister,
5. Kinder der Geschwister,
6. Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten,
7. Geschwister der Eltern,
8. Personen, die durch ein auf längere Dauer angelegtes Pflegeverhältnis mit häuslicher Gemeinschaft wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind (Pflegeeltern und Pflegekinder).

<sup>2</sup>Angehörige sind die in Satz 1 aufgeführten Personen auch dann, wenn

1. in den Fällen der Nummern 2, 3 und 6 die die Beziehung begründende Ehe nicht mehr besteht;
2. in den Fällen der Nummern 3 bis 7 die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist;
3. im Falle der Nummer 8 die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind.

# Niedersächsisches Datenschutzgesetz

– Auszug –

## § 1

### Aufgabe des Gesetzes

<sup>1</sup>Aufgabe dieses Gesetzes ist es, das Recht einer jeden Person zu gewährleisten, selbst über die Preisgabe und Verwendung ihrer Daten zu bestimmen (Recht auf informationelle Selbstbestimmung). <sup>2</sup>Dieses Gesetz bestimmt, unter welchen Voraussetzungen personenbezogene Daten durch öffentliche Stellen verarbeitet werden dürfen.

## § 2

### Anwendungsbereich

(1) <sup>1</sup>Dieses Gesetz gilt für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Behörden und sonstige öffentliche Stellen

1. des Landes,
2. der Gemeinden und Landkreise,
3. der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und deren Vereinigungen.

<sup>2</sup>Sind einer Person oder Stelle außerhalb des öffentlichen Bereichs Aufgaben der öffentlichen Verwaltung übertragen, so ist sie insoweit öffentliche Stelle im Sinne dieses Gesetzes.

(2) Der Landtag, seine Mitglieder, die Fraktionen sowie ihre jeweiligen Verwaltungen und Beschäftigten unterliegen nicht den Bestimmungen dieses Gesetzes, soweit sie bei der Wahrnehmung parlamentarischer Aufgaben personenbezogene Daten verarbeiten und dabei die vom Landtag erlassene Datenschutzordnung anzuwenden haben.

(3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 1 gelten nur die §§ 8, 19 und 26 sowie die Regelungen des Vierten Abschnitts, soweit personenbezogene Daten in Ausübung ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit verarbeitet werden von

1. juristischen Personen des öffentlichen Rechts oder deren organisatorisch selbständigen Einrichtungen, die am Wettbewerb teilnehmen,
2. wirtschaftlichen Unternehmen der Gemeinden und Landkreise ohne eigene Rechtspersönlichkeit (Eigenbetriebe) und Zweckverbänden, die überwiegend wirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen,
3. öffentlichen Einrichtungen, die entsprechend den Vorschriften über die Eigenbetriebe geführt werden.

<sup>2</sup>Für diese finden im Übrigen die für nicht öffentliche Stellen geltenden Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes in der Fassung vom 14. Januar 2003 (BGBl. I S. 6), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14. August 2009 (BGBl. I S. 2814), Anwendung.

(4) Auf öffentlich-rechtliche Kreditinstitute und öffentlich-rechtliche Versicherungsanstalten sowie deren Vereinigungen finden § 24 des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes und im Übrigen die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes über nicht öffentliche Stellen Anwendung.

(5) Für öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten gilt das Recht des jeweiligen Sitzlandes.

(6) Besondere Rechtsvorschriften über die Verarbeitung personenbezogener Daten gehen den Bestimmungen dieses Gesetzes vor.

(7) Die Vorschriften dieses Gesetzes gehen denen des Niedersächsischen Verwaltungsverfahrensgesetzes vor, soweit bei der Ermittlung des Sachverhaltes personenbezogene Daten verarbeitet werden.

(8) Auf das Gnadungsverfahren findet dieses Gesetz mit Ausnahme des Vierten Abschnitts keine Anwendung.

### § 3

#### Begriffsbestimmungen

(1) Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse von bestimmten oder bestimmbar natürlichen Personen (Betroffene).

(2) <sup>1</sup>Datenverarbeitung ist das Erheben, Speichern, Verändern, Übermitteln, Sperren, Löschen und Nutzen personenbezogener Daten. <sup>2</sup>Im Einzelnen ist

1. Erheben das Beschaffen von Daten über die Betroffenen,
2. Speichern das Erfassen, Aufnehmen oder Aufbewahren von Daten auf einem Datenträger,
3. Verändern das inhaltliche Umgestalten von Daten,
4. Übermitteln das Bekanntgeben von Daten an Dritte in der Weise, dass
  - a) die Daten durch die Daten verarbeitende Stelle weitergegeben werden  
oder
  - b) Dritte zur Einsicht oder zum Abruf bereitgehaltene Daten einsehen oder abrufen,
5. Sperren das Kennzeichnen von Daten, um ihre weitere Verarbeitung einzuschränken,
6. Löschen das Unkenntlichmachen von Daten,
7. Nutzen jede sonstige Verwendung von Daten.

(3) Daten verarbeitende Stelle ist jede Stelle, die personenbezogene Daten selbst verarbeitet oder durch andere im Auftrag verarbeiten lässt.

(4) <sup>1</sup>Empfänger ist jede Person oder Stelle, die Daten erhält. <sup>2</sup>Dritte sind Personen oder Stellen außerhalb der Daten verarbeitenden Stelle. <sup>3</sup>Dritte sind nicht die Betroffenen sowie diejenigen Personen und Stellen, die im Auftrag personenbezogene Daten verarbeiten (Auftragnehmer).

(5) Automatisierte Verarbeitung ist die Verarbeitung personenbezogener Daten unter Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen.

(6) <sup>1</sup>Eine Akte ist jede sonstige amtlichen oder dienstlichen Zwecken dienende Unterlage und die Zusammenfassung solcher Unterlagen einschließlich der Bild- und Tonträger. <sup>2</sup>Hierunter fallen nicht Vorentwürfe und Notizen, die nicht Bestandteil eines Vorgangs werden sollen.

### § 4

#### Zulässigkeit der Datenverarbeitung

(1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist nur zulässig, wenn

1. dieses Gesetz oder eine andere Rechtsvorschrift dies vorsieht oder
2. die Betroffenen eingewilligt haben.

(2) <sup>1</sup>Die Einwilligung bedarf der Schriftform, es sei denn, dass wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. <sup>2</sup>Soweit die Einwilligung personenbezogene Angaben über die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit oder Sexualeben betrifft, muss sie sich ausdrücklich auf diese Angaben beziehen. <sup>3</sup>Soll die Einwilligung zusammen mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt werden, so ist die Einwilligungserklärung im äußeren Erscheinungsbild der Erklärung hervorzuheben. <sup>4</sup>Die Betroffenen sind in geeigneter Weise über die Bedeutung der Einwilligung, insbesondere über den Verwendungszweck der Daten, bei einer beabsichtigten Übermittlung auch über die Empfänger der Daten aufzuklären. <sup>5</sup>Die Betroffenen sind unter Darlegung der Rechtsfolgen darauf hinzuweisen, dass sie die Einwilligung verweigern oder mit Wirkung für die Zukunft widerrufen können.

(3) Die Einwilligung ist unwirksam, wenn sie durch Androhung rechtswidriger Nachteile oder durch Fehlen der Aufklärung bewirkt wurde.

## **§ 5 Datengeheimnis**

Den Personen, die bei öffentlichen Stellen oder ihren Auftragnehmern dienstlichen Zugang zu personenbezogenen Daten haben, ist es untersagt, diese zu einem anderen als dem zur jeweiligen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten oder zu offenbaren; dies gilt auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit.

## **§ 6 Verarbeitung personenbezogener Daten im Auftrag**

(1) <sup>1</sup>Werden personenbezogene Daten im Auftrag öffentlicher Stellen verarbeitet, so bleiben diese für die Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes und anderer Vorschriften über den Datenschutz verantwortlich. <sup>2</sup>Die im Dritten Abschnitt genannten Rechte sind ihnen gegenüber geltend zu machen.

(2) <sup>1</sup>Die Auftragnehmer dürfen personenbezogene Daten nur im Rahmen der Weisungen der Auftraggeber verarbeiten. <sup>2</sup>Auftraggeber haben sich über die Beachtung der Maßnahmen nach § 7 und der erteilten Weisungen zu vergewissern.

(3) <sup>1</sup>Auftragnehmer müssen Gewähr für die Einhaltung der technischen und organisatorischen Maßnahmen nach § 7 bieten. <sup>2</sup>Aufträge, Weisungen zu technischen und organisatorischen Maßnahmen und die Zulassung von Unterauftragsverhältnissen sind schriftlich festzuhalten.

(4) <sup>1</sup>Sofern die Vorschriften dieses Gesetzes auf Auftragnehmer keine Anwendung finden, hat die Daten verarbeitende Stelle den Auftragnehmer zu verpflichten, jederzeit vom Auftraggeber veranlasste Kontrollen zu ermöglichen. <sup>2</sup>Wird der Auftrag außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes durchgeführt, so unterrichtet der Auftraggeber die zuständige Datenschutzkontrollbehörde.

## **§ 6 a Mobile personenbezogene Speicher- und Verarbeitungsmedien**

(1) Stellen, die personenbezogene Speicher- und Verarbeitungsmedien herausgeben oder die auf solchen Medien Verfahren zur automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten aufbringen oder ändern, müssen die betroffene Person in allgemein verständlicher Form

1. über ihre Identität und Anschrift,
  2. über die Funktionsweise des Mediums einschließlich der Art der zu verarbeitenden personenbezogenen Daten,
  3. darüber, wie die betroffene Person ihre Rechte nach den §§ 16 und 17 ausüben kann,  
und
  4. über die bei Verlust oder Zerstörung des Mediums zu treffenden Maßnahmen
- unterrichten, soweit die oder der Betroffene nicht bereits Kenntnis erlangt hat.

(2) Die nach Absatz 1 verpflichteten Stellen haben dafür Sorge zu tragen, dass die zur Wahrnehmung der Rechte nach den §§ 16 und 17 erforderlichen Geräte oder Einrichtungen in angemessenem Umfang zum unentgeltlichen Gebrauch zur Verfügung stehen.

(3) Die Tatsache der Kommunikation des mobilen personenbezogenen Speicher- und Verarbeitungsmediums muss für die betroffene Person eindeutig erkennbar sein.

## **§ 7 Technische und organisatorische Maßnahmen**

(1) <sup>1</sup>Öffentliche Stellen haben die technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um eine den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechende Verarbeitung personenbezogener Daten sicherzustellen. <sup>2</sup>Der Aufwand für die Maßnahmen muss unter Berücksichtigung des Standes der Technik in einem angemessenen Verhältnis zu dem angestrebten Zweck stehen.

(2) Werden personenbezogene Daten automatisiert verarbeitet, so sind Maßnahmen zu treffen, die je nach Art der Daten und ihrer Verwendung geeignet sind,

1. Unbefugten den Zugang zu den Verarbeitungsanlagen zu verwehren (Zugangskontrolle),
2. zu verhindern, dass Datenträger unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder entfernt werden können (Datenträgerkontrolle),
3. die unbefugte Eingabe in den Speicher sowie die unbefugte Kenntnisnahme, Veränderung oder Löschung gespeicherter Daten zu verhindern (Speicherkontrolle),
4. zu verhindern, dass Datenverarbeitungssysteme mit Hilfe von Einrichtungen zur Datenübertragung von Unbefugten benutzt werden können (Benutzerkontrolle),
5. zu gewährleisten, dass die zur Benutzung eines Datenverarbeitungssystems Berechtigten ausschließlich auf die ihrer Zugriffsberechtigung unterliegenden Daten zugreifen können (Zugriffskontrolle),
6. zu gewährleisten, dass überprüft und festgestellt werden kann, welche Daten zu welcher Zeit an wen übermittelt worden sind (Übermittlungskontrolle),
7. zu gewährleisten, dass überprüft und festgestellt werden kann, welche Daten zu welcher Zeit von wem in Datenverarbeitungssysteme eingegeben worden sind (Eingabekontrolle),
8. zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten gegen zufällige Zerstörung oder Verlust geschützt sind (Verfügbarkeitskontrolle),
9. zu gewährleisten, dass Daten, die im Auftrag verarbeitet werden, nur entsprechend den Weisungen der Auftraggeber verarbeitet werden können (Auftragskontrolle),
10. zu gewährleisten, dass bei der Übertragung von Daten sowie beim Transport von Datenträgern diese nicht unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder gelöscht werden können (Transportkontrolle),
11. die innerbehördliche oder innerbetriebliche Organisation so zu gestalten, dass sie den besonderen Anforderungen des Datenschutzes gerecht wird (Organisationskontrolle).

(3) <sup>1</sup>Ein automatisiertes Verfahren darf nur eingesetzt oder wesentlich geändert werden, soweit Gefahren für die Rechte Betroffener, die wegen der Art der zu verarbeitenden Daten oder der Verwendung neuer Technologien entstehen können, durch Maßnahmen nach Absatz 1 wirksam beherrscht werden können. <sup>2</sup>Die nach Satz 1 zu treffenden Feststellungen sind schriftlich festzuhalten.

(4) Gestaltung und Auswahl von Datenverarbeitungssystemen haben sich an dem Ziel auszurichten, keine oder so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu verarbeiten.

(5) Personenbezogene Daten, die in Akten oder in anderer Weise ohne Einsatz automatisierter Verfahren verarbeitet werden, sind insbesondere vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen.

## § 8

### Verfahrensbeschreibung

<sup>1</sup>Jede öffentliche Stelle, die Verfahren zur automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten einrichtet oder ändert, hat in einer Beschreibung festzulegen:

1. die Bezeichnung der automatisierten Verarbeitung und ihre Zweckbestimmung,
2. die Art der gespeicherten Daten sowie die Rechtsgrundlage ihrer Verarbeitung,
3. den Kreis der Betroffenen,
4. die Art regelmäßig zu übermittelnder Daten, deren Empfänger, in den Fällen des § 6 auch die Auftragnehmer, sowie die Herkunft regelmäßig empfangener Daten,
5. die Absicht, Daten in Staaten nach § 14 zu übermitteln,
6. Fristen für die Sperrung und Löschung der Daten,

7. die technischen und organisatorischen Maßnahmen nach § 7,
8. die Betriebsart des Verfahrens, die Art der Geräte sowie das Verfahren zur Übermittlung, Sperrung, Löschung und Auskunftserteilung.

<sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, wenn die Daten nur vorübergehend und zu einem anderen Zweck als dem der inhaltlichen Auswertung gespeichert werden, sowie für Register nach § 8 a Abs. 4 und Verarbeitungen nach § 8 a Abs. 5 Satz 1.

### **§ 8 a**

#### **Behördliche Datenschutzbeauftragte**

(1) <sup>1</sup>Jede öffentliche Stelle, die personenbezogene Daten automatisiert verarbeitet, hat eine Beauftragte oder einen Beauftragten für den Datenschutz zu bestellen. <sup>2</sup>Mit dieser Aufgabe kann auch eine Person beauftragt werden, die nicht der verarbeitenden Stelle angehört. <sup>3</sup>Ist die Person bereits von einer anderen Stelle zur Beauftragung für den Datenschutz bestellt worden, so setzt die weitere Bestellung das Einvernehmen mit der anderen Stelle voraus.

(2) <sup>1</sup>Bestellt werden darf nur, wer die erforderliche Sachkenntnis und Zuverlässigkeit besitzt und durch die Bestellung keinem Interessenkonflikt mit anderen dienstlichen Aufgaben ausgesetzt ist. <sup>2</sup>Beauftragte sind in dieser Eigenschaft weisungsfrei; sie können sich unmittelbar an die Behördenleitung wenden und dürfen wegen der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht benachteiligt werden. <sup>3</sup>Sie unterstützen die öffentliche Stelle bei der Sicherstellung des Datenschutzes und wirken auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften hin. <sup>4</sup>Sie sind über geplante Verfahren der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten zu unterrichten. <sup>5</sup>Sie erhalten eine Übersicht der automatisierten Verarbeitungen mit den Angaben nach § 8 Satz 1. <sup>6</sup>Die öffentlichen Stellen haben die Beauftragten für den Datenschutz bei der Aufgabenerfüllung zu unterstützen.

(3) <sup>1</sup>Die Beauftragten haben auf Antrag die Angaben gemäß § 8 Satz 1 Nrn. 1 bis 6 jedermann in geeigneter Weise verfügbar zu machen. <sup>2</sup>Hiervon ausgenommen sind Beschreibungen nach § 22 Abs. 5 und Beschreibungen für Verarbeitungen zum Zweck der Strafverfolgung. <sup>3</sup>Den Beauftragten obliegt die Vorabprüfung von Verfahren nach § 7 Abs. 3, wobei in Zweifelsfällen die Landesbeauftragte oder der Landesbeauftragte für den Datenschutz zu beteiligen ist. <sup>4</sup>Betroffene können sich unmittelbar an die Beauftragte oder den Beauftragten für den Datenschutz wenden.

(4) Wird in einer öffentlichen Stelle ein Register geführt, das zur Information der Öffentlichkeit bestimmt ist und entweder der gesamten Öffentlichkeit oder allen Personen, die ein berechtigtes Interesse geltend machen, zur Einsichtnahme offen steht, so ist Absatz 1 nur anzuwenden, soweit in dieser öffentlichen Stelle andere automatisierte Verarbeitungen stattfinden.

(5) <sup>1</sup>Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Verordnung die Pflicht zur Bestellung einer Beauftragten oder eines Beauftragten für den Datenschutz einzuschränken, soweit in einer öffentlichen Stelle automatisierte Verarbeitungen solche Daten betreffen, bei denen eine Beeinträchtigung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung nicht zu erwarten ist. <sup>2</sup>In der Verordnung sind die Zweckbestimmungen der Verarbeitung, die Kategorien der Daten, die Empfänger, denen die Daten übermittelt werden dürfen, und die Dauer der Aufbewahrung festzulegen.

### **Zweiter Abschnitt**

#### **Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung**

### **§ 9**

#### **Erhebung**

(1) <sup>1</sup>Personenbezogene Daten dürfen erhoben werden, wenn ihre Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben der erhebenden Stelle erforderlich ist. <sup>2</sup>Die Daten sind bei den Betroffenen mit ihrer Kenntnis zu erheben. <sup>3</sup>Bei Dritten dürfen personenbezogene Daten nur erhoben werden, wenn

1. eine Rechtsvorschrift dies vorsieht oder zwingend voraussetzt,

2. die Erhebung zur Abwehr von Gefahren für Leib, Leben oder die persönliche Freiheit erforderlich ist,
  3. Angaben der Betroffenen überprüft werden müssen,
  4. offensichtlich ist, dass die Erhebung im Interesse der Betroffenen liegt und sie einwilligen würden,
  5. die Daten aus allgemein zugänglichen Quellen entnommen werden können, soweit nicht schutzwürdige Interessen der Betroffenen offensichtlich entgegenstehen, oder
  6.
    - a) die zu erfüllende Aufgabe ihrer Art nach eine Erhebung bei anderen Personen oder Stellen erforderlich macht oder
    - b) die Erhebung bei den Betroffenen einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass überwiegende schutzwürdige Interessen der Betroffenen beeinträchtigt werden.
- (2) <sup>1</sup>Werden Daten bei den Betroffenen erhoben, so sind sie über den Zweck der Erhebung aufzuklären. <sup>2</sup>Werden die Daten aufgrund einer Rechtsvorschrift erhoben, so sind die Betroffenen in geeigneter Weise über diese aufzuklären. <sup>3</sup>Soweit eine Auskunftspflicht besteht oder die Gewährung von Rechtsvorteilen die Angabe von Daten voraussetzt, sind die Betroffenen hierauf, sonst auf die Freiwilligkeit ihrer Angaben hinzuweisen.
- (3) <sup>1</sup>Werden Daten bei einer dritten Person oder einer Stelle außerhalb des öffentlichen Bereichs erhoben, so ist diese auf Verlangen über den Verwendungszweck aufzuklären. <sup>2</sup>Soweit eine Auskunftspflicht besteht, ist sie hierauf, sonst auf die Freiwilligkeit ihrer Angaben hinzuweisen.

## § 10

### Speicherung, Veränderung, Nutzung; Zweckbindung

- (1) <sup>1</sup>Das Speichern, Verändern und Nutzen personenbezogener Daten ist zulässig, wenn es zur Erfüllung der Aufgaben der öffentlichen Stelle erforderlich ist und die Daten für diese Zwecke erhoben worden sind. <sup>2</sup>Erlangt die öffentliche Stelle Kenntnis von personenbezogenen Daten, ohne diese erhoben zu haben, so darf sie diese Daten nur für Zwecke verarbeiten, für die sie diese Daten erstmals speichert.
- (2) <sup>1</sup>Das Speichern, Verändern oder Nutzen für andere Zwecke ist nur zulässig,
1. wenn die Betroffenen eingewilligt haben,
  2. in den Fällen des § 9 Abs. 1 Satz 3 Nrn. 1 bis 5  
oder
  3. wenn sich bei Gelegenheit der rechtmäßigen Aufgabenerfüllung Anhaltspunkte für Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten ergeben und die Unterrichtung der für die Verfolgung oder Vollstreckung zuständigen Behörden geboten ist. <sup>2</sup>Unterliegen die personenbezogenen Daten einem Berufs- oder besonderen Amtsgeheimnis und sind sie der Daten verarbeitenden Stelle von der zur Verschwiegenheit verpflichteten Person in Ausübung ihrer Berufs- oder Amtspflicht übermittelt worden, so dürfen sie für andere Zwecke nur gespeichert, verändert oder genutzt werden, wenn die Betroffenen eingewilligt haben oder wenn eine Rechtsvorschrift dies zulässt.
- (3) <sup>1</sup>Ein Speichern, Verändern oder Nutzen zu anderen Zwecken liegt nicht vor, wenn dies zur Wahrnehmung von Aufsichts- und Kontrollbefugnissen, zur Rechnungsprüfung oder zur Durchführung von Organisationsuntersuchungen erfolgt. <sup>2</sup>Zulässig ist auch die Verarbeitung zu Ausbildungs- und Prüfungszwecken, soweit nicht berechtigete Interessen der Betroffenen an der Geheimhaltung der Daten offensichtlich überwiegen.
- (4) Personenbezogene Daten, die ausschließlich zu Zwecken der Datenschutzkontrolle, der Datensicherung oder zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs einer Datenverarbeitungsanlage gespeichert werden, dürfen nicht für andere Zwecke verarbeitet werden.

## § 10 a

### **Automatisierte Einzelentscheidung**

(1) Entscheidungen, die für die Betroffenen eine rechtliche Folge nach sich ziehen oder sie erheblich beeinträchtigen, dürfen nicht ausschließlich auf eine automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten gestützt werden, die der Bewertung einzelner Persönlichkeitsmerkmale dienen.

(2) <sup>1</sup>Dies gilt nicht, wenn

1. eine Rechtsvorschrift dies vorsieht,
2. dem Begehren der Betroffenen stattgegeben wurde oder
3. die Wahrung der berechtigten Interessen der Betroffenen durch geeignete Maßnahmen gewährleistet und den Betroffenen von der verantwortlichen Stelle die Tatsache, dass eine Entscheidung nach Absatz 1 vorliegt, mitgeteilt wird.

<sup>2</sup>Als geeignete Maßnahme im Sinne der Nummer 3 gilt insbesondere die Möglichkeit der Betroffenen, ihren Standpunkt geltend zu machen; die verantwortliche Stelle ist verpflichtet, ihre Entscheidung erneut zu prüfen.

(3) Das Recht der Betroffenen auf Auskunft nach § 16 erstreckt sich in den Fällen des Absatzes 1 auch auf den logischen Aufbau der automatisierten Verarbeitung der sie betreffenden Daten.

## § 11

### **Übermittlung innerhalb des öffentlichen Bereichs**

(1) Die Übermittlung personenbezogener Daten an andere öffentliche Stellen ist nur zulässig, wenn die Übermittlung zur Erfüllung der Aufgaben der übermittelnden Stelle oder des Empfängers erforderlich ist und die Daten nach § 10 verarbeitet werden dürfen.

(2) Sind mit personenbezogenen Daten, die nach Absatz 1 übermittelt werden dürfen, weitere personenbezogene Daten der Betroffenen oder Dritter in Akten so verbunden, dass eine Trennung nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich ist, so ist die Übermittlung auch dieser Daten zulässig, soweit nicht berechnete Interessen der Betroffenen oder Dritter an deren Geheimhaltung offensichtlich überwiegen; eine weitere Verarbeitung dieser Daten ist unzulässig.

(3) <sup>1</sup>Die Verantwortung für die Zulässigkeit der Übermittlung trägt die übermittelnde Stelle. <sup>2</sup>Erfolgt die Übermittlung aufgrund eines Ersuchens, so hat die übermittelnde Stelle lediglich zu prüfen, ob sich das Übermittlungsersuchen im Rahmen der Aufgaben der empfangenden Stelle hält. <sup>3</sup>Die Rechtmäßigkeit des Ersuchens prüft sie nur, wenn im Einzelfall hierzu Anlass besteht; die empfangende Stelle hat der übermittelnden Stelle die für diese Prüfung erforderlichen Angaben zu machen. <sup>4</sup>Erfolgt die Übermittlung durch automatisierten Abruf (§ 12), so trägt die Verantwortung für die Rechtmäßigkeit des Abrufs die empfangende Stelle.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend, wenn personenbezogene Daten innerhalb einer öffentlichen Stelle weitergegeben werden.

# **Gesetz über die Sicherung und Nutzung von Archivgut in Niedersachsen (Niedersächsisches Archivgesetz – NArchG) vom 25. Mai 1993**

– Auszug –

## **§ 7**

### **Sicherung des Archivgutes des Landtages, der kommunalen Körperschaften und sonstiger Einrichtungen**

(1) <sup>1</sup>Der Landtag, die kommunalen Körperschaften sowie die sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts und deren Vereinigungen sind verpflichtet, ihr Archivgut zu sichern. <sup>2</sup>Dazu unterhält der Landtag ein eigenes Archiv oder bietet sein Schriftgut nach § 3 Abs. 6 dem Landesarchiv zur Übernahme an. <sup>3</sup>Im übrigen können die in Satz 1 genannten Einrichtungen zur Sicherung ihres Archivgutes eigene oder gemeinsame Archive unterhalten oder ihr Schriftgut dem Archiv einer anderen in Satz 1 genannten Einrichtung oder nach § 3 Abs. 6 dem Landesarchiv zur Übernahme anbieten.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten sowie für öffentlich-rechtliche Unternehmen, die am Wettbewerb teilnehmen.

(3) <sup>1</sup>Soweit die in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen Archive unterhalten oder die Abgabe ihres Archivgutes an Archive einer anderen in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtung geregelt haben, haben sie ihr Schriftgut diesen Archiven zur Übernahme anzubieten. <sup>2</sup>§ 4 Satz 1 sowie die §§ 5 und 6 gelten entsprechend. <sup>3</sup>Soweit Hochschulen des Landes Archive unterhalten, gelten auch § 3 Abs. 1 bis 5 und § 4 Satz 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Landesarchivs das Hochschularchiv tritt. <sup>4</sup>Im Übrigen regeln die in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen die Angelegenheiten ihrer Archive in eigener Zuständigkeit.

# Bundespersönalvertretungsgesetz

– Auszug –

## ERSTER TEIL

### Personalvertretungen im Bundesdienst

#### ERSTES KAPITEL

Allgemeine Vorschriften

#### § 9

#### Übernahme von JAV- Mitgliedern

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz stehenden Beschäftigten (Auszubildenden), der Mitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

(2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen dem Auszubildenden 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) Der Arbeitgeber 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 der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.

## **ZWEITER TEIL**

### Personalvertretungen in den Ländern

#### **ZWEITES KAPITEL**

Unmittelbar für die Länder geltende Vorschriften

#### **§ 107**

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

§ 9 gilt entsprechend.

#### **§ 108**

(1) <sup>1</sup>Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen, der Jugendvertretungen oder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, der Wahlvorstände sowie von Wahlbewerbern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung der zuständigen Personalvertretung. <sup>2</sup>Verweigert die zuständige Personalvertretung ihre Zustimmung oder äußert sie sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. <sup>3</sup>In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

(2) Eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Beschäftigten ist unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist.

#### **§ 109**

Erleidet ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder Erfüllung von Pflichten nach dem Personalvertretungsrecht einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstatfall wäre, so finden diese Vorschriften entsprechende Anwendung.

## Sozialgesetzbuch IX

– Auszug –

### TEIL 2

## besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)

### KAPITEL 3

sonstige Pflichten der Arbeitgeber, Rechte der Schwerbehinderten Menschen

#### § 84

#### Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) <sup>1</sup>Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). <sup>2</sup>Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. <sup>3</sup>Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. <sup>4</sup>Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. <sup>5</sup>Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. <sup>6</sup>Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. <sup>7</sup>Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

#### § 85

#### Erfordernis der Zustimmung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

## § 86

### **Kündigungsfrist**

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen.

## § 87

### **Antragsverfahren**

(1) <sup>1</sup>Die Zustimmung zur Kündigung beantragt der Arbeitgeber bei dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich. <sup>2</sup>Der Begriff des Betriebes und der Begriff der Dienststelle im Sinne des Teils 2 bestimmen sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsrecht.

(2) Das Integrationsamt holt eine Stellungnahme des Betriebsrates oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ein und hört den schwerbehinderten Menschen an.

(3) Das Integrationsamt wirkt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hin.

## § 91

### **Außerordentliche Kündigung**

(1) Die Vorschriften dieses Kapitels gelten mit Ausnahme von § 86 auch bei außerordentlicher Kündigung, soweit sich aus den folgenden Bestimmungen nichts Abweichendes ergibt.

(2) <sup>1</sup>Die Zustimmung zur Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen beantragt werden; maßgebend ist der Eingang des Antrages bei dem Integrationsamt. <sup>2</sup>Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

(3) Das Integrationsamt trifft die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen vom Tage des Eingangs des Antrages an. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt.

(4) Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

(5) Die Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird

(6) Schwerbehinderte Menschen, denen lediglich aus Anlass eines Streiks oder einer Aussperrung fristlos gekündigt worden ist, werden nach Beendigung des Streiks oder der Aussperrung wieder eingestellt.

## § 93

### **Aufgaben des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrates**

<sup>1</sup>Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat fördern die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. <sup>2</sup>Sie achten insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.

## § 95

### **Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung**

(1) <sup>1</sup>Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. <sup>2</sup>Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie

1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,

3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

<sup>3</sup>Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 69 Abs. 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit. <sup>4</sup>In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 schwerbehinderten Menschen, das mit der nächsthöchsten Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied. <sup>5</sup>Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. <sup>3</sup>Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 81 Abs. 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 81 Abs. 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

(3) <sup>1</sup>Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. <sup>2</sup>Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(4) <sup>1</sup>Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. <sup>2</sup>Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechtes über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. <sup>3</sup>Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert. <sup>4</sup>In den Fällen des § 21e Abs. 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung, außer in Eilfällen, auf Antrag eines betroffenen schwerbehinderten Richters oder einer schwerbehinderten Richterin vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören.

(5) Die Schwerbehindertenvertretung wird zu Besprechungen nach § 74 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechtes zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzugezogen.

(6) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung.

(7) Sind in einer Angelegenheit sowohl die Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen als auch die Schwerbehindertenvertretung der übrigen Bediensteten beteiligt, so handeln sie gemeinsam.

(8) Die Schwerbehindertenvertretung kann an Betriebs- und Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind.

**§ 99**

**Zusammenarbeit**

(1) Arbeitgeber, Beauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat arbeiten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in dem Betrieb oder der Dienststelle eng zusammen.

(2) <sup>1</sup>Die in Absatz 1 genannten Personen und Vertretungen, die mit der Durchführung des Teils 2 beauftragten Stellen und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. <sup>2</sup>Vertrauensperson und Beauftragter des Arbeitgebers sind Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und zu dem Integrationsamt.

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

– Auszug –

## ABSCHNITT 1

Allgemeiner Teil

### § 1

#### Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

### § 2

#### Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) <sup>1</sup>Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. <sup>2</sup>Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) <sup>1</sup>Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. <sup>2</sup>Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

### **§ 3 Begriffsbestimmungen**

(1) <sup>1</sup>Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. <sup>2</sup>Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) <sup>1</sup>Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. <sup>2</sup>Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

### **§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe**

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

### **§ 5 Positive Maßnahmen**

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

## **ABSCHNITT 2**

Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

### Unterabschnitt 1

### Verbot der Benachteiligung

### **§ 6**

### **Persönlicher Anwendungsbereich**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,

3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

<sup>2</sup>Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) <sup>1</sup>Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. <sup>2</sup>Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

## § 7

### Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

## § 8

### Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

## § 9

### Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

## § 10

### Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

<sup>1</sup>Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. <sup>2</sup>Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. <sup>3</sup>Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

## Unterabschnitt 2

### Organisationspflichten des Arbeitgebers

## § 11

### Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

## § 12

### Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. <sup>2</sup>Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.

<sup>2</sup>Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) <sup>1</sup>Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. <sup>2</sup>Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

### Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

#### **§ 13**

#### **Beschwerderecht**

(1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. <sup>2</sup>Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

#### **§ 14**

#### **Leistungsverweigerungsrecht**

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

#### **§ 15**

#### **Entschädigung und Schadensersatz**

(1) <sup>1</sup>Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) <sup>1</sup>Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. <sup>2</sup>Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) <sup>1</sup>Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. <sup>2</sup>Die Frist beginnt im Falle einer

Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

## **§ 16 Maßregelungsverbot**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. <sup>2</sup>Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) <sup>1</sup>Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. <sup>2</sup>Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

### Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

## **§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten**

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) <sup>1</sup>In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. <sup>2</sup>Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

## **§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen**

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,
  2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,
- sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

# Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 9. Dezember 2010

– Auszug –

## ERSTER TEIL Allgemeine Vorschriften

### § 1 Zielsetzung

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

(2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
3. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

(3) Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

### § 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände,
2. die Verwaltungen der auf niedersächsischem Landesrecht beruhenden sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten,
3. die Gerichte und die Hochschulen in staatlicher Verantwortung sowie
4. die öffentlichen Schulen, soweit nicht Besonderheiten dieser Einrichtungen einer Anwendung von Vorschriften dieses Gesetzes entgegenstehen.

(2) <sup>1</sup>Für öffentliche Theater und Orchester sowie für öffentliche außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nur insoweit, als dem nicht die Eigenart dieser Einrichtungen entgegen-

steht. <sup>2</sup>Sie gelten insbesondere nicht bei Maßnahmen, die die künstlerische Gestaltung von Aufführungen oder Veranstaltungen wesentlich beeinflussen können.

(3) Das Gesetz gilt nicht für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe.

### **§ 3**

#### **Begriffsbestimmungen**

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte mit Ausnahme der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sowie Auszubildende.

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die einzelnen Behörden einschließlich der Landesbetriebe nach § 26 der Niedersächsischen Landeshaushaltsordnung,
2. soweit Behörden nicht vorhanden sind, die Verwaltungsstellen der in § 2 Abs. 1 genannten Verwaltungen, wenn sie befugt sind, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen.

(3) <sup>1</sup>Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Bereich im Sinne dieses Gesetzes ist eine Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 bilden in einer Besoldungsgruppe, der auch Einstiegsämter zugeordnet sind, die Einstiegsämter und die übrigen Ämter jeweils einen Bereich.

## **ZWEITER TEIL**

### **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

#### **§ 4**

##### **Familiengerechte Arbeitsgestaltung**

Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle sind, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt, so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

#### **§ 5**

##### **Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben**

<sup>1</sup>Beschäftigten, die Kinder unter zwölf Jahren oder pflegebedürftige Angehörige im Sinne des § 14 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs betreuen, ist auf Verlangen über die für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hinaus eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Ablehnung des Verlangens ist schriftlich zu begründen.

#### **§ 6**

##### **Teilzeitarbeit und Beurlaubung**

(1) Die Dienststellen haben dafür zu sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können.

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, auf die generellen beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(3) Die Ermäßigung von Arbeitszeit ist grundsätzlich personell auszugleichen; dabei sind verbleibende Stellenreste zu vollen Stellen oder Teilzeitstellen zusammenzuführen.

(4) Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sind vorrangig denjenigen Beschäftigten der Dienststelle anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt worden sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben.

(5) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. <sup>2</sup>Können Teilzeitbeschäftigte an einer längerfristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen, wenn sie dabei ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, so soll für die Dauer der Maßnahme auf Antrag die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend erhöht werden.

(6) <sup>1</sup>Den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. <sup>2</sup>Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich für die betreffenden Beschäftigten nicht nachteilig auf beamtenrechtliche Auswahlentscheidungen oder Höhergruppierungen auswirken.

## **DRITTER TEIL**

# Gleichstellung von Frauen und Männern

### **Erster Abschnitt**

### **Verbesserung der Entscheidungsfindung, Benachteiligungsverbot**

#### **§ 7**

#### **Verbesserung der Entscheidungsfindung**

Die Dienststelle soll sicherstellen, dass in ihre Entscheidungsprozesse weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einfließen können.

#### **§ 8**

#### **Gremien**

(1) Werden Kommissionen, Arbeitsgruppen, Vorstände, Beiräte und gleichartige Gremien einschließlich Personalauswahlgremien mit Beschäftigten besetzt, so sollen diese je zur Hälfte Frauen und Männer sein.

(2) Sollen in ein Gremium der öffentlichen Verwaltung durch eine Stelle außerhalb der öffentlichen Verwaltung Personen entsandt werden oder werden Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung in Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung entsandt, so ist auf eine hälftige Besetzung der Gremien mit Frauen und Männern hinzuwirken.

#### **§ 9**

#### **Benachteiligungsverbot**

(1) Beschäftigte dürfen nicht unmittelbar oder mittelbar wegen des Geschlechts benachteiligt werden.

(2) <sup>1</sup>Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen des Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. <sup>2</sup>Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(3) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen des Geschlechts gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen

können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(4) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(5) Ungeachtet der in den Absätzen 3 und 4 genannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen, insbesondere nach § 13 Abs. 5 dieses Gesetzes, bestehende Nachteile wegen des Geschlechts verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

## **Zweiter Abschnitt** **Abbau von Unterrepräsentanz**

### **§ 10** **Fördermaßnahmen**

(1) Unterrepräsentanz ist durch die Personal- und Organisationsentwicklung und nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften durch die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Ausbildung, Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten abzubauen.

(2) Bei Personalabbau soll darauf geachtet werden, dass sich dadurch die Unterrepräsentanz eines Geschlechts nicht verstärkt.

### **§ 11** **Ausschreibungen**

(1) <sup>1</sup>In allen Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind Stellen grundsätzlich auszuschreiben. <sup>2</sup>In der Stellenausschreibung ist das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. <sup>3</sup>Außerdem ist darin auf mögliche Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. <sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und die Besetzung eines Dienstpostens ohne Stelle entsprechend.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Person des unterrepräsentierten Geschlechts beworben hat.

### **§ 12** **Auswahlverfahren**

(1) <sup>1</sup>Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen mindestens zur Hälfte Personen dieses Geschlechts, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. <sup>2</sup>Satz 1 gilt für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und die Besetzung eines Dienstpostens ohne Stelle entsprechend.

(2) Fragen nach der Familienplanung und Fragen danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sichergestellt wird, sind unzulässig.

### **§ 13** **Auswahlkriterien**

(1) Im Auswahlverfahren sind für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle, der zu übertragenden Tätigkeit, des zu besetzenden Dienstpostens, der Laufbahn oder des Berufs maßgebend.

(2) <sup>1</sup>Falls ein Mindestdienst- oder -lebensalter in der Ausschreibung oder in anderer Weise vor Beginn des Auswahlverfahrens als Teil der Anforderungen nach Absatz 1 festgelegt worden ist, dürfen nur Personen ausgewählt werden, die diese Anforderung erfüllen. <sup>2</sup>Falls mehrere Personen das nach Satz 1 geforderte Mindestdienst- oder -lebensalter haben oder diese Kriterien zwar nicht zu den Anforderungen nach Absatz 1 gehören, ihnen jedoch in anderer Weise Bedeutung für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zukommt, darf das Dienst- oder das Lebensalter nur berücksichtigt werden, wenn weder die Personal- oder Organisationsentwicklung nach § 10 Abs. 1 noch eine Festlegung in einem Gleichstellungsplan nach § 15 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 1 entgegensteht.

(3) Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(4) <sup>1</sup>Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Hat sich auf eine teilzeitgeeignete Stelle keine zweite Teilzeitkraft beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeitkraft aus diesem Grund nur abgelehnt werden, wenn dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen.

(5) <sup>1</sup>In einem Bereich, in dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, darf zur Erreichung des in § 1 Abs. 1 Nr. 2 genannten Ziels bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber einer Person des anderen Geschlechts bevorzugt werden. <sup>2</sup>Eine Bevorzugung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn bei der Person des anderen Geschlechts schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das in Satz 1 genannte Ziel zurücktreten muss und die durch persönliche Gründe, die bei der Person des unterrepräsentierten Geschlechts vorliegen, nicht aufgewogen werden.

(6) <sup>1</sup>Absatz 5 gilt für die Besetzung von Ausbildungsplätzen entsprechend, solange der Frauen- oder Männeranteil bei den Auszubildenden in einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht bei Ausbildungen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.

## **§ 14 Fortbildung**

(1) Frauen und Männer sollen im gleichen Umfang als Leiterinnen und Leiter sowie Referentinnen und Referenten bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.

(2) Beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit sind rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten.

(3) Frauen oder Männer sind gezielt anzusprechen, um möglichst eine paritätische Besetzung der Fortbildungsveranstaltungen zu erreichen.

(4) <sup>1</sup>Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, teilnehmen können. <sup>2</sup>Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag die angemessenen nachgewiesenen Mehrkosten für die Kinderbetreuung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Sinne des § 14 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs erstattet.

## **VIERTER TEIL** Durchsetzung der Ziele

### **Erster Abschnitt** **Gleichstellungsplan**

#### **§ 15** **Erstellung**

(1) <sup>1</sup>Jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten hat erstmals bis zum 31. Dezember 2011 jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. <sup>2</sup>Außenstellen mit mindestens 50 Beschäftigten, die befugt sind, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen, müssen jeweils zusätzlich einen eigenen Gleichstellungsplan erstellen.

(2) <sup>1</sup>Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. <sup>2</sup>Im Gleichstellungsplan ist für seine Geltungsdauer nach Maßgabe der dienstrechtlichen Befugnisse der ihn erstellenden Stelle und des Absatzes 3 festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll.

(3) <sup>1</sup>Zum Abbau von Unterrepräsentanz muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vomhundertsätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, enthalten. <sup>2</sup>Für Schulen kann bei den Ämtern der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung zwischen den nach dem ersten Einstiegsamt und den nach dem zweiten Einstiegsamt regelmäßig zu durchlaufenden Ämtern unterschieden werden. <sup>3</sup>Die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen, Dienststellen und Außenstellen sind zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben nach Satz 1 sind konkret zu benennen. <sup>5</sup>Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und Maßnahmen enthalten.

(4) Der Gleichstellungsplan ist den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben.

#### **§ 16** **Wirkungen und Erfolgskontrolle**

(1) <sup>1</sup>Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden. <sup>2</sup>Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben zu beachten.

(2) Nach Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans ermittelt die Stelle, die ihn erstellt hat, inwieweit Unterrepräsentanz (in Vomhundertsätzen) verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist. <sup>2</sup>Sie gibt dies den Beschäftigten innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans zur Kenntnis.

#### **§ 17** **Ausbildung**

<sup>1</sup>Unterrepräsentanz im Sinne der Vorschriften dieses Abschnitts liegt in Bezug auf die Ausbildung vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil bei den Auszubildenden in einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. <sup>2</sup>Bereich im Sinne der Vorschriften dieses Abschnitts ist in Bezug auf die Ausbildung die Gesamtzahl der Auszubildenden in einer Dienststelle.

## **Zweiter Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte**

### **§ 18 Geltungsbereich**

Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht für die Verwaltungen der Gemeinden, Gemeindeverbände, gemeinsamen kommunalen Anstalten und Zweckverbände sowie für Hochschulen.

### **§ 19 Bestellung**

(1) <sup>1</sup>Jede Dienststelle und jede Außenstelle, die nach § 15 Abs. 1 Satz 1 oder 2 zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichtet ist, hat jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin zu bestellen. <sup>2</sup>Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können, auch gemeinsam mit anderen Dienststellen unter 50 Beschäftigten, eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin bestellen; dies gilt für Außenstellen im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 2 mit weniger als 50 Beschäftigten entsprechend. <sup>3</sup>Die Bestellung weiterer Gleichstellungsbeauftragter oder Vertreterinnen für abgegrenzte Aufgabenbereiche ist zulässig. <sup>4</sup>Die Dienststelle oder die Außenstelle bestellt die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertreterin mit deren Einverständnis. <sup>5</sup>Vor der Bestellung sind die Beschäftigten anzuhören. <sup>6</sup>Das Ergebnis der Anhörung ist zu berücksichtigen.

(2) <sup>1</sup>Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin erfolgt für die Dauer von vier Jahren; sie kann mit ihrem Einverständnis aufgehoben werden. <sup>2</sup>Im Übrigen kann die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.

(3) Hat eine Dienststelle oder eine Außenstelle, die in Personalangelegenheiten der Fachaufsicht unterliegt, zulässigerweise keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, so werden die Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten durch die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle wahrgenommen, die in Personalangelegenheiten die Fachaufsicht führt.

(4) Soweit sich die §§ 20, 21, 22 Abs. 1 und 5 bis 7 und § 23 auf Dienststellen beziehen, gelten diese Vorschriften in Bezug auf Gleichstellungsbeauftragte, die von einer Außenstelle bestellt worden sind, mit der Maßgabe entsprechend, dass an die Stelle der Dienststelle die Außenstelle tritt.

### **§ 20 Aufgaben und Befugnisse**

(1) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. <sup>2</sup>Sie ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. <sup>3</sup>Zu den Maßnahmen nach Satz 2 gehören insbesondere

1. Arbeitszeitregelungen,
2. organisatorische und individuelle Regelungen zur Teilzeit,
3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
4. Zulassung zum Aufstieg sowie Entscheidung über die Teilnahme an einer Qualifizierung, die Voraussetzung für die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 7 oder A 14 durch eine Beförderung ist,
5. Versetzungen sowie Abordnungen von mehr als drei Monaten,
6. Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,

7. Besetzung von Gremien mit und Entsendung von Beschäftigten in Gremien nach § 8,
8. Ausschreibungen und Verzicht auf sie,
9. Maßnahmen der Verwaltungsreform, soweit sie Auswirkungen auf die Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen haben,
10. Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal und
11. die Erstellung des Gleichstellungsplans.

<sup>4</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Relevanz für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit äußern.

(2) Die Aufgaben und Befugnisse der Personalräte, Richtervertretungen und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit vorschlagen.

(4) <sup>1</sup>Der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. <sup>2</sup>Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf die Gleichstellungsbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat. <sup>3</sup>Sie ist befugt, an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

(5) Beschäftigte können sich in Gleichstellungsangelegenheiten und in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

(6) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein. <sup>2</sup>Sie beruft mindestens einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle ein (Frauenversammlung). <sup>3</sup>Ist sie für mehrere Dienststellen zuständig, so ist in jeder der Dienststellen eine Frauenversammlung einzuberufen. <sup>4</sup>Sie kann Teilversammlungen abhalten.

## § 21

### Beanstandungsrecht

<sup>1</sup>Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 für unvereinbar mit diesem Gesetz, so kann sie diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung beanstanden. <sup>2</sup>Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. <sup>3</sup>Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden kann. <sup>4</sup>Im Fall der fristgerechten Beanstandung hat die Dienststelle unter Beachtung der Einwände neu zu entscheiden. <sup>5</sup>Bis zu der erneuten Entscheidung darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. <sup>6</sup>Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dieses schriftlich gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen. <sup>6</sup>Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 beteiligt, so kann sie verlangen, dass der Vollzug der Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Unterrichtung ausgesetzt wird.

## § 22

### Status

(1) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin sind der Leitung der Dienststelle unmittelbar unterstellt. <sup>2</sup>Sie dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder Vertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(2) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte ist von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder der sonstigen Vergütungen ganz oder teilweise zu entlasten. <sup>2</sup>Die Entlastung beträgt in Dienststellen mit mehr als

1. 200 Beschäftigten die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit,
2. 600 Beschäftigten drei Viertel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit und
3. 1.000 Beschäftigten die volle regelmäßige Wochenarbeitszeit.

<sup>3</sup>In Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten ist die Gleichstellungsbeauftragte so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. <sup>4</sup>Bei Dienststellen mit 50 bis 100 Beschäftigten soll die Entlastung mindestens drei Wochenstunden, bei Dienststellen mit mehr als 100 bis zu 200 Beschäftigten mindestens fünf Wochenstunden betragen. <sup>5</sup>Die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. <sup>6</sup>Auf den gemeinsamen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin ist die Dienststelle verpflichtet, die Entlastung auf die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin aufzuteilen, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(3) <sup>1</sup>Die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von Außenstellen richtet sich nach der Zahl der in der jeweiligen Außenstelle Beschäftigten und die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten der übrigen Dienststelle nach der Zahl der dort Beschäftigten. <sup>2</sup>In den Fällen des § 19 Abs. 3 ist der Beschäftigtenzahl der Dienststelle, die die Gleichstellungsbeauftragte bestellt hat, die Hälfte der Beschäftigtenzahl der anderen Dienststelle oder Außenstelle, für die die Gleichstellungsbeauftragte tätig wird, hinzuzurechnen. <sup>3</sup>Hat die Dienststelle dienstrechtliche Befugnisse für einen Teil der Beschäftigten nachgeordneter Dienststellen, so ist der Beschäftigtenzahl der übergeordneten Dienststelle die Hälfte der Zahl dieser Beschäftigten hinzuzurechnen; die Beschäftigtenzahl der nachgeordneten Dienststelle vermindert sich entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Beträgt durch die Anwendung des Absatzes 3 Sätze 2 und 3 die zu berücksichtigende Beschäftigtenzahl mehr als 1 200, so ist im erforderlichen Umfang eine zusätzliche Entlastung zu gewähren. <sup>2</sup>Damit können die Vertreterin entlastet oder weitere Gleichstellungsbeauftragte für den nachgeordneten Bereich bestellt werden. <sup>3</sup>Absatz 2 Satz 6 gilt entsprechend.

(5) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten. <sup>2</sup>Ihr und ihrer Vertreterin ist im angemessenen Umfang Gelegenheit zur Fortbildung in allen für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Fachthemen zu geben.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

(7) <sup>1</sup>Personen, die als Gleichstellungsbeauftragte tätig sind oder als Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte tätig waren, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten Stillschweigen zu bewahren. <sup>2</sup>Dies gilt auch für sonstige Angelegenheiten, es sei denn, sie bedürfen ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach keiner vertraulichen Behandlung. <sup>3</sup>Die Verpflichtung nach Satz 1 entfällt bei schriftlicher Einwilligung der betroffenen Beschäftigten. <sup>4</sup>Die Verpflichtung nach Satz 2 besteht nicht gegenüber

1. den zuständigen Stellen der Dienststelle,
2. den zuständigen Personalräten und Richtervertretungen,
3. den zuständigen Schwerbehindertenvertretungen und
4. Gleichstellungsbeauftragten übergeordneter Dienststellen.

## Kündigungsschutzgesetz

– Auszug –

### § 15 KSchG

(2) <sup>1</sup>Die Kündigung eines Mitglieds einer Personalvertretung, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder einer Jugendvertretung ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. <sup>2</sup>Nach Beendigung der Amtszeit der in Satz 1 genannten Personen ist ihre Kündigung innerhalb eines Jahres, vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(3) <sup>1</sup>Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes oder nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. <sup>2</sup>Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstands, wenn dieser durch gerichtlichen Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.

## Strafgesetzbuch

– Auszug –

### § 203 StGB\*

#### Verletzung von Privatgeheimnissen

(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker oder Angehörigen eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,
2. Berufspsychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlussprüfung,
3. Rechtsanwalt, Patentanwalt, Notar, Verteidiger in einem gesetzlich geordneten Verfahren, Wirtschaftsprüfer, vereidigtem Buchprüfer, Steuerberater, Steuerbevollmächtigten oder Organ oder Mitglied eines Organs einer Rechtsanwalts-, Patentanwalts-, Wirtschaftsprüfungs-, Buchprüfungs- oder Steuerberatungsgesellschaft,
4. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater sowie Berater für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist,
- 4a. Mitglied oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,
5. staatlich anerkanntem Sozialarbeiter oder staatlich anerkanntem Sozialpädagogen oder
6. Angehörigen eines Unternehmens der privaten Kranken-, Unfall- oder Lebensversicherung oder einer privatärztlichen, steuerberaterlichen oder anwaltlichen Verrechnungsstelle anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist,

wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) <sup>1</sup>Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Amtsträger,
2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,
4. Mitglied eines für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes tätigen Untersuchungsausschusses, sonstigen Ausschusses oder Rates, das nicht selbst Mitglied des Gesetzgebungsorgans ist, oder als Hilfskraft eines solchen Ausschusses oder Rates,
5. öffentlich bestelltem Sachverständigen, der auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist, oder
6. Person, die auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Geheimhaltungspflicht bei der Durchführung wissenschaftlicher Forschungsvorhaben auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist, anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist.

<sup>2</sup>Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfaßt worden sind; Satz 1 ist jedoch nicht

\* § 203 Abs. 1 Nr. 4a: Die anerkannten Beratungsstellen nach § 218b Abs. 2 Nr. 1 StGB stehen den anerkannten Beratungsstellen nach § 3 des G über die Aufklärung, Verhütung, Familienplanung und Beratung gleich gem. BVerfGE v. 4. 8. 1992 I 1585 – 2 BvO 16/92 u. a.

anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekanntgegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.

(2a) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn ein Beauftragter für den Datenschutz unbefugt ein fremdes Geheimnis im Sinne dieser Vorschriften offenbart, das einem in den Absätzen 1 und 2 Genannten in dessen beruflicher Eigenschaft anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist und von dem er bei der Erfüllung seiner Aufgaben als Beauftragter für den Datenschutz Kenntnis erlangt hat.

(3) <sup>1</sup>Einem in Absatz 1 Nr. 3 genannten Rechtsanwalt stehen andere Mitglieder einer Rechtsanwaltskammer gleich. Den in Absatz 1 und Satz 1 Genannten stehen ihre berufsmäßig tätigen Gehilfen und die Personen gleich, die bei ihnen zur Vorbereitung auf den Beruf tätig sind. <sup>2</sup>Den in Absatz 1 und den in Satz 1 und 2 Genannten steht nach dem Tod des zur Wahrung des Geheimnisses Verpflichteten ferner gleich, wer das Geheimnis von dem Verstorbenen oder aus dessen Nachlaß erlangt hat.

(4) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.

(5) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

### **§ 204 StGB**

#### **Verwertung fremder Geheimnisse**

(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach § 203 verpflichtet ist, verwertet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) § 203 Abs. 4 gilt entsprechend.

### **§ 353b StGB**

#### **Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht**

(1) <sup>1</sup>Wer ein Geheimnis, das ihm als

1. Amtsträger,
2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder
3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, unbefugt offenbart und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

<sup>2</sup>Hat der Täter durch die Tat fahrlässig wichtige öffentliche Interessen gefährdet, so wird er mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer, abgesehen von den Fällen des Absatzes 1, unbefugt einen Gegenstand oder eine Nachricht, zu deren Geheimhaltung er

1. auf Grund des Beschlusses eines Gesetzgebungsorgans des Bundes oder eines Landes oder eines seiner Ausschüsse verpflichtet ist oder
2. von einer anderen amtlichen Stelle unter Hinweis auf die Strafbarkeit der Verletzung der Geheimhaltungspflicht förmlich verpflichtet worden ist, an einen anderen gelangen lässt oder öffentlich bekanntmacht und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(3) Der Versuch ist strafbar.

## Ergänzende Rechtsvorschriften

(4) <sup>1</sup>Die Tat wird nur mit Ermächtigung verfolgt. <sup>2</sup>Die Ermächtigung wird erteilt

1. von dem Präsidenten des Gesetzgebungsorgans
  - a) in den Fällen des Absatzes 1, wenn dem Täter das Geheimnis während seiner Tätigkeit bei einem oder für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes bekanntgeworden ist,
  - b) in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1;
2. von der obersten Bundesbehörde
  - a) in den Fällen des Absatzes 1, wenn dem Täter das Geheimnis während seiner Tätigkeit sonst bei einer oder für eine Behörde oder bei einer anderen amtlichen Stelle des Bundes oder für eine solche Stelle bekanntgeworden ist,
  - b) in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2, wenn der Täter von einer amtlichen Stelle des Bundes verpflichtet worden ist;
3. von der obersten Landesbehörde in allen übrigen Fällen der Absätze 1 und 2 Nr. 2.

# Bürgerliches Gesetzbuch

– Auszug –

## ALLGEMEINER TEIL

### Abschnitt 4 Fristen, Termine

#### § 186 Geltungsbereich

Für die in Gesetzen, gerichtlichen Verfügungen und Rechtsgeschäften enthaltenen Frist- und Terminbestimmungen gelten die Auslegungsvorschriften der §§ 187 bis 193.

#### § 187 Fristbeginn

(1) Ist für den Anfang einer Frist ein Ereignis oder ein in den Lauf eines Tages fallender Zeitpunkt maßgebend, so wird bei der Berechnung der Frist der Tag nicht mitgerechnet, in welchen das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt.

(2) Ist der Beginn eines Tages der für den Anfang einer Frist maßgebende Zeitpunkt, so wird dieser Tag bei der Berechnung der Frist mitgerechnet. <sup>2</sup>Das Gleiche gilt von dem Tage der Geburt bei der Berechnung des Lebensalters.

#### § 188 Fristende

(1) Eine nach Tagen bestimmte Frist endigt mit dem Ablauf des letzten Tages der Frist.

(2) Eine Frist, die nach Wochen, nach Monaten oder nach einem mehrere Monate umfassenden Zeitraum - Jahr, halbes Jahr, Vierteljahr - bestimmt ist, endigt im Falle des § 187 Abs. 1 mit dem Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche oder des letzten Monats, welcher durch seine Benennung oder seine Zahl dem Tage entspricht, in den das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt, im Falle des § 187 Abs. 2 mit dem Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche oder des letzten Monats, welcher dem Tage vorhergeht, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht.

(3) Fehlt bei einer nach Monaten bestimmten Frist in dem letzten Monat der für ihren Ablauf maßgebende Tag, so endigt die Frist mit dem Ablauf des letzten Tages dieses Monats.

#### § 189 Berechnung einzelner Fristen

(1) Unter einem halben Jahr wird eine Frist von sechs Monaten, unter einem Vierteljahr eine Frist von drei Monaten, unter einem halben Monat eine Frist von 15 Tagen verstanden.

(2) Ist eine Frist auf einen oder mehrere ganze Monate und einen halben Monat gestellt, so sind die 15 Tage zuletzt zu zählen.

#### § 190 Fristverlängerung

Im Falle der Verlängerung einer Frist wird die neue Frist von dem Ablauf der vorigen Frist an berechnet.

## § 191

### **Berechnung von Zeiträumen**

Ist ein Zeitraum nach Monaten oder nach Jahren in dem Sinne bestimmt, dass er nicht zusammenhängend zu verlaufen braucht, so wird der Monat zu 30, das Jahr zu 365 Tagen gerechnet.

## § 193

### **Sonn- und Feiertag; Sonnabend**

Ist an einem bestimmten Tage oder innerhalb einer Frist eine Willenserklärung abzugeben oder eine Leistung zu bewirken und fällt der bestimmte Tag oder der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag, einen am Erklärungs- oder Leistungsort staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag oder einen Sonnabend, so tritt an die Stelle eines solchen Tages der nächste Werktag.

## **BUCH 2**

### **Recht der Schuldverhältnisse**

#### **Titel 8**

### **Dienstvertrag und ähnliche Verträge**

#### Untertitel 1

#### Dienstvertrag

## § 611

### **Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag**

- (1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.
- (2) Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.

## § 612a

### **Maßregelungsverbot**

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

## § 613a

### **Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang**

(1) <sup>1</sup>Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. <sup>2</sup>Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. <sup>3</sup>Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. <sup>4</sup>Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.

(2) <sup>1</sup>Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. <sup>2</sup>Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.

(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.

(4) <sup>1</sup>Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. <sup>2</sup>Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. <sup>2</sup>Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

## **§ 616**

### **Vorübergehende Verhinderung**

<sup>1</sup>Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. <sup>2</sup>Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

## **§ 618**

### **Pflicht zu Schutzmaßnahmen**

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

(3) Erfüllt der Dienstberechtigte die ihm in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Verpflichteten obliegenden Verpflichtungen nicht, so finden auf seine Verpflichtung zum Schadensersatz die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften der §§ 842 bis 846 entsprechende Anwendung.

## **§ 619a**

### **Beweislast bei Haftung des Arbeitnehmers**

Abweichend von § 280 Abs. 1 hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Ersatz für den aus der Verletzung einer Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Schaden nur zu leisten, wenn er die Pflichtverletzung zu vertreten hat.

## § 620

### Beendigung des Dienstverhältnisses

- (1) Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist.
- (2) Ist die Dauer des Dienstverhältnisses weder bestimmt noch aus der Beschaffenheit oder dem Zwecke der Dienste zu entnehmen, so kann jeder Teil das Dienstverhältnis nach Maßgabe der §§ 621 bis 623 kündigen.
- (3) Für Arbeitsverträge, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

## § 622

### Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

<sup>2</sup>Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt<sup>1</sup>.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) <sup>1</sup>Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. <sup>2</sup>Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) <sup>1</sup>Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

<sup>2</sup>Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

<sup>1</sup> Lt BAG (09.09.2010, 2AZR 714/08 und vom 30.09.2010, 2AZR 456/09) sind auch Zeiten vor dem 25. Lebensjahr anzurechnen.

### § 623

#### **Schriftform der Kündigung**

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

### § 625

#### **Stillschweigende Verlängerung**

Wird das Dienstverhältnis nach dem Ablauf der Dienstzeit von dem Verpflichteten mit Wissen des anderen Teiles fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, sofern nicht der andere Teil unverzüglich widerspricht.

### § 626

#### **Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund**

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) <sup>1</sup>Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. <sup>2</sup>Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. <sup>3</sup>Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

### § 628

#### **Teilvergütung und Schadensersatz bei fristloser Kündigung**

(1) <sup>1</sup>Wird nach dem Beginn der Dienstleistung das Dienstverhältnis auf Grund des § 626 oder des § 627 gekündigt, so kann der Verpflichtete einen seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Teil der Vergütung verlangen. <sup>2</sup>Kündigt er, ohne durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles dazu veranlasst zu sein, oder veranlasst er durch sein vertragswidriges Verhalten die Kündigung des anderen Teiles, so steht ihm ein Anspruch auf die Vergütung insoweit nicht zu, als seine bisherigen Leistungen infolge der Kündigung für den anderen Teil kein Interesse haben. <sup>3</sup>Ist die Vergütung für eine spätere Zeit im Voraus entrichtet, so hat der Verpflichtete sie nach Maßgabe des § 346 oder, wenn die Kündigung wegen eines Umstands erfolgt, den er nicht zu vertreten hat, nach den Vorschriften über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung zurückzuerstatten.

(2) Wird die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles veranlasst, so ist dieser zum Ersatz des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet.

## Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

– Auszug –

### §2

#### **Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

### §3

#### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

(1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(4) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

### § 4 TVöD

#### **Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

(2) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer

Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil des TVöD nicht zur Anwendung kommt.

(3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). 2§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

<sup>1</sup>Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. <sup>2</sup>Die Modalitäten der Personalgestellung.

### **§34**

#### **Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

## Tarifvertrag der Länder

– Auszug –

### § 2

#### Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

### § 3

#### Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) <sup>1</sup>Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.

<sup>2</sup>Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

(2) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.

(5) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(6) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Die Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

## § 4

### **Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 1:

1. Abordnung ist die vom Arbeitgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der TV-L nicht zur Anwendung kommt.

(3) Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). 2§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:

<sup>1</sup>Personalgestellung ist

- unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses
- die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten

<sup>2</sup>Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

## § 5

### **Qualifizierung**

(1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar. <sup>2</sup>Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden. <sup>3</sup>Es kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. <sup>4</sup>Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. <sup>5</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),

- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. <sup>2</sup>In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>3</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>4</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmengelten als Arbeitszeit.

(6) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(7) <sup>1</sup>Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung der/des Beschäftigten an den Arbeitgeber vereinbart werden. <sup>2</sup>Dabei kann die/der Beschäftigte verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. <sup>3</sup>Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. <sup>4</sup>Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

(8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(9) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

# **Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz – NBildUG) in der Fassung vom 25. Januar 1991**

– Auszug –

## **§ 1**

Bildungsurlaub dient der Erwachsenenbildung im Sinne des Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetzes.

## **§ 2**

(1) <sup>1</sup>Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben einen Anspruch auf Bildungsurlaub zur Teilnahme an nach § 10 dieses Gesetzes anerkannten Bildungsveranstaltungen. <sup>2</sup>Ein Anspruch auf Bildungsurlaub nach diesem Gesetz besteht nicht, wenn dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für die Bildungsveranstaltung nach anderen Gesetzen, tarifvertraglichen oder betrieblichen Vereinbarungen Freistellung von der Arbeit mindestens für die Zeitdauer nach Absatz 4 und unter Lohnfortzahlung mindestens in Höhe des nach § 5 zu zahlenden Entgelts zusteht. <sup>3</sup>Dasselbe gilt, wenn dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin Freistellung nach den anderen Regelungen nur deshalb nicht zusteht, weil diese bereits für andere Bildungsveranstaltungen in Anspruch genommen wurde.

(2) <sup>1</sup>Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. <sup>2</sup>Als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen gelten auch

1. die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen gleichgestellten Personen,
2. andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, und
3. Beschäftigte im Sinne von § 40 Abs. 2 des Bundessozialhilfegesetzes, die in Werkstätten für Behinderte tätig sind.

(3) Der Anspruch auf Bildungsurlaub kann erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses geltend gemacht werden.

(4) <sup>1</sup>Der Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin auf Bildungsurlaub umfaßt fünf Arbeitstage innerhalb des laufenden Kalenderjahres. <sup>2</sup>Arbeitet der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin regelmäßig an mehr oder an weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche, so ändert sich der Anspruch auf Bildungsurlaub entsprechend.

(5) Bei einem Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses wird auf den Anspruch der Bildungsurlaub angerechnet, der schon vorher in dem betreffenden Kalenderjahr gewährt wurde.

(6) <sup>1</sup>Ein nicht ausgeschöpfter Bildungsurlaubsanspruch des vorangegangenen Kalenderjahres kann noch im laufenden Kalenderjahr geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Soweit der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zustimmt, können im laufenden Kalenderjahr auch die nicht ausgeschöpften Bildungsurlaubsansprüche der beiden Kalenderjahre unmittelbar vor dem vorangegangenen Kalenderjahr geltend gemacht werden; dies gilt jedoch nur, wenn sie gemeinsam mit den Bildungsurlaubsansprüchen des laufenden und des vorangegangenen Kalenderjahres für eine zusammenhängende Bildungsveranstaltung geltend gemacht werden. <sup>3</sup>Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann verlangen, daß der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Zustimmung nach Satz 2 in schriftlicher Form erklärt.

(7) Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist verpflichtet, bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf Verlangen eine Bescheinigung darüber auszustellen, ob und in welchem Umfange dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in den vorangegangenen drei Kalenderjahren und im laufenden Kalenderjahr Bildungsurlaub nach diesem Gesetz gewährt worden ist.

### § 3

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann die Gewährung von Bildungsurlaub ablehnen, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen für Zwecke des Bildungsurlaubs nach diesem Gesetz in Anspruch genommen worden sind, das Zweieinhalbfache der Zahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die am 30. April des Jahres nach diesem Gesetz bildungsurlaubsberechtigt waren, erreicht hat. <sup>2</sup>Beträgt der Bildungsurlaub, den der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin danach zu gewähren hat, weniger als fünf Tage, so entsteht für den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin in diesem Kalenderjahr keine Verpflichtung, Bildungsurlaub zu gewähren. <sup>3</sup>Ergibt im übrigen die Teilung der errechneten Bildungsurlaubstage durch fünf Resttage, so gilt das gleiche für die Resttage. <sup>4</sup>Die Bildungsurlaubstage, für die eine Verpflichtung zur Gewährung von Bildungsurlaub in einem Kalenderjahr nicht entstanden ist, werden bei der Berechnung im folgenden Kalenderjahr berücksichtigt.

### § 4

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen wegen der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub nach diesem Gesetz nicht benachteiligt werden.

### § 5

<sup>1</sup>Bildungsurlaub wird vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin ohne Minderung des Arbeitsentgelts gewährt. <sup>2</sup>Das fortzuzahlende Entgelt für die Zeit des Bildungsurlaubs wird entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 479), geändert durch Artikel 20 des Haushaltsstrukturgesetzes vom 18. Dezember 1975 (Bundesgesetzbl. I S. 3091), berechnet.

### § 6

(1) Der Anspruch auf Erholungsurlaub sowie der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit nach anderen Gesetzen, tarifvertraglichen oder betrieblichen Vereinbarungen werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

(2) Von den Vorschriften dieses Gesetzes darf vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin nur zugunsten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin abgewichen werden. Abweichungen von § 2 Abs. 6 Satz 2 Halbsatz 2 sind unzulässig.

### § 7

Erkrankt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während des Bildungsurlaubs und ist wegen der Erkrankung eine Teilnahme an der Bildungsveranstaltung nicht möglich, so ist die Zeit der Erkrankung auf den Bildungsurlaub nicht anzurechnen, wenn die Erkrankung und die dadurch bedingte Unfähigkeit, an der Bildungsveranstaltung teilzunehmen, dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden.

### § 8

(1) Die Inanspruchnahme und die zeitliche Lage des Bildungsurlaubs sind unter Angabe der Bildungsveranstaltung dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin so früh wie möglich, in der Regel mindestens vier Wochen vorher, schriftlich mitzuteilen.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann unbeschadet der Regelung des § 3 die Gewährung von Bildungsurlaub für den mitgeteilten Zeitraum nur ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen; die Erholungswünsche anderer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, denen unter sozialen Gesichtspunkten eine Verlegung des Erholungsurlaubs nicht zuzumuten ist, sind vorrangig zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Bei der Gewährung des Bildungsurlaubs haben diejenigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen den Vorrang, die im Verhältnis zu den übrigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen den Bildungsurlaub in geringerem Umfang in Anspruch genommen haben. <sup>3</sup>Haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an Schulen oder Hochschulen ihren

Erholungsurlaub in der unterrichtsfreien oder vorlesungsfreien Zeit zu nehmen, so gilt das gleiche für den Bildungsurlaub.

(3) Den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten kann die Gewährung von Bildungsurlaub für den mitgeteilten Zeitraum nur abgelehnt werden, wenn besondere betriebliche oder dienstliche Ausbildungsmaßnahmen entgegenstehen.

(4) Hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die nach Absatz 1 rechtzeitig mitgeteilte Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung nicht spätestens zwei Wochen vor Beginn der Veranstaltung schriftlich abgelehnt, so gilt der Bildungsurlaub als bewilligt.

(5) Ist der Bildungsurlaub für das vorangegangene Kalenderjahr versagt worden, so können dem Anspruch auf Bildungsurlaub im laufenden Jahr Versagungsgründe nach Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 1 nicht entgegengehalten werden.

(6) Die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung ist dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin nachzuweisen.

# **Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)**

– Auszug –

## **§ 4**

### **Verbot der Diskriminierung**

(1) <sup>1</sup>Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. <sup>2</sup>Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

(2) <sup>1</sup>Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. <sup>2</sup>Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. <sup>3</sup>Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

## **§ 5**

### **Benachteiligungsverbot**

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen.

## **Zweiter Abschnitt Teilzeitarbeit**

## **§ 6**

### **Förderung von Teilzeitarbeit**

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

## **§ 7**

### **Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze**

(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

(2) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

(3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeit-

arbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. <sup>2</sup>Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

## **§ 10**

### **Aus- und Weiterbildung**

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

## **§ 11**

### **Kündigungsverbot**

<sup>1</sup>Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. <sup>2</sup>Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

## **§ 12**

### **Arbeit auf Abruf**

(1) <sup>1</sup>Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). <sup>2</sup>Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. <sup>3</sup>Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. <sup>4</sup>Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(3) <sup>1</sup>Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. <sup>2</sup>Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

## **§ 14**

### **Zulässigkeit der Befristung**

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

## **§ 18**

### **Information über unbefristete Arbeitsplätze**

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. <sup>2</sup>Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.

## **§ 19**

### **Aus- und Weiterbildung**

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

**§ 20**

**Information der Arbeitnehmervertretung**

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und des Unternehmens zu informieren.

# **Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern**

– Auszug –

## **§ 20**

### **Zuweisung**

(1) Beamtinnen und Beamten kann mit ihrer Zustimmung vorübergehend ganz oder teilweise eine ihrem Amt entsprechende Tätigkeit zugewiesen werden

1. bei einer öffentlichen Einrichtung ohne Dienstherreneigenschaft oder bei einer öffentlich- rechtlichen Religions-  
gemeinschaft im dienstlichen oder öffentlichen Interesse oder
2. bei einer anderen Einrichtung, wenn öffentliche Interessen es erfordern.

(2) Beamtinnen und Beamten einer Dienststelle, die ganz oder teilweise in eine öffentlichrechtlich organisierte Einrichtung ohne Dienstherreneigenschaft oder eine privatrechtlich organisierte Einrichtung der öffentlichen Hand umgewandelt wird, kann auch ohne ihre Zustimmung ganz oder teilweise eine ihrem Amt entsprechende Tätigkeit bei dieser Einrichtung zugewiesen werden, wenn öffentliche Interessen es erfordern.

(3) Die Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten bleibt unberührt.

## **§ 23**

### **Entlassung durch Verwaltungsakt**

(1) <sup>1</sup>Beamtinnen und Beamte sind zu entlassen, wenn sie

1. den Diensteid oder ein an dessen Stelle vorgeschriebenes Gelöbnis verweigern,
2. nicht in den Ruhestand oder einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, weil eine versorgungsrechtliche  
Wartezeit nicht erfüllt ist,
3. dauernd dienstunfähig sind und das Beamtenverhältnis nicht durch Versetzung in den Ruhestand endet,
4. die Entlassung in schriftlicher Form verlangen oder
5. nach Erreichen der Altersgrenze berufen worden sind.

<sup>2</sup>Im Fall des Satzes 1 Nr. 3 ist § 26 Abs. 2 entsprechend anzuwenden.

(2) Beamtinnen und Beamte können entlassen werden, wenn sie in Fällen des § 7 Abs. 2 die Eigenschaft als Deutsche oder Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes verlieren.

(3) <sup>1</sup>Beamtinnen auf Probe und Beamte auf Probe können entlassen werden,

1. wenn sie eine Handlung begehen, die im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der  
Dienstbezüge zur Folge hätte,
2. wenn sie sich in der Probezeit nicht bewährt haben oder
3. wenn ihr Aufgabengebiet bei einer Behörde von der Auflösung dieser Behörde oder einer auf landesrechtlicher  
Vorschrift beruhenden wesentlichen Änderung des Aufbaus oder Verschmelzung dieser Behörde mit einer  
anderen oder von der Umbildung einer Körperschaft berührt wird und eine andere Verwendung nicht möglich  
ist. <sup>2</sup>Im Fall des Satzes 1 Nr. 2 ist § 26 Abs. 2 bei allein mangelnder gesundheitlicher Eignung entsprechend  
anzuwenden.

(4) <sup>1</sup>Beamtinnen auf Widerruf und Beamte auf Widerruf können jederzeit entlassen werden. <sup>2</sup>Die Gelegenheit  
zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes und zur Ablegung der Prüfung soll gegeben werden.

### § 30

#### **Einstweiliger Ruhestand**

(1) <sup>1</sup>Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit können jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden, wenn sie ein Amt bekleiden, bei dessen Ausübung sie in fortdauernder Übereinstimmung mit den grundsätzlichen politischen Ansichten und Zielen der Regierung stehen müssen. <sup>2</sup>Die Bestimmung der Ämter nach Satz 1 ist dem Landesrecht vorbehalten.

(2) Beamtinnen und Beamte, die auf Probe ernannt sind und ein Amt im Sinne des Absatzes 1 bekleiden, können jederzeit entlassen werden.

(3) <sup>1</sup>Für den einstweiligen Ruhestand gelten die Vorschriften über den Ruhestand. <sup>2</sup>§ 29 Abs. 2 und 6 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Der einstweilige Ruhestand endet bei erneuter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit auch bei einem anderen Dienstherrn, wenn den Beamtinnen oder Beamten ein Amt verliehen wird, das derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn angehört wie das frühere Amt und mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist.

(4) Erreichen Beamtinnen und Beamte, die in den einstweiligen Ruhestand versetzt sind, die gesetzliche Altersgrenze, gelten sie mit diesem Zeitpunkt als dauernd in den Ruhestand versetzt.

## Niedersächsisches Beamtengesetz

– Auszug –

### § 30

#### Entlassung kraft Gesetzes (§ 22 BeamtStG)

(1) Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde stellt das Vorliegen der Voraussetzungen des § 22 Abs. 1, 2 oder 3 BeamtStG sowie den Tag der Beendigung des Beamtenverhältnisses fest.

(2) Für die Anordnung der Fortdauer des Beamtenverhältnisses nach § 22 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG ist die oberste Dienstbehörde zuständig.

(3) Im Fall des § 22 Abs. 3 BeamtStG kann die oberste Dienstbehörde die Fortdauer des Beamtenverhältnisses neben dem Beamtenverhältnis auf Zeit anordnen.

(4) <sup>1</sup>Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst sind mit dem Ablauf des Tages aus dem Beamtenverhältnis entlassen, an dem ihnen

1. das Bestehen der den Vorbereitungsdienst abschließenden Prüfung oder
2. das endgültige Nichtbestehen der den Vorbereitungsdienst abschließenden Prüfung oder einer Zwischenprüfung

bekannt gegeben wird. <sup>2</sup>Im Fall des Satzes 1 Nr. 1 endet das Beamtenverhältnis jedoch frühestens mit dem Ablauf der für den Vorbereitungsdienst im Allgemeinen oder im Einzelfall festgesetzten Zeit.

### § 36

#### Hinausschieben der Altersgrenze

<sup>1</sup>Der Eintritt in den Ruhestand kann um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden

1. aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten oder
2. auf Antrag der Beamtin oder des Beamten, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

<sup>2</sup>Ist der Eintritt in den Ruhestand nach Satz 1 Nr. 1 hinausgeschoben worden, so kann die Beamtin oder der Beamte unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen verlangen, zum Schluss eines Kalendervierteljahres, bei Lehrkräften an öffentlichen Schulen zum Ende eines Schulhalbjahres, in den Ruhestand versetzt zu werden. <sup>3</sup>Der Antrag nach Satz 1 Nr. 2 ist mindestens sechs Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand, bei Lehrkräften an öffentlichen Schulen spätestens bis zum Ende des Schulhalbjahres, das dem Schulhalbjahr vorausgeht, in dem der Eintritt in den Ruhestand erfolgen soll, zu stellen.

# Arbeitssicherheitsgesetz

– Auszug –

## § 16 – Öffentliche Verwaltung

In Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist ein den Grundsätzen dieses Gesetzes gleichwertiger arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz zu gewährleisten.

## § 2 – Bestellung von Betriebsärzten

(1) Der Arbeitgeber hat Betriebsärzte schriftlich zu bestellen und ihnen die in § 3 genannten Aufgaben zu übertragen, soweit dies erforderlich ist im Hinblick auf

1. die Betriebsart und die damit für die Arbeitnehmer verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren,
2. die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft und
3. die Betriebsorganisation, insbesondere im Hinblick auf die Zahl und die Art der für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, daß die von ihm bestellten Betriebsärzte ihre Aufgaben erfüllen. <sup>2</sup>Er hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen; insbesondere ist er verpflichtet, ihnen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, Hilfspersonal sowie Räume, Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Verfügung zu stellen. <sup>3</sup>Er hat sie über den Einsatz von Personen zu unterrichten, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt oder ihm zur Arbeitsleistung überlassen sind.

(3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat den Betriebsärzten die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Fortbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange zu ermöglichen. <sup>2</sup>Ist der Betriebsarzt als Arbeitnehmer eingestellt, so ist er für die Zeit der Fortbildung unter Fortentrichtung der Arbeitsvergütung von der Arbeit freizustellen. <sup>3</sup>Die Kosten der Fortbildung trägt der Arbeitgeber. <sup>4</sup>Ist der Betriebsarzt nicht als Arbeitnehmer eingestellt, so ist er für die Zeit der Fortbildung von der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben freizustellen.

## § 4 - Anforderungen an Betriebsärzte

Der Arbeitgeber darf als Betriebsärzte nur Personen bestellen, die berechtigt sind, den ärztlichen Beruf auszuüben, und die über die zur Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde verfügen.

## § 5

### Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

(1) Der Arbeitgeber hat Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieure, -techniker, meister) schriftlich zu bestellen und ihnen die in § 6 genannten Aufgaben zu übertragen, soweit dies erforderlich ist im Hinblick auf

1. die Betriebsart und die damit für die Arbeitnehmer verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren,
2. die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft,
3. die Betriebsorganisation, insbesondere im Hinblick auf die Zahl und Art der für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen,
4. die Kenntnisse und die Schulung des Arbeitgebers oder der nach § 13 Abs. 1 Nr. 1, 2 oder 3 des Arbeitsschutzgesetzes verantwortlichen Personen in Fragen des Arbeitsschutzes.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die von ihm bestellten Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Aufgaben erfüllen. <sup>2</sup>Er hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen; insbesondere ist er verpflichtet, ihnen,

soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, Hilfspersonal sowie Räume, Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Verfügung zu stellen. <sup>3</sup>Er hat sie über den Einsatz von Personen zu unterrichten, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt oder ihm zur Arbeitsleistung überlassen sind.

(3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat den Fachkräften für Arbeitssicherheit die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Fortbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange zu ermöglichen. <sup>2</sup>Ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit als Arbeitnehmer eingestellt, so ist sie für die Zeit der Fortbildung unter Fortentrichtung der Arbeitsvergütung von der Arbeit freizustellen. <sup>3</sup>Die Kosten der Fortbildung trägt der Arbeitgeber. <sup>4</sup>Ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht als Arbeitnehmer eingestellt, so ist sie für die Zeit der Fortbildung von der Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben freizustellen.

## § 6

### **Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit**

<sup>1</sup>Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. <sup>2</sup>Sie haben insbesondere

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei
  - a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
  - b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
  - c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
  - d) der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie,
  - e) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,
2. die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung sicherheitstechnisch zu überprüfen,
3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit
  - a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
  - b) Auf die Benutzung der Körperschuttmittel zu achten,
  - c) Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen,
4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.

## § 9

### **Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat**

(1) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten.

(2) <sup>1</sup>Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu unterrichten; sie haben ihm den Inhalt eines Vorschlags

mitzuteilen, den sie nach § 8 Abs. 3 dem Arbeitgeber machen. <sup>2</sup>Sie haben den Betriebsrat auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

(3) <sup>1</sup>Die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen und abzufragen. <sup>2</sup>Das gleiche gilt, wenn deren Aufgaben erweitert oder eingeschränkt werden sollen; im übrigen gilt § 87 in Verbindung mit § 76 des Betriebsverfassungsgesetzes. <sup>3</sup>Vor der Verpflichtung oder Entpflichtung eines freiberuflich tätigen Arztes, einer freiberuflich tätigen Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eines überbetrieblichen Dienstes ist der Betriebsrat zu hören.

## **§ 10**

### **Zusammenarbeit der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit**

<sup>1</sup>Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammenzuarbeiten. <sup>2</sup>Dazu gehört es insbesondere, gemeinsame Betriebsbegehungen vorzunehmen. <sup>3</sup>Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit arbeiten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den anderen im Betrieb für Angelegenheiten der technischen Sicherheit, des Gesundheits- und des Umweltschutzes beauftragten Personen zusammen.

## **§ 11**

### **Arbeitsschutzausschuß**

<sup>1</sup>Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuß zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Dieser Ausschuß setzt sich zusammen aus:

dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,  
zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern,  
Betriebsärzten,  
Fachkräften für Arbeitssicherheit und  
Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

<sup>3</sup>Der Arbeitsschutzausschuß hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

<sup>4</sup>Der Arbeitsschutzausschuß tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

## Sozialgesetzbuch VII

### – Auszug –

#### § 22

##### **SGB VII – Sicherheitsbeauftragte**

(1) <sup>1</sup>In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten hat der Unternehmer unter Beteiligung des Betriebsrates oder Personalrates Sicherheitsbeauftragte unter Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Zahl der Beschäftigten zu bestellen. <sup>2</sup>Als Beschäftigte gelten auch die nach § 2 Abs. 1 Nr. 2, 8 und 12 Versicherten. <sup>3</sup>In Unternehmen mit besonderen Gefahren für Leben und Gesundheit kann der Unfallversicherungsträger anordnen, dass Sicherheitsbeauftragte auch dann zu bestellen sind, wenn die Mindestbeschäftigtenzahl nach Satz 1 nicht erreicht wird. <sup>4</sup>Für Unternehmen mit geringen Gefahren für Leben und Gesundheit kann der Unfallversicherungsträger die Zahl 20 in seiner Unfallverhütungsvorschrift erhöhen.

(2) Die Sicherheitsbeauftragten haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen, insbesondere sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam zu machen.

(3) Die Sicherheitsbeauftragten dürfen wegen der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden.

#### § 24

##### **Überbetrieblicher arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Dienst**

(1) <sup>1</sup>Unfallversicherungsträger können überbetriebliche arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienste einrichten; das Nähere bestimmt die Satzung. <sup>2</sup>Die von den Diensten gespeicherten Daten dürfen nur mit Einwilligung des Betroffenen an die Unfallversicherungsträger übermittelt werden; § 203 bleibt unberührt. <sup>3</sup>Die Dienste sind organisatorisch, räumlich und personell von den übrigen Organisationseinheiten der Unfallversicherungsträger zu trennen. <sup>4</sup>Zugang zu den Daten dürfen nur Beschäftigte der Dienste haben.

(2) <sup>1</sup>In der Satzung nach Absatz 1 kann auch bestimmt werden, daß die Unternehmer verpflichtet sind, sich einem überbetrieblichen arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Dienst anzuschließen, wenn sie innerhalb einer vom Unfallversicherungsträger gesetzten angemessenen Frist keine oder nicht in ausreichendem Umfang Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellen. <sup>2</sup>Unternehmer sind von der Anschlusspflicht zu befreien, wenn sie nachweisen, daß sie ihre Pflicht nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfüllt haben.

# **Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)**

– Auszug –

## **§ 3**

### **Grundpflichten des Arbeitgebers**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. <sup>2</sup>Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. <sup>3</sup>Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

## **§ 4**

### **Allgemeine Grundsätze**

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

## **§ 5**

### **Beurteilung der Arbeitsbedingungen**

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. <sup>2</sup>Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

## **§ 6**

### **Dokumentation**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. <sup>2</sup>Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten.

(2) Unfälle in seinem Betrieb, bei denen ein Beschäftigter getötet oder so verletzt wird, dass er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeits- oder dienstunfähig wird, hat der Arbeitgeber zu erfassen.

## **§ 12**

### **Unterweisung**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. <sup>2</sup>Die Unterweisung umfaßt Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. <sup>3</sup>Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. <sup>4</sup>Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

(2) <sup>1</sup>Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Absatz 1 den Entleiher. <sup>2</sup>Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. <sup>3</sup>Die sonstigen Arbeitsschutzpflichten des Verleihers bleiben unberührt.

## **§ 14**

### **Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes**

(1) Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in ihren Arbeitsbereichen über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung dieser Gefahren und die nach § 10 Abs. 2 getroffenen Maßnahmen zu unterrichten.

(2) Soweit in Betrieben des öffentlichen Dienstes keine Vertretung der Beschäftigten besteht, hat der Arbeitgeber die Beschäftigten zu allen Maßnahmen zu hören, die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben können.

## **§ 16**

### **Besondere Unterstützungspflichten**

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

(2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. <sup>2</sup>Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

## § 20

### Regelungen für den öffentlichen Dienst

(1) Für die Beamten der Länder, Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts regelt das Landesrecht, ob und inwieweit die nach § 18 erlassenen Rechtsverordnungen gelten.

(2) <sup>1</sup>Für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst des Bundes, insbesondere bei der Bundeswehr, der Polizei, den Zivil- und Katastrophenschutzdiensten, dem Zoll oder den Nachrichtendiensten, können das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium des Innern, das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, das Bundesministerium der Verteidigung oder das Bundesministerium der Finanzen, soweit sie hierfür jeweils zuständig sind, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass Vorschriften dieses Gesetzes ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind, soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit. <sup>2</sup>Rechtsverordnungen nach Satz 1 werden im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und, soweit nicht das Bundesministerium des Innern selbst ermächtigt ist, im Einvernehmen mit diesem Ministerium erlassen. <sup>3</sup>In den Rechtsverordnungen ist gleichzeitig festzulegen, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter Berücksichtigung der Ziele dieses Gesetzes auf andere Weise gewährleistet werden. <sup>4</sup>Für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst der Länder, Gemeinden und sonstigen landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts können den Sätzen 1 und 3 entsprechende Regelungen durch Landesrecht getroffen werden.

## § 21

### Zuständige Behörden, Zusammenwirken mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung

(1) <sup>1</sup>Die Überwachung des Arbeitsschutzes nach diesem Gesetz ist staatliche Aufgabe. <sup>2</sup>Die zuständigen Behörden haben die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen zu überwachen und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu beraten.

(2) <sup>1</sup>Die Aufgaben und Befugnisse der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung richten sich, soweit nichts anderes bestimmt ist, nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuchs. <sup>2</sup>Soweit die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung nach dem Sozialgesetzbuch im Rahmen ihres Präventionsauftrags auch Aufgaben zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten wahrnehmen, werden sie ausschließlich im Rahmen ihrer autonomen Befugnisse tätig.

(3) <sup>1</sup>Die zuständigen Landesbehörden und die Unfallversicherungsträger wirken auf der Grundlage einer gemeinsamen Beratungs- und Überwachungsstrategie nach § 20a Abs. 2 Nr. 4 eng zusammen und stellen den Erfahrungsaustausch sicher. <sup>2</sup>Diese Strategie umfasst die Abstimmung allgemeiner Grundsätze zur methodischen Vorgehensweise bei

1. der Beratung und Überwachung der Betriebe,
2. der Festlegung inhaltlicher Beratungs- und Überwachungsschwerpunkte, aufeinander abgestimmter oder gemeinsamer Schwerpunktaktionen und Arbeitsprogramme und
3. der Förderung eines Daten- und sonstigen Informationsaustausches, insbesondere über Betriebsbesichtigungen und deren wesentliche Ergebnisse.

Die zuständigen Landesbehörden vereinbaren mit den Unfallversicherungsträgern nach § 20 Abs. 2 Satz 3 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch die Maßnahmen, die zur Umsetzung der gemeinsamen Arbeitsprogramme nach

§ 20a Abs. 2 Nr. 2 und der gemeinsamen Beratungs- und Überwachungsstrategie notwendig sind; sie evaluieren deren Zielerreichung mit den von der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz nach § 20a Abs. 2 Nr. 3 bestimmten Kennziffern.

(4) <sup>1</sup>Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde kann mit Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung vereinbaren, dass diese in näher zu bestimmenden Tätigkeitsbereichen die Einhaltung dieses Gesetzes, bestimmter Vorschriften dieses Gesetzes oder der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen überwachen. <sup>2</sup>In der Vereinbarung sind Art und Umfang der Überwachung sowie die Zusammenarbeit mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden festzulegen.

(5) <sup>1</sup>Soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, ist zuständige Behörde für die Durchführung dieses Gesetzes und der auf dieses Gesetz gestützten Rechtsverordnungen in den Betrieben und Verwaltungen des Bundes die Zentralstelle für Arbeitsschutz beim Bundesministerium des Innern. <sup>2</sup>Im Auftrag der Zentralstelle handelt, soweit nichts anderes bestimmt ist, die Unfallversicherung Bund und Bahn, die insoweit der Aufsicht des Bundesministeriums des Innern unterliegt; Aufwendungen werden nicht erstattet. <sup>3</sup>Im öffentlichen Dienst im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur führt die Unfallversicherung Bund und Bahn, soweit die Eisenbahn-Unfallkasse bis zum 31. Dezember 2014 Träger der Unfallversicherung war, dieses Gesetz durch. <sup>4</sup>Für Betriebe und Verwaltungen in den Geschäftsbereichen des Bundesministeriums der Verteidigung und des Auswärtigen Amtes hinsichtlich seiner Auslandsvertretungen führt das jeweilige Bundesministerium, soweit es jeweils zuständig ist, oder die von ihm jeweils bestimmte Stelle dieses Gesetz durch. <sup>5</sup>Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Finanzen führt die Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation dieses Gesetz durch, soweit der Geschäftsbereich des ehemaligen Bundesministeriums für Post und Telekommunikation betroffen ist. <sup>6</sup>Die Sätze 1 bis 4 gelten auch für Betriebe und Verwaltungen, die zur Bundesverwaltung gehören, für die aber eine Berufsgenossenschaft Träger der Unfallversicherung ist. <sup>7</sup>Die zuständigen Bundesministerien können mit den Berufsgenossenschaften für diese Betriebe und Verwaltungen vereinbaren, dass das Gesetz von den Berufsgenossenschaften durchgeführt wird; Aufwendungen werden nicht erstattet.

## Niedersächsisches Nichtraucherschutzgesetz (Nds. NiRSG) vom 12. Juli 2007

### § 1 - Rauchverbot

(1) <sup>1</sup>Das Rauchen ist in Niedersachsen verboten in vollständig umschlossenen Räumlichkeiten

1. von Gebäuden für Landesbehörden, Gerichte oder sonstige Einrichtungen des Landes sowie von Gebäuden für die der Aufsicht des Landes unterliegenden Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, mit Ausnahme derjenigen Personen oder Stellen, denen außerhalb des öffentlichen Bereichs Aufgaben der öffentlichen Verwaltung übertragen worden sind, und mit Ausnahme von Räumlichkeiten, die anderen Zwecken als der Erfüllung öffentlicher Aufgaben dienen,
2. von Gebäuden für den Niedersächsischen Landtag, auch soweit diese von den Fraktionen und Abgeordneten genutzt werden,
3. von Krankenhäusern, einschließlich der Privatkrankenanstalten, sowie von Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen im Sinne des § 107 des Fünften Buchs des Sozialgesetzbuchs vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477, 2482), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 20. April 2007 (BGBl. I S. 554),
4. von Heimen und sonstigen Einrichtungen im Sinne des § 1 Abs. 1 bis 5 des Heimgesetzes in der Fassung vom 5. November 2001 (BGBl. I S. 2970), zuletzt geändert durch Artikel 78 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407),
5. von Schulen im Sinne des § 1 Abs. 2 des Niedersächsischen Schulgesetzes,
6. von Einrichtungen, die Kinder oder Jugendliche aufnehmen (§ 45 Abs. 1 Satz 1 oder 2 des Achten Buchs des Sozialgesetzbuchs in der Fassung vom 14. Dezember 2006, BGBl. I S. 3134), geändert durch Artikel 2 Abs. 23 des Gesetzes vom 19. Februar 2007, BGBl. I S. 122), unabhängig davon, ob die Einrichtungen einer Erlaubnis bedürfen,
7. von Hochschulen und Berufsakademien sowie von Volkshochschulen und sonstigen Einrichtungen der Erwachsenenbildung im Sinne des § 2 Abs. 2 des Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetzes,
8. von Sporthallen und Hallenbädern sowie von sonstigen Gebäuden, in denen Sport ausgeübt wird, soweit die Räumlichkeiten öffentlich zugänglich sind und der Sportausübung dienen,
9. von Einrichtungen, die der Bewahrung, Vermittlung, Aufführung oder Ausstellung künstlerischer, unterhaltender oder historischer Inhalte oder Werke dienen, soweit die Räumlichkeiten öffentlich zugänglich sind,
10. von Gaststätten einschließlich der Diskotheken und der im Reisegewerbe während einer Veranstaltung betriebenen Gaststätten, soweit die Räumlichkeiten für Gäste zugänglich sind, und
11. von Verkehrsflughäfen, wenn die Räumlichkeiten für Reisende zugänglich sind; dies gilt nicht für vollständig umschlossene Räume, die anderen Zwecken als dem Aufenthalt der Fluggäste oder deren Abfertigung dienen.

<sup>2</sup>Bei öffentlichen Schulen im Sinne des § 1 Abs. 3 des Niedersächsischen Schulgesetzes und bei Einrichtungen der Kinder- oder Jugendhilfe im Sinne des Satzes 1 Nr. 6 ist das Rauchen auch auf den zur Einrichtung gehörenden Hof- und Freiflächen verboten.

(2) <sup>1</sup>Das Rauchverbot nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 10 gilt nicht, wenn im Gaststättenbetrieb nur

1. Getränke und zubereitete Speisen an Hausgäste von Beherbergungsbetrieben oder
2. unentgeltliche Kostproben

verabreicht werden. <sup>2</sup>Wird eine Gaststätte auf einer Teilfläche einer vollständig umschlossenen Räumlichkeit offen betrieben, so ist das Rauchen in der gesamten Räumlichkeit verboten.

(3) Für vollständig umschlossene Räumlichkeiten, deren Fläche auf Dauer gemeinschaftlich mit anderen Einrichtungen genutzt wird, gilt ein Rauchverbot nur, wenn für alle an der Nutzung beteiligten Einrichtungen ein Rauchverbot nach Absatz 1 Satz 1 gilt.

(4) Auf die Rauchverbote ist an den öffentlichen Zugängen der Einrichtungen und der Gebäude deutlich sichtbar hinzuweisen.

## § 2

### Ausnahmen vom Rauchverbot

(1) Abweichend von § 1 Abs. 1 Satz 1 gilt das Rauchverbot nicht in

1. Haft- und Vernehmungsräumen der Justizvollzugseinrichtungen und der Polizei,
2. Patientenzimmern von Einrichtungen, in denen Personen aufgrund gerichtlicher Entscheidung untergebracht werden,
3. den Räumen von Heimen und von Einrichtungen der palliativen Versorgung, die Bewohnerinnen oder Bewohnern zur privaten Nutzung überlassen sind,
4. Räumen, die zu Wohnzwecken überlassen sind,
5. vollständig umschlossenen Räumen von Einrichtungen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3, in denen die behandelnde Ärztin oder der behandelnde Arzt einer Patientin oder einem Patienten im Einzelfall das Rauchen erlaubt, weil ein Rauchverbot die Erreichung des Therapieziels gefährden würde oder die Patientin oder der Patient das Krankenhaus nicht verlassen kann,
6. vollständig umschlossenen Nebenräumen von Gebäuden oder Einrichtungen im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 4, 7, 9 und 11, die an ihrem Eingang deutlich sichtbar als Raucherraum gekennzeichnet sind.

(2) <sup>1</sup>Das Rauchverbot nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 gilt nicht in dem vollständig umschlossenen Nebenraum einer Gaststätte, der an seinem Eingang deutlich sichtbar als Raucherraum gekennzeichnet ist. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht in Gaststätten, die in einem engen räumlichen oder funktionalen Zusammenhang mit Einrichtungen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 3, 5 und 6 stehen.

(3) Abweichend von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 kann die Betreiberin oder der Betreiber einer Gaststätte das Rauchen gestatten, wenn

1. die Gaststätte nur einen für den Aufenthalt von Gästen bestimmten Raum (Gastraum) und keinen Nebenraum im Sinne von Absatz 2 Satz 1 hat,
2. die Grundfläche des Gastraumes weniger als 75 Quadratmeter beträgt; nicht zur Grundfläche gehört die allein der Betreiberin oder dem Betreiber vorbehaltene Fläche hinter dem Schanktisch,
3. in der Gaststätte keine zubereiteten Speisen verabreicht werden,
4. Personen, die das 18. Lebensjahr nicht vollendet haben, die Gaststätte nicht betreten dürfen und
5. die Gaststätte am Eingang deutlich sichtbar als Rauchergaststätte gekennzeichnet ist; die Kennzeichnung muss den Hinweis enthalten, dass Personen unter 18 Jahren keinen Zutritt haben.

## § 3

### Verantwortlichkeit für die Umsetzung des Rauchverbotes

<sup>1</sup>Für die Einhaltung der nach diesem Gesetz bestehenden Verpflichtungen sind verantwortlich

1. die Inhaberin oder der Inhaber des Hausrechts für die jeweilige Einrichtung im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 9 oder für die Räumlichkeit in § 1 Abs. 2 Satz 2 oder Abs. 3,
2. die Betreiberin oder der Betreiber der Gaststätte im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 oder des Flughafens nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11 und die von diesen Beauftragten. <sup>2</sup>Wenn einer verantwortlichen Person nach Satz 1 ein

Verstoß gegen das Rauchverbot bekannt wird, hat sie im Rahmen des Hausrechts die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um derartige Verstöße zu verhindern.

#### **§ 4**

#### **Verantwortung für öffentliche Spielplätze**

Die Gemeinden sind für den Schutz der Benutzerinnen und Benutzer von öffentlichen Spielplätzen vor Passivrauchen und vor den Gefahren verantwortlich, die von beim Rauchen entstehenden Abfällen ausgehen.

#### **§ 5<sup>[1]</sup>**

#### **Ordnungswidrigkeiten**

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich

1. entgegen § 1 Abs. 1 Satz 1 oder 2, Abs. 2 Satz 2 oder Abs. 3 raucht, ohne dass eine Ausnahme nach § 2 vorliegt,
2. einer Hinweispflicht nach § 1 Abs. 4 nicht nachkommt oder
3. in den Fällen des § 3 Satz 2 Maßnahmen nicht ergreift.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße geahndet werden.

#### **§ 6**

#### **Überprüfung des Gesetzes**

Die Landesregierung überprüft bis zum 31. Dezember 2009 die Auswirkungen dieses Gesetzes.

---

<sup>[1]</sup> § 5 in Kraft mit Wirkung vom 1. November 2007.

# Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) vom 17. Dezember 2010

(Nds. GVBl. S. 576)

– Auszug –

## SIEBENTER TEIL B e s c h ä f t i g t e

### § 107

#### Rechtsverhältnisse der Beschäftigten

(1) <sup>1</sup>Die Kommunen beschäftigen zur Erfüllung ihrer Aufgaben fachlich geeignete Beamtinnen, Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte). <sup>2</sup>Dem Leitungspersonal muss in kreisfreien und großen selbständigen Städten, in Landkreisen und in der Region Hannover eine Beamtin oder ein Beamter mit der Befähigung zum Richteramt angehören. <sup>3</sup>In den übrigen Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden sind, muss dem Leitungspersonal eine Beamtin oder ein Beamter mit der Befähigung für die Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Allgemeine Dienste angehören, die oder der mit der dem Erwerb der Befähigung zugrunde liegenden Qualifikation vertiefte Kenntnisse des allgemeinen und besonderen Verwaltungsrechts erworben hat.

(2) <sup>1</sup>Soweit die Eingruppierung und Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht durch besondere bundes- oder landesgesetzliche Vorschrift oder durch Tarifvertrag geregelt ist, muss sie derjenigen vergleichbarer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes entsprechen; die oberste Kommunalaufsichtsbehörde kann Ausnahmen zulassen. <sup>2</sup>Zur Vergütung im Sinne des Satzes 1 gehören auch außer- und übertarifliche sonstige Geldzuwendungen (Geld- und geldwerte Leistungen), die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar von ihrem Arbeitgeber erhalten, auch wenn sie über Einrichtungen geleistet werden, zu denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen eigenen Beitrag leisten.

(3) <sup>1</sup>Die Kommunen stellen einen Stellenplan auf. <sup>2</sup>Darin sind die vorhandenen Stellen nach Art und Wertigkeit gegliedert auszuweisen. <sup>3</sup>Der Stellenplan ist einzuhalten; Abweichungen sind nur zulässig, soweit sie aufgrund gesetzlicher oder tarifrechtlicher Vorschriften zwingend erforderlich sind.

(4) <sup>1</sup>Die Vertretung beschließt im Einvernehmen mit der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten über die Ernennung, Versetzung zu einem anderen Dienstherrn, Versetzung in den Ruhestand und Entlassung der Beamtinnen und Beamten; die Vertretung kann diese Befugnisse für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten dem Hauptausschuss oder der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten übertragen. <sup>2</sup>Der Hauptausschuss beschließt im Einvernehmen mit der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten über die Einstellung, Eingruppierung und Entlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern; er kann diese Befugnisse allgemein oder für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten übertragen.

(5) <sup>1</sup>Oberste Dienstbehörde, höhere Dienstvorgesetzte und Dienstvorgesetzte der Hauptverwaltungsbeamtin oder des Hauptverwaltungsbeamten ist die Vertretung. <sup>2</sup>Entscheidungen, die mit der Versetzung in den Ruhestand oder der Entlassung zusammenhängen, sowie Entscheidungen nach § 56 Abs. 1 Satz 1 des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes trifft die Kommunalaufsichtsbehörde. <sup>3</sup>Für die übrigen Beamtinnen und Beamten der Kommune ist oberste Dienstbehörde die Vertretung; höherer Dienstvorgesetzter ist der Hauptausschuss und Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte.

(6) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen beamtenrechtliche Vorschriften die oberste Dienstbehörde ermächtigen, die ihr obliegenden Aufgaben auf andere Behörden zu übertragen, ist die oder der höhere Dienstvorgesetzte zuständig; diese oder dieser kann einzelne Befugnisse auf die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten übertragen. <sup>2</sup>Die Vertretung kann die Gewährung von Beihilfen nach § 80 NBG und abweichend von Satz 1 die Befugnisse nach § 56 Abs. 1 Satz 1 des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes auf eine der Aufsicht des Landes unterstehende juristische Person des öffentlichen Rechts als eigene Aufgabe übertragen. <sup>3</sup>Mit der Übertragung der versorgungsrechtlichen Befugnisse gehen auch die versorgungsrechtlichen Befugnisse der Kommunalaufsichtsbehörde nach Absatz 5 Satz 2 über. <sup>4</sup>Die Vertretung kann eine der Aufsicht des Landes unterstehende juristische Person des öffentlichen Rechts mit der Wahrnehmung einzelner weiterer Aufgaben der Personalverwaltung beauftragen.

# Niedersächsisches Hochschulgesetz

– Auszug –

## § 15 NHG

### Selbstverwaltung

<sup>1</sup>Die Hochschule ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit dem Recht der Selbstverwaltung. <sup>2</sup>Sie regelt ihre Angelegenheiten in der Grundordnung und anderen Ordnungen.

## § 42

### Gleichstellungsbeauftragte

(1) <sup>1</sup>Der Senat wählt auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung eine Gleichstellungsbeauftragte. <sup>2</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei erstmaliger Wahl für die Dauer von sechs Jahren, bei Wiederwahl für die Dauer von acht Jahren bestellt. <sup>3</sup>Mit Zustimmung des Senats ist die Bestellung für jeweils eine weitere Amtszeit ohne Ausschreibung und abweichend von Satz 1 zulässig. <sup>4</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptberuflich zu beschäftigen. <sup>5</sup>§ 38 Abs. 6 Sätze 1 und 3 gilt entsprechend. <sup>6</sup>Die Grundordnung regelt das Nähere zur Errichtung und zum Verfahren der Kommission für Gleichstellung sowie zum Verfahren der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten. <sup>7</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin dürfen der Personalvertretung nicht angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder als deren Vertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein.

## § 48

### NHG – Dienstrechtliche Befugnisse

(1) Das Fachministerium ernennt oder bestellt und entlässt die Mitglieder des Präsidiums.

(2) <sup>1</sup>Das Fachministerium beruft die Professorinnen und Professoren. <sup>2</sup>Das Präsidium legt ihm den Berufungsvorschlag mit den Stellungnahmen der am Verfahren beteiligten Organe und Stellen vor. <sup>3</sup>Das Fachministerium kann von der Reihenfolge des Berufungsvorschlags nach Anhörung des Präsidiums abweichen oder den Berufungsvorschlag insgesamt zurückgeben. <sup>4</sup>Das Fachministerium kann seine Befugnisse zur Berufung der Professorinnen und Professoren jeweils befristet auf drei Jahre auf die Hochschule übertragen. <sup>5</sup>Im Fall der Übertragung nach Satz 4 entscheidet das Präsidium im Einvernehmen mit dem Hochschulrat über die Berufung. <sup>6</sup>Sie haben dabei länderübergreifende Vereinbarungen, durch die das Land in Angelegenheiten der Berufung von Professorinnen und Professoren verpflichtet wird, zu beachten.

(3) <sup>1</sup>Das an den Hochschulen tätige Personal wird im Landesdienst beschäftigt. <sup>2</sup>Das Fachministerium ist Dienstvorgesetzter der hauptberuflichen Mitglieder des Präsidiums sowie der nebenberuflichen Mitglieder des Präsidiums, soweit deren Tätigkeit als Mitglied des Präsidiums betroffen ist. <sup>3</sup>Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter des Hochschulpersonals ist die Präsidentin oder der Präsident.

## § 58

### NHG – Stiftungsuniversitäten – Dienstrechtliche Befugnisse

(1) <sup>1</sup>Die Stiftung besitzt Dienstherrnfähigkeit im Sinne des § 2 BeamtStG. <sup>2</sup>Die Beamtinnen und Beamten der Stiftung werden von der Präsidentin oder dem Präsidenten ernannt, soweit sie oder er nicht die Befugnis zur Ernennung übertragen hat.

(2) <sup>1</sup>Das Fachministerium beruft die Professorinnen und Professoren. <sup>2</sup>Das Präsidium legt ihm den Berufungsvorschlag mit den Stellungnahmen der am Verfahren beteiligten Organe und Stellen nach Anhörung des Stiftungsrats vor. <sup>3</sup>Das Fachministerium kann von der Reihenfolge des Berufungsvorschlags nach Anhörung des Präsidiums abweichen oder den Berufungsvorschlag insgesamt zurückgeben. <sup>4</sup>Das Fachministerium kann seine Befugnisse auf

die Hochschule in der Weise übertragen, dass das Präsidium im Einvernehmen mit dem Stiftungsrat die Professorinnen und Professoren beruft. <sup>5</sup>Die Hochschule hat in diesen Fällen länderübergreifende Vereinbarungen, durch die das Land in Angelegenheiten der Berufung von Professorinnen und Professoren verpflichtet wird, zu beachten.

(3) <sup>1</sup>Der Stiftungsrat ist Dienstvorgesetzter der hauptberuflichen Mitglieder des Präsidiums sowie der nebenberuflichen Mitglieder des Präsidiums, soweit deren Tätigkeit als Mitglied des Präsidiums betroffen ist. <sup>2</sup>Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter des Hochschulpersonals ist die Präsidentin oder der Präsident.

(4) <sup>1</sup>Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stiftung finden die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes geltenden Tarifverträge und sonstigen Bestimmungen Anwendung. <sup>2</sup>Die Stiftung ist verpflichtet, die beim Land erworbenen arbeits- und tarifvertraglichen Rechte anzuerkennen und einem vom Land geführten Arbeitgeberverband, der Mitglied in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist, beizutreten sowie zur Sicherung der Ansprüche auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten sicherzustellen, dass die nach der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder für eine Beteiligungsvereinbarung geforderten tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen geschaffen werden und erhalten bleiben.

## § 59

### **NHG – Stiftungsuniversitäten – Organe**

(1) Organe der Stiftung sind der Stiftungsrat und das Präsidium der Hochschule.

(2) Organe der Stiftung Universität Göttingen sind der Stiftungsrat, der Stiftungsausschuss Universität, der Stiftungsausschuss Universitätsmedizin, das Präsidium der Universität und der Vorstand der Universitätsmedizin.

# Niedersächsisches Sparkassengesetz (NSpG) vom 16. Dezember 2004

– Auszug –

## Zweiter Abschnitt Verwaltung der Sparkassen

### § 8 – Organe

Organe der Sparkasse sind der Vorstand und der Verwaltungsrat.

### § 9 – Vorstand

(1) <sup>1</sup>Der Vorstand besteht aus der oder dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied oder weiteren Mitgliedern. <sup>2</sup>Die Zahl der Mitglieder wird durch die Satzung der Sparkasse bestimmt.

(2) Vorstandsmitglieder werden mit Zustimmung des Trägers durch den Verwaltungsrat für die Dauer von längstens fünf Jahren bestellt.

(3) Die oder der Vorsitzende des Vorstands verteilt die Geschäfte im Rahmen der vom Verwaltungsrat zu erlassenden Geschäftsordnung.

### § 10 – Aufgaben des Vorstands, Berichtspflichten

(1) <sup>1</sup>Der Vorstand leitet die Sparkasse in eigener Verantwortung. <sup>2</sup>Er vertritt die Sparkasse gerichtlich und außergerichtlich. <sup>3</sup>Er hat bei seiner Geschäftsführung die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters anzuwenden. <sup>4</sup>Vorstandsmitglieder, die ihre Pflichten verletzen, sind der Sparkasse zum Ersatz des hieraus entstandenen Schadens als Gesamtschuldner verpflichtet. <sup>5</sup>Eine Pflichtverletzung liegt nicht vor, wenn das Vorstandsmitglied bei einer unternehmerischen Entscheidung ohne grobe Fahrlässigkeit annehmen durfte, auf der Grundlage angemessener Information zum Wohl der Sparkasse zu handeln.

(2) Auf Verlangen des Verwaltungsrats hat der Vorstand diesem über bestimmte Angelegenheiten der Sparkasse zu berichten.

(3) <sup>1</sup>Der Vorstand hat dem Verwaltungsrat regelmäßig und rechtzeitig zu berichten über

1. die beabsichtigte Geschäftspolitik und andere grundsätzliche Fragen der künftigen Geschäftsführung,
2. den Gang der Geschäfte und die Lage der Sparkasse,
3. Geschäfte und Entwicklungen, die für die Sparkasse von besonderer Bedeutung sein können.

<sup>2</sup>Die Berichte haben den Grundsätzen einer gewissenhaften und getreuen Rechenschaft zu entsprechen.

(4) <sup>1</sup>Der oder dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats ist aus sonstigen wichtigen Anlässen zu berichten. <sup>2</sup>Die oder der Vorsitzende des Verwaltungsrats hat die anderen Mitglieder des Verwaltungsrats über diese Berichte spätestens in der nächsten Sitzung zu unterrichten.

(5) Gegenüber Vorstandsmitgliedern wird die Sparkasse durch den Verwaltungsrat gerichtlich und außergerichtlich vertreten.

### **§ 11 – Zusammensetzung des Verwaltungsrats**

(1) <sup>1</sup>Der Verwaltungsrat besteht aus 9, 12, 15 oder 18 Mitgliedern. <sup>2</sup>Er setzt sich zusammen aus

1. der oder dem Vorsitzenden,
2. fünf, sieben, neun oder elf vom Träger entsandten Mitgliedern und
3. den Mitgliedern, die nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz gewählt werden.

(2) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind ehrenamtlich tätig. <sup>2</sup>Sie handeln nach ihrer freien, nur durch die Rücksicht auf das öffentliche Wohl und die Aufgabe der Sparkasse bestimmten Überzeugung und sind an Aufträge und Weisungen nicht gebunden. <sup>3</sup>Sie haben Anspruch auf angemessene Aufwandsentschädigung und Ersatz ihres Verdienstausfalls. <sup>4</sup>Die Sparkassenaufsichtsbehörde wird ermächtigt, das Nähere durch Verordnung zu regeln, insbesondere Pauschal- und Höchstbeträge festzusetzen.

(3) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Vorstands sollen an den Sitzungen des Verwaltungsrats teilnehmen. <sup>2</sup>Sie haben beratende Stimme.

### **§ 15 – Schweigepflicht**

(1) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind zur Verschwiegenheit, insbesondere über vertrauliche Angelegenheiten und Geheimnisse der Sparkasse verpflichtet. <sup>2</sup>Sie dürfen die bei ihrer Tätigkeit erworbene Kenntnis vertraulicher Angelegenheiten nicht unbefugt verwerten. <sup>3</sup>Dies gilt auch für die Zeit nach der Beendigung der Tätigkeit.

(2) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Verwaltungsrats dürfen ohne vorherige Genehmigung über Angelegenheiten der Sparkasse weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben. <sup>2</sup>Die Genehmigung erteilt der Verwaltungsrat, in Eilfällen die oder der Vorsitzende des Verwaltungsrats.

### **§ 16 – Aufgaben des Verwaltungsrats**

(1) Der Verwaltungsrat berät den Vorstand und überwacht dessen Geschäftsführung.

(2) <sup>1</sup>Der Verwaltungsrat stellt die Mitglieder des Vorstands für die Dauer von längstens fünf Jahren an. <sup>2</sup>Er bestimmt mit Zustimmung des Trägers die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Vorstands und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter. <sup>3</sup>Der Verwaltungsrat kann die Bestellung zum Mitglied des Vorstands und die Ernennung zur oder zum Vorsitzenden und zur oder zum stellvertretenden Vorsitzenden widerrufen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, insbesondere grobe Pflichtverletzung sowie mangelnde fachliche oder persönliche Eignung. <sup>4</sup>Die Abberufung bedarf der Zustimmung des Trägers.

(3) Der Verwaltungsrat gibt sich eine Geschäftsordnung und erlässt eine Geschäftsanweisung über die Zuständigkeit des Kreditausschusses und der anderen Ausschüsse des Verwaltungsrats.

(4) Der Verwaltungsrat beschließt über

1. die Geschäftsordnung für den Vorstand,
2. die vom Vorstand beabsichtigte Geschäftspolitik und andere grundsätzliche Fragen der künftigen Geschäftsausrichtung,
3. die Aufnahme stiller Einlagen sowie die Festsetzung des Höchstbetrags für die Gewährung von Genussrechten und die Begründung nachrangiger Verbindlichkeiten als haftende Eigenmittel; die Aufnahme stiller Einlagen als haftende Eigenmittel bedarf außerdem der Zustimmung des Trägers,
4. das Eingehen und die Aufgabe von Beteiligungen an Unternehmen, die nicht der Sparkassenfinanzgruppe angehören, nach Maßgabe der Wertgrenzen seiner Geschäftsordnung,
5. den Erwerb, die Veräußerung und die Belastung von Grundstücken nach Maßgabe der Wertgrenzen seiner Geschäftsordnung; sollen jedoch Grundstücke erworben werden, um Verluste bei einer Zwangsversteigerung zu vermeiden, oder sollen so erworbene Grundstücke veräußert werden, so ist der Vorstand zuständig,

6. die Errichtung, Übertragung, Verlegung und Auflösung von Zweigstellen,
7. den Neubau und Umbau von Verwaltungsgebäuden nach Maßgabe der Wertgrenzen seiner Geschäftsordnung,
8. den Geschäftsbericht (Lagebericht), den Jahresabschluss, die Entlastung des Vorstands und die Verwendung des Jahresüberschusses nach § 24.

(5) Der Verwaltungsrat kann beschließen, dass bestimmte Geschäfte und Maßnahmen, die für die Sparkasse von besonderer Bedeutung sind, seiner vorherigen Zustimmung bedürfen.

(6) Für die Mitglieder des Verwaltungsrats gelten bei der Ausübung ihrer Tätigkeit die Sorgfaltspflichten und Verantwortlichkeiten der Vorstandsmitglieder (§ 10 Abs. 1 Sätze 3 bis 5) entsprechend.

### **§ 21 – Beschäftigte der Sparkasse**

(1) Die Rechtsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten der Sparkasse bestimmen sich nach den für die Gemeinden und Landkreise in Niedersachsen geltenden Rechtsvorschriften, soweit nicht durch Rechtsvorschriften etwas anderes bestimmt ist.

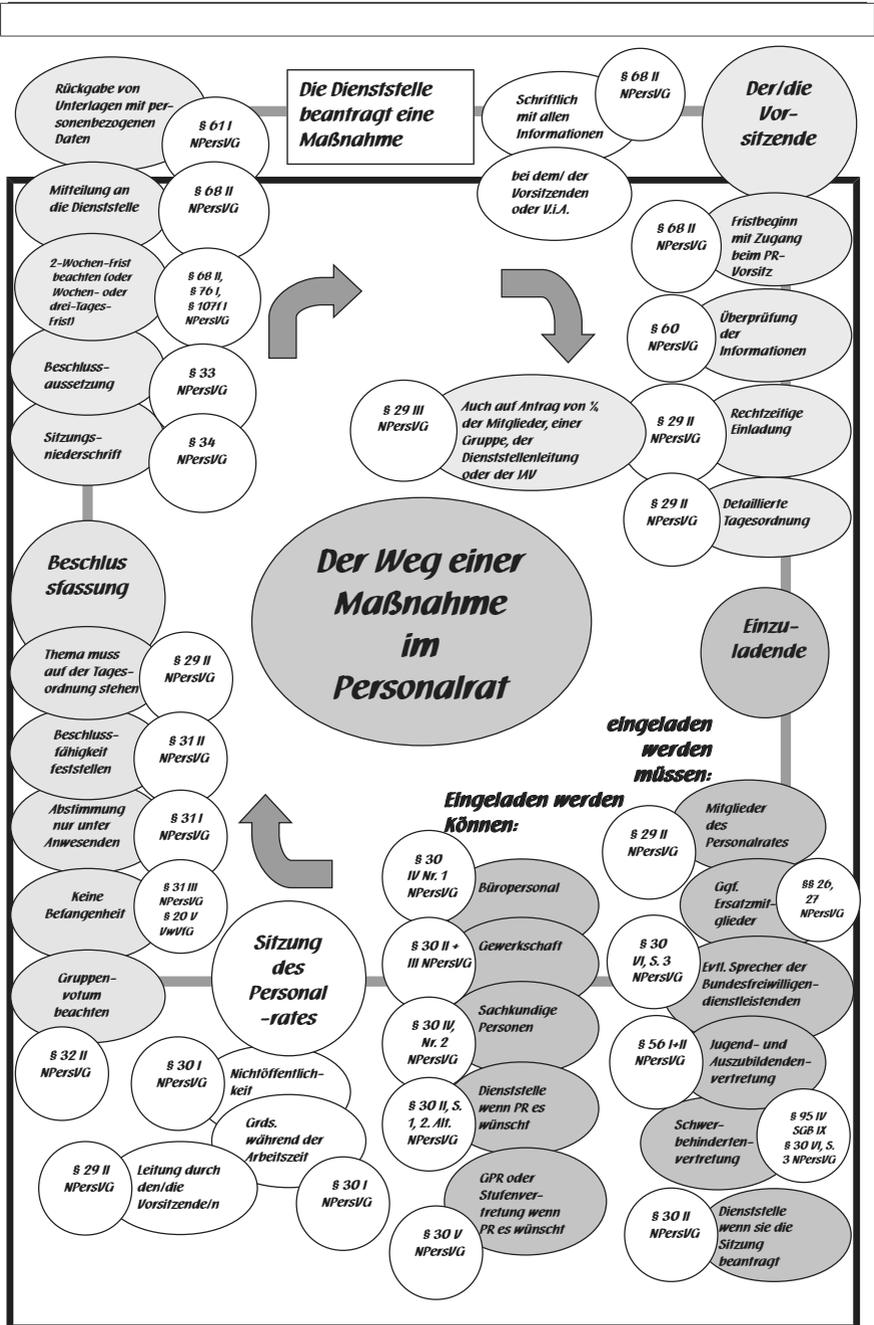
(2) § 15 gilt für die Mitglieder des Vorstands und die übrigen Beschäftigten der Sparkasse entsprechend.

(3) Für dienstrechtliche Maßnahmen und für die Entbindung von der Schweigepflicht (Absatz 2) ist hinsichtlich der Vorstandsmitglieder der Verwaltungsrat und hinsichtlich der übrigen Beschäftigten der Sparkasse der Vorstand zuständig.



## **Schaubilder:**

- ▶ **Der Weg einer Maßnahme im Personalrat**
- ▶ **Tätigkeiten des Personalrates**
- ▶ **Zusammenarbeit des Personalrates mit der Dienststelle**
- ▶ **Beteiligung bei der Personalplanung des Wirtschaftsausschuss**



**Freistellung für Personalratsarbeit****Personalratsarbeit: was heißt das eigentlich?**

Gem. § 39 Abs. 2 NPersVG sind alle Personalratsmitglieder für die folgenden Tätigkeiten (Wahrnehmung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben) freigestellt. Freigestellt zu sein bedeutet, dass die üblicherweise geschuldete Arbeit nicht gemacht werden muss. Sie muss auch nicht nachgeholt werden. Der Arbeitgeber hat für entsprechende Entlastung zu sorgen. Dazu muss der Personalrat mitteilen, in welchem Umfang Entlastung notwendig ist.

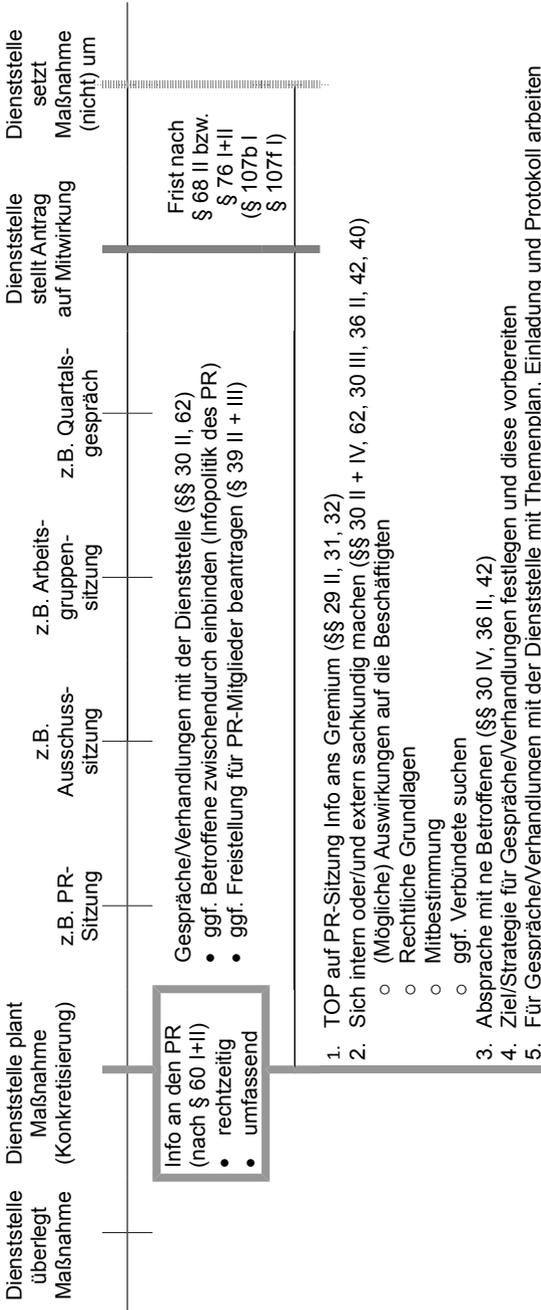
Die hier dargestellte Freistellung beinhaltet nicht die generelle Freistellung gem. § 39 Abs. 3 NPersVG.

Tätigkeiten die jedes Mitglied jederzeit wahrnehmen kann		Tätigkeiten, die der vorherigen Beschlussfassung des Gremiums bedürfen	
Teilnahme an den Personalratssitzungen und deren Vor- und Nachbereitung	§§ 29, 30 NPersVG	Teilnahme an Sprechstunden des Personalrates	§ 36 Abs. 1 NPersVG
Aufsuchen der Beschäftigten am Arbeitsplatz	§ 36 Abs. 2 S. 1 NPersVG	Aufsuchen der Beschäftigten am Arbeitsplatz	§ 36 Abs. 2 S. 1 i.V.m. § 59 Nrn. 1, 2, 4 NPersVG
Teilnahme an der Personalratsarbeit dienlichen Schulungen	§ 40 S. 1 NPersVG	Teilnahme an für die Personalratsarbeit erforderlichen Schulungen	§ 40 S. 1 NPersVG i.V.m. § 37 Abs. 1 S. 2 NPersVG
Teilnahme und Vor- und Nachbereitung der Personalversammlung	§ 42 NPersVG	Teilnahme an den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung	§ 53 Abs. 3 NPersVG
Teilnahme an Personalgesprächen auf Wunsch von Betroffenen	§ 60 Abs. 3 Nr. 3 NPersVG	Sichtung von Bewerbungsunterlagen	§ 60 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. Abs. 3 Nr. 2 NPersVG
Einsicht in Personalakten auf Wunsch des Betroffenen	§ 60 Abs. 2 S. 2 NPersVG	Teilnahme an Vorstellungsgesprächen	§ 60 Abs. 3 Nr. 2 NPersVG
Teilnahme am Vierteljahresgespräch	§ 62 NPersVG	Teilnahme an mündlichen Prüfungen der Dienststelle	§ 60 Abs. 3 Nr. 1 NPersVG
		Teilnahme an Planungs- oder Projektgruppen der Dienststelle	§ 60 Abs. 3 S. 3 NPersVG
		Bearbeitung von Dienstvereinbarungsentwürfen im Rahmen von Arbeits- oder Projektgruppen des Personalrates	§§ 65, 66, 67, 75 NPersVG
		Beisitzer auf Seiten des Personalrates in der Einigungsstelle	§§ 71, 107c NPersVG
		Mitarbeit im Arbeitsschutzausschuss	§ 77 Abs. 3 NPersVG i.V.m. § 11 Arbeitssicherheitsgesetz i.V.m. § 116 NPersVG

(Beachte Einschränkung bei Schulpersonalvertretungen gem. §§ 99, 100 NPersVG)

## Zusammenarbeit des Personalrates mit der Dienststelle

Wie sich der Gesetzgeber die praktische Ausgestaltung des § 2 Abs. 1 NPersVG (die „vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit“ zwischen PR und Dst.) vorstellt, lässt sich am besten an einem Zeitstrahl verdeutlichen (alle §§ NPersVG):

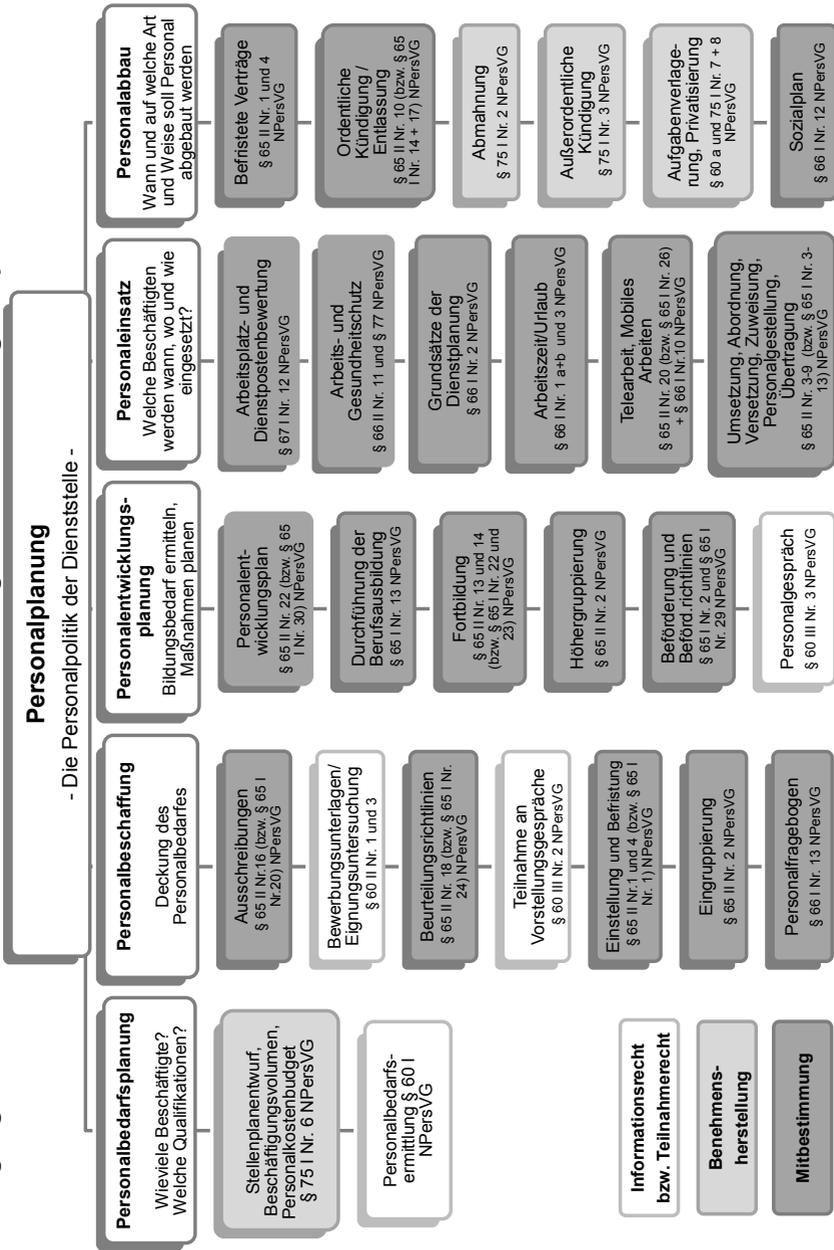


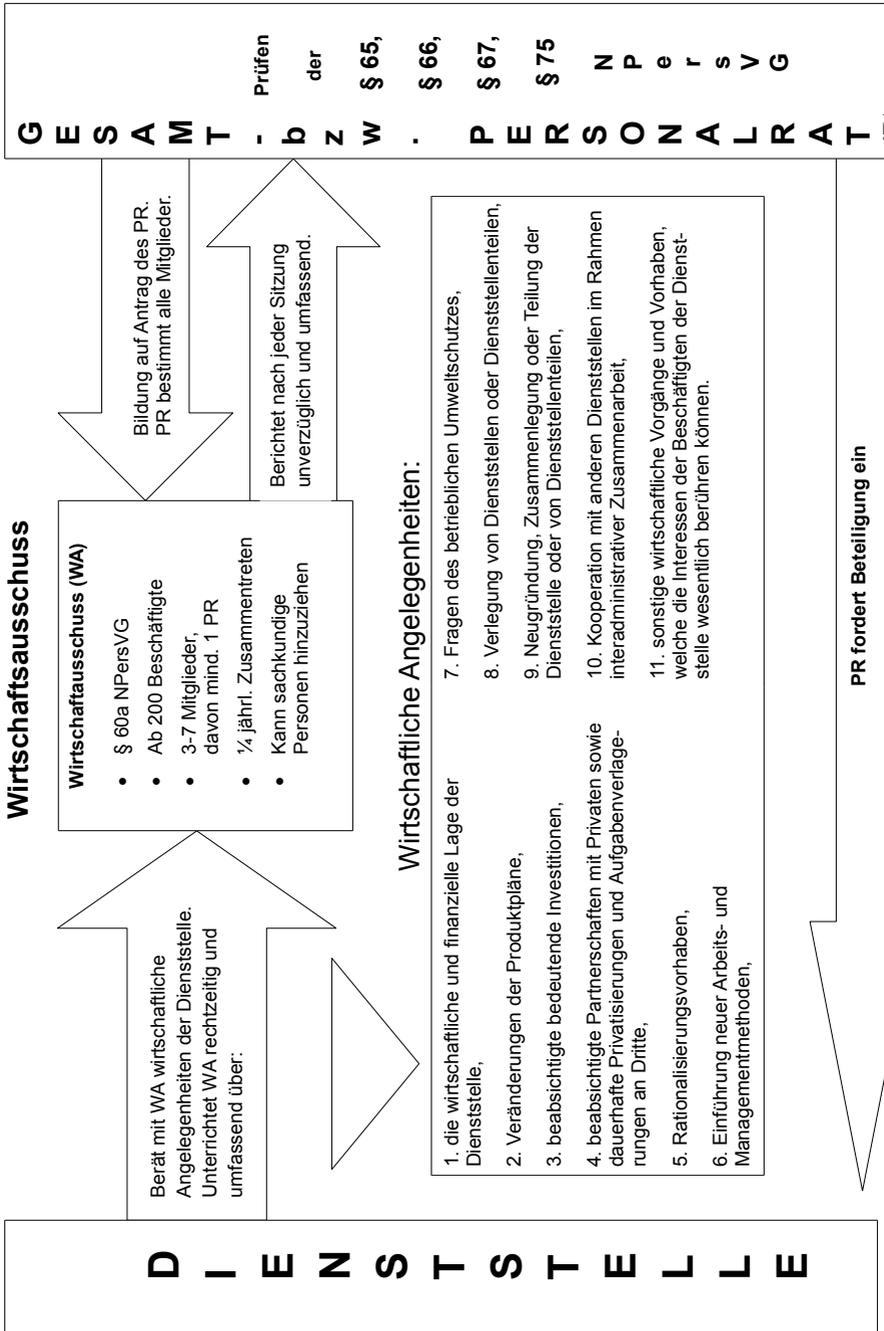
### Praktische Hinweise:

- Sollte der PR seinen rechtlichen Möglichkeiten (oben, Nrn. 1.-5.) aufgrund einer nicht rechtzeitigen und/oder umfassenden Information durch die Dienststelle nicht nachkommen können, liegt ggf. eine Behinderung der PR-Arbeit gem. § 41 I NPersVG vor.
- Daten + Infos von der Dienststelle einfordern: 1. Gespräch oder Schreiben → 2. Schreiben mit Frist → 3. Schreiben mit Frist und Androhung Rechtsmittel → 4. PR-Beschluss für Schreiben Anwalt/Anwältin → Gerichtliche Geltendmachung Informationsanspruch.
- Daten in Zusammenhang bringen, pflegen und durchschaubar ablegen, ggf. Zuständigkeiten im PR festlegen (keine Nebenakten).

**Personalplanung**

**Beteiligungsrechte des Personalrates bei der Planung und Durchführung von personellen Maßnahmen**





# **Durchführung der Mitbestimmung**

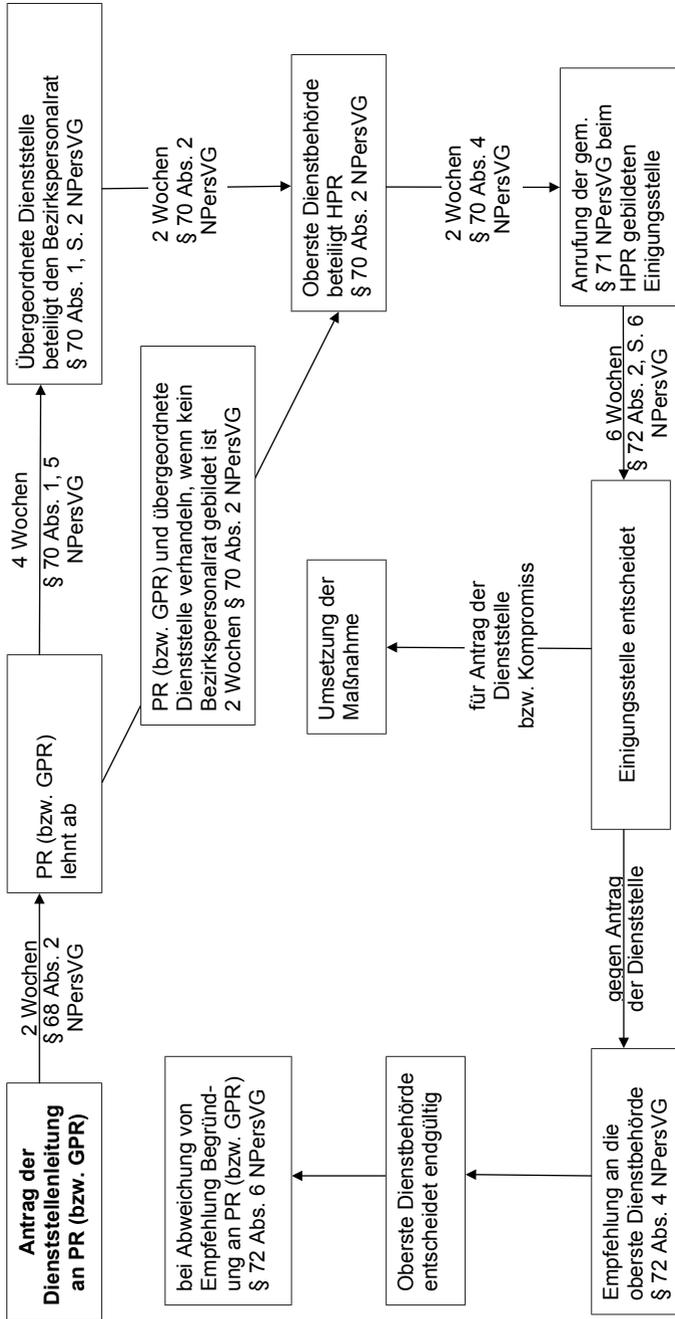
## **Das Nichteinigungs- und Benehmensherstellungs- verfahren allgemein und für besondere Verwaltungszweige**

## Hierarchie der Beteiligungsrechte im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz

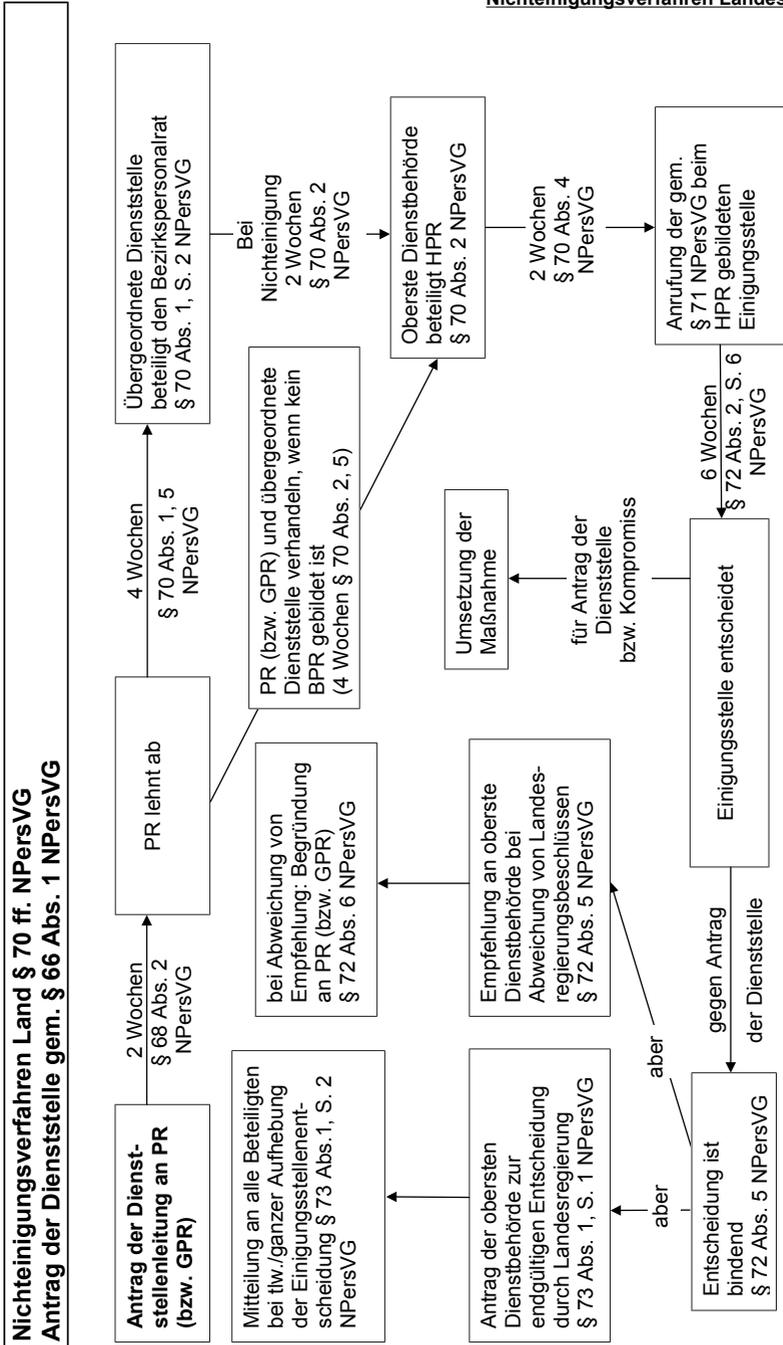
<p><b>Informationsrechte</b> - § 60 Abs. 1 und 2, - § 60a NPersVG, - § 77 Abs. 4 und 5 NPersVG</p>		<p>Personalrat (oder Wirtschaftsausschuss) ist von der Dienststellenleitung rechtzeitig und umfassend zu informieren.</p>
<p><b>Teilnahmerechte</b> - § 60 Abs. 3, Nrn. 1 bis 3 NPersVG Vorstellungs-, Prüfungs- und Personalgespräche - § 60 Abs. 3 S. 3 NPersVG Teilnahme an Planungs- und Projektgruppen der Dienststellenleitung - § 77 Abs. 2 und 3 Besprechungen und Begehungen im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz</p>		<p>Personalrat entscheidet ein oder mehrere Mitglieder um die Information des Personalrats sicherzustellen und bringt, <b>soweit eine Beschlussfassung besteht</b>, die Positionen des Personalrats dort ein.</p>
<p><b>Kein Zustimmungserfordernis</b> - Bagatellfälle des § 64 Abs. 2 und 4, - Fälle des § 65 Abs. 3, § 105 Abs. 5 und 6, § 107 Abs. 4 NPersVG</p>		<p>Nur Informationsrechte, keine darüber hinausgehende Beteiligung des Personalrates</p>
<p><b>Benehmensherstellung</b> Fälle des § 75</p>		<p>Übergeordnete Dienststelle entscheidet endgültig</p>
<p><b>Mitbestimmung</b> Von §§ 65, 66, 67 und 75 nicht erfasste Fälle der Generalklausel des § 64 Abs. 3 NPersVG Keine Anrufung der Einigungsstelle (§ 70 Abs. 4 NPersVG)</p>		<p>Oberste Dienstbehörde entscheidet <b>endgültig</b></p>
<p><b>Mitbestimmung</b> Einigungsstelle beschließt in den Fällen des § 65 Abs. 1 und 2 und § 67 Abs. 1 eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde</p>		<p>Letztentscheidungsrecht der obersten Dienstbehörde</p>
<p><b>Mitbestimmung</b> Einigungsstelle entscheidet in den Fällen des § 66 Abs. 1 abschließend (§72 Abs. 5, § 107d Abs. 5 NPersVG)</p>		<p>Uneingeschränkte Mitbestimmung eingeschränktes Aufhebungsrecht</p>

**Nichteinigungsverfahren Landesbehörden**

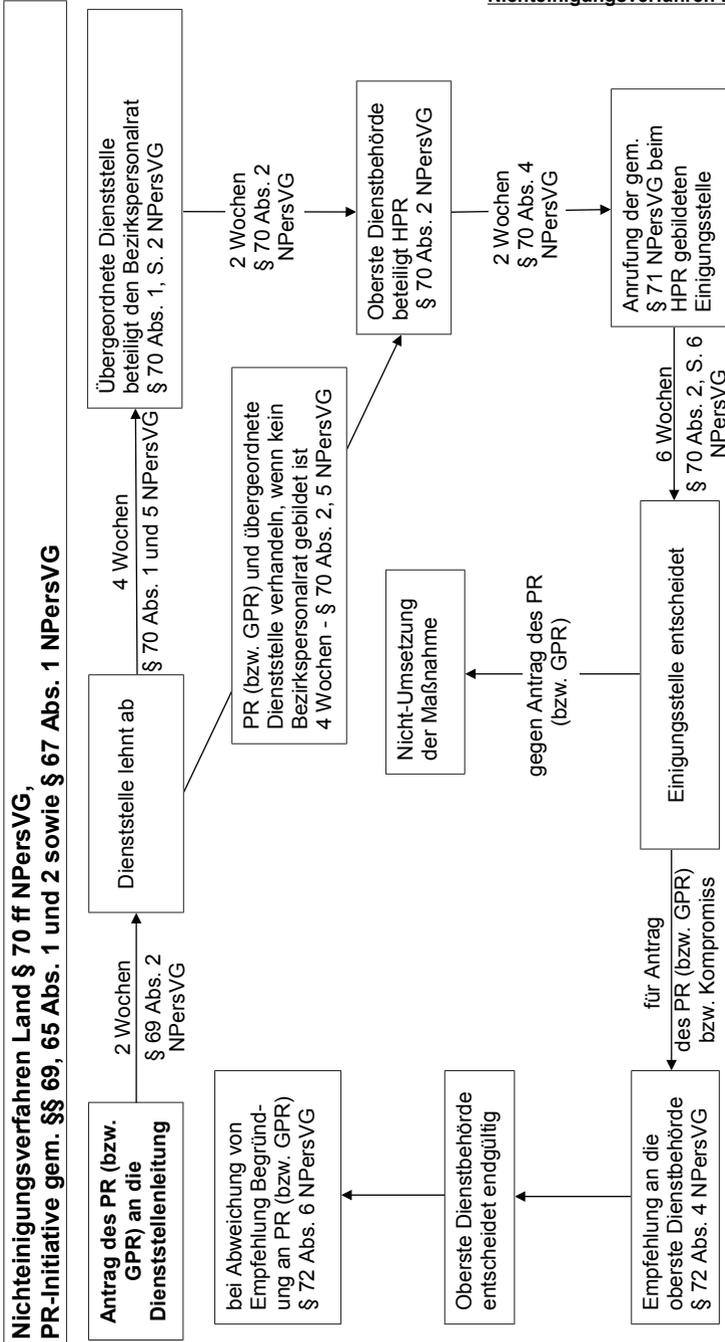
**Nichteinigungsverfahren Land § 70 ff.  
Antrag der Dienststelle gem. §§ 65 Abs. 1 und 2 sowie 67 Abs. 1 NPersVG**



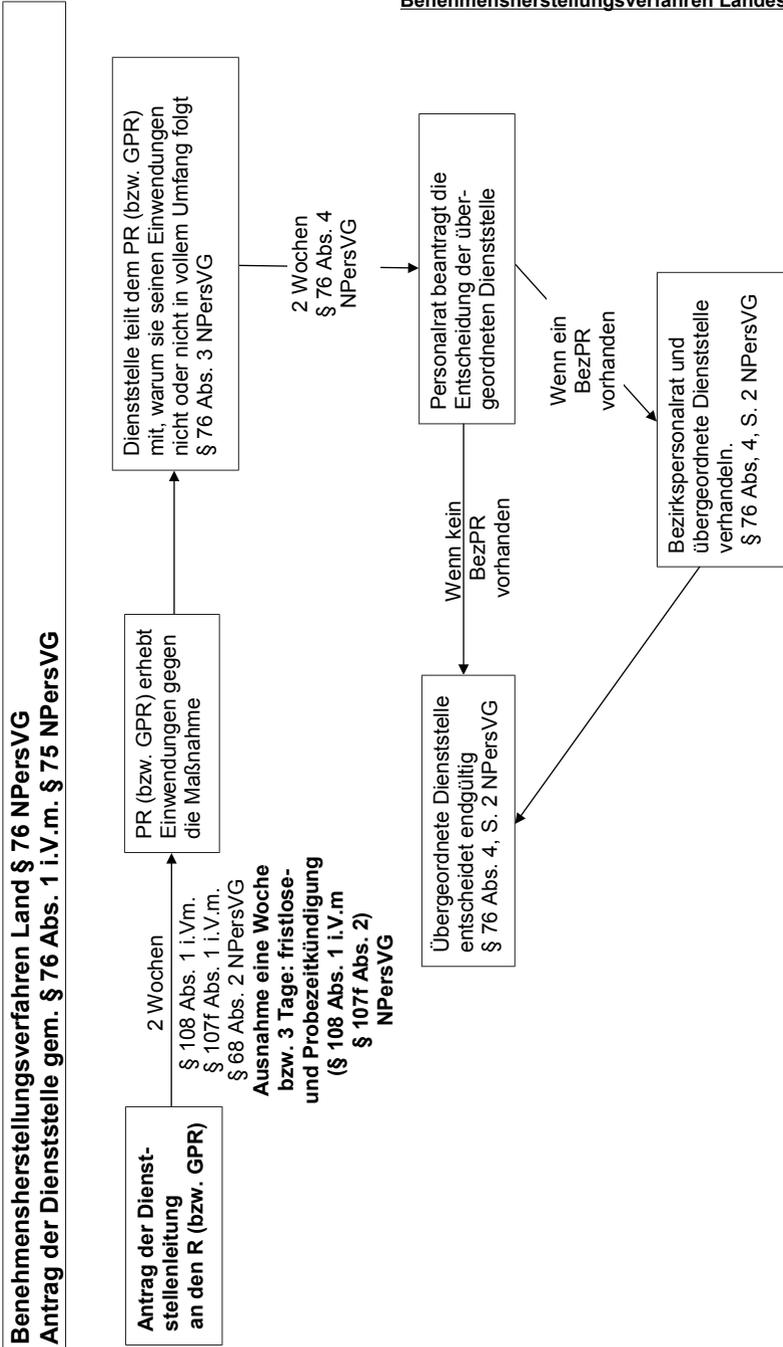
**Nichteinigungsverfahren Landesbehörden**



**Nichteinigungsverfahren Landesbehörden**

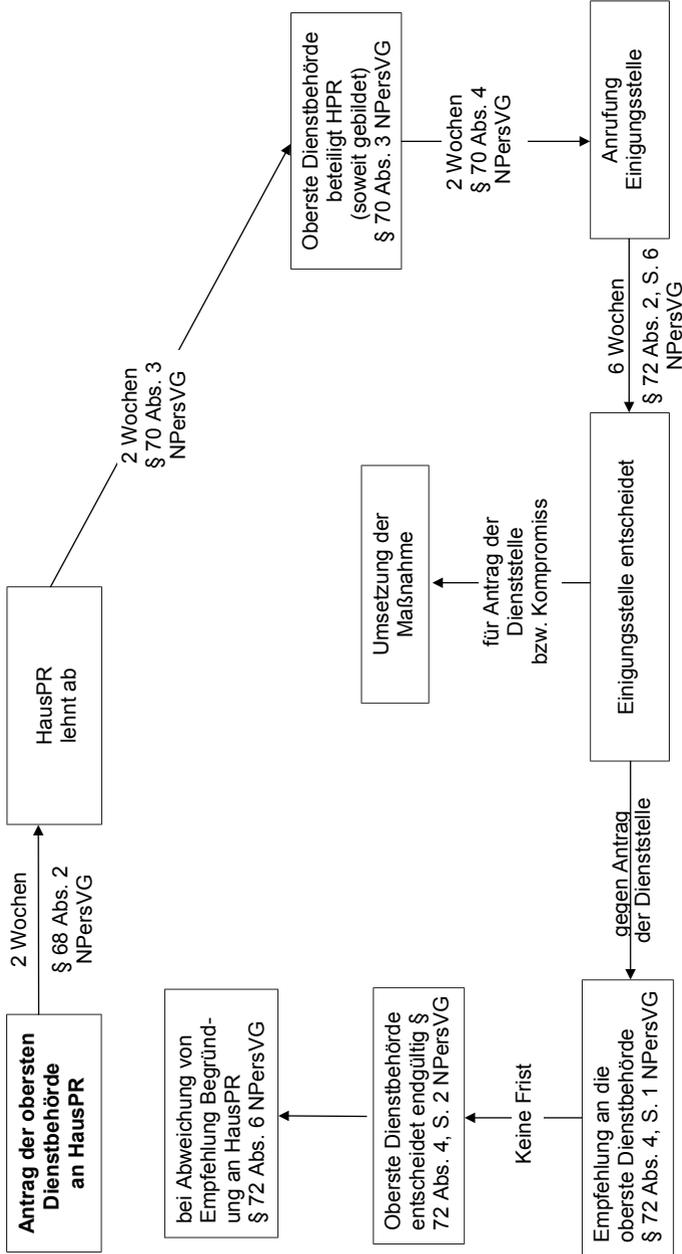


**Benennungsherstellungsverfahren Landesbehörden**

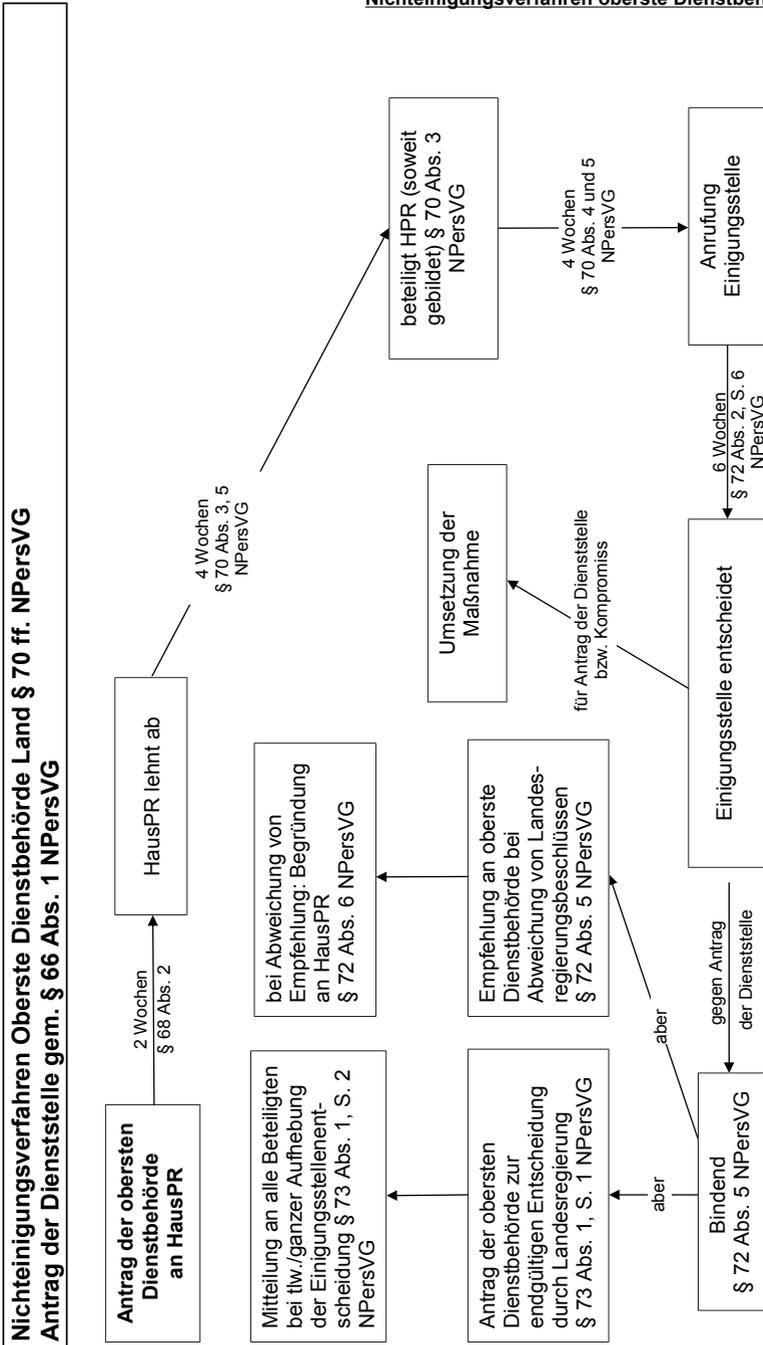


**Nichteinigungsverfahren oberste Dienstbehörden Land**

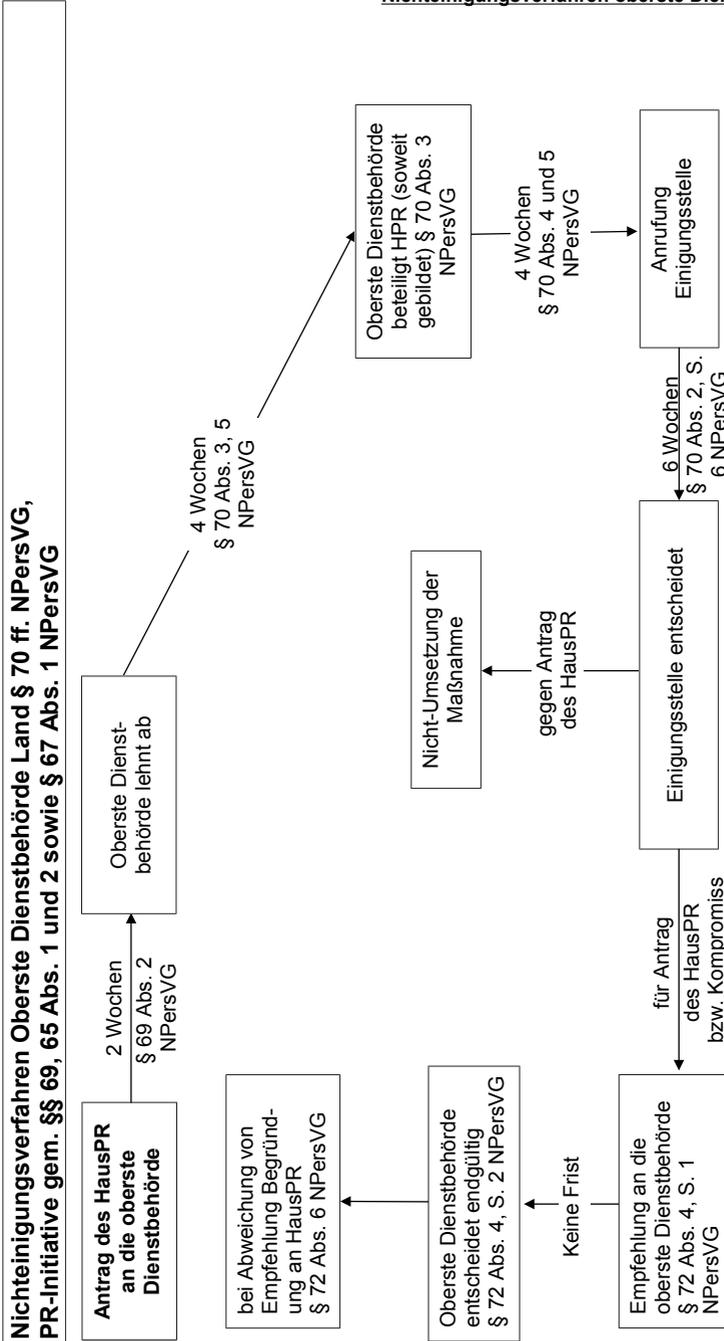
**Nichteinigungsverfahren Oberste Dienstbehörde Land § 70 ff. NPersVG  
Antrag der Dienststelle gem. §§ 65 Abs. 1 und 2 sowie 67 Abs. 1 NPersVG**



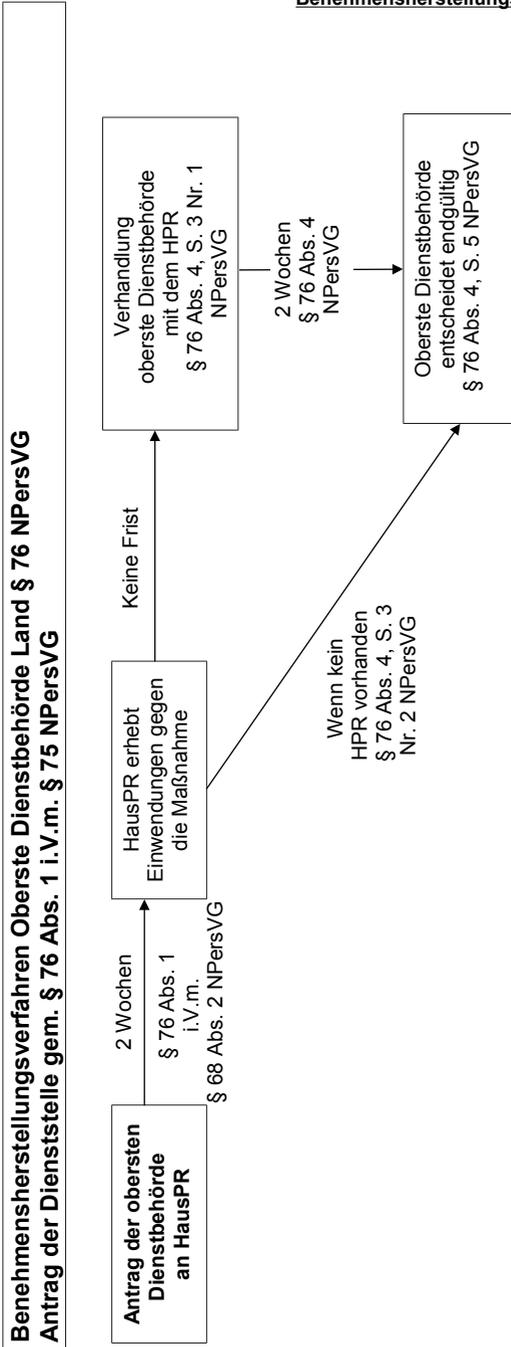
**Nichteinigungsverfahren oberste Dienstbehörde Land**



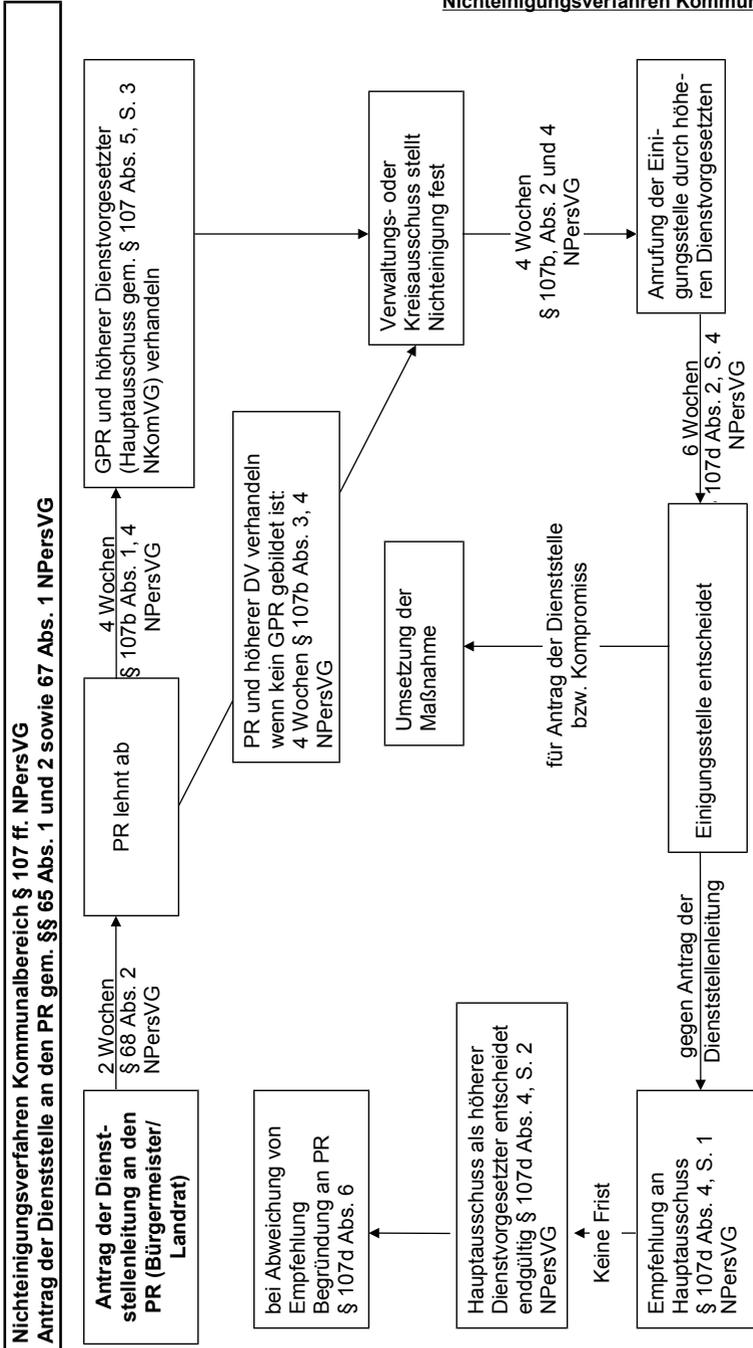
**Nichteinigungsverfahren oberste Dienstbehörde Land**



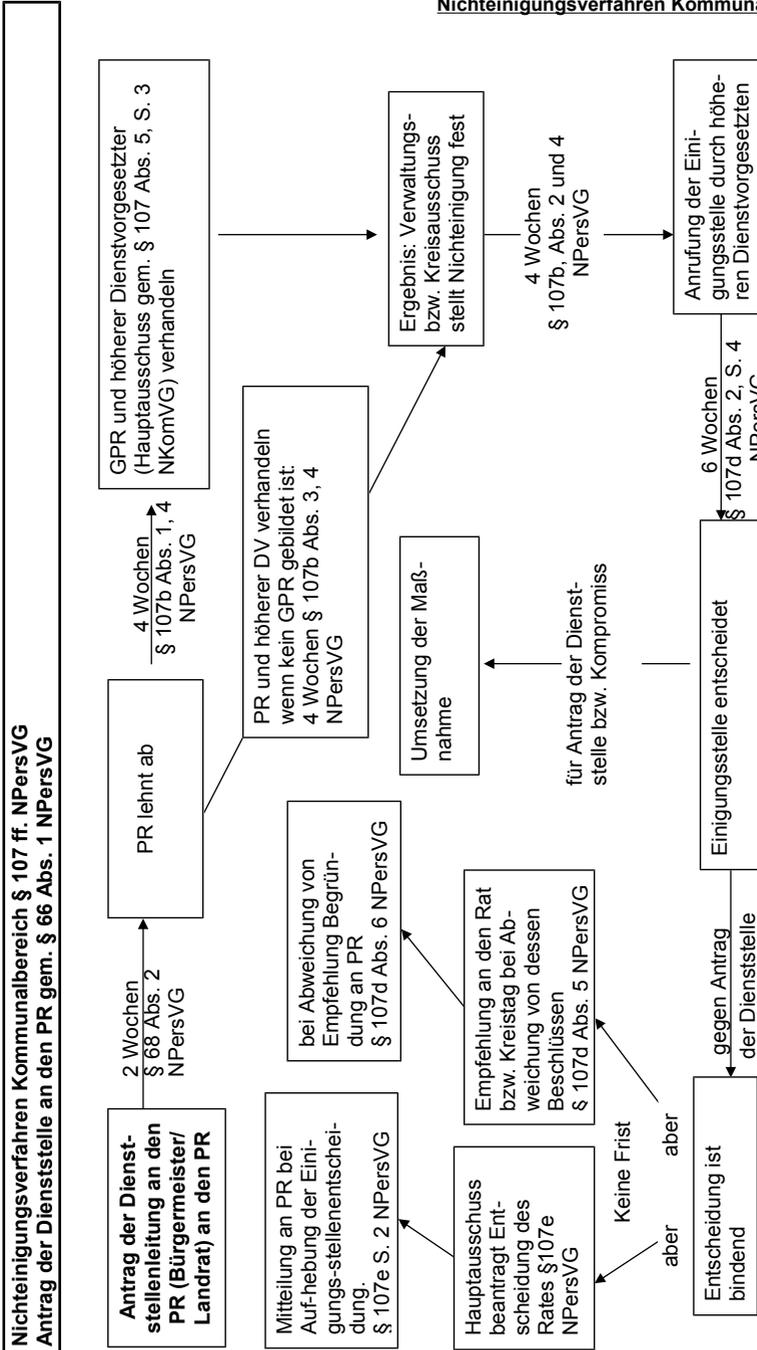
**Benehmensherstellungsverfahren oberste Dienstbehörde Land**



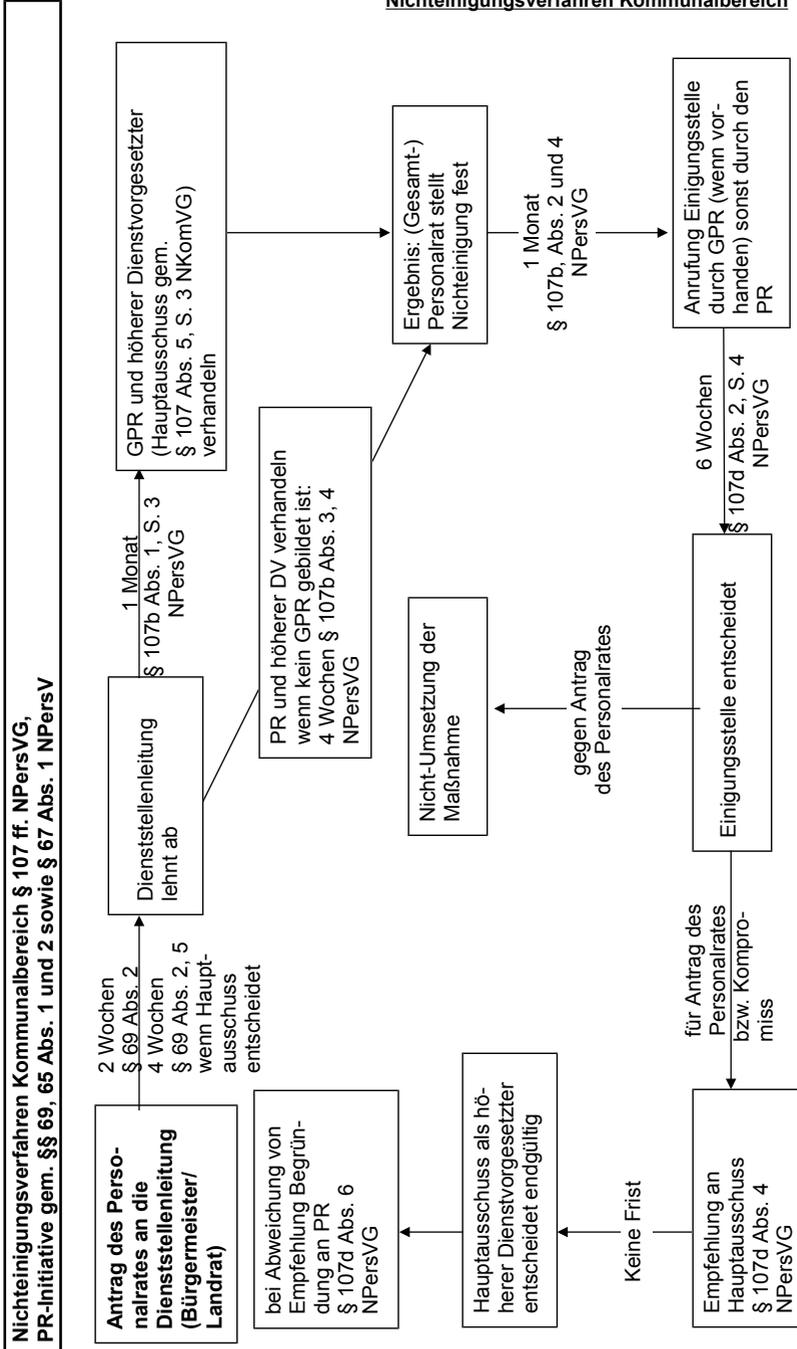
**Nichteinigungsverfahren Kommunalbereich**



**Nichteinigungsverfahren Kommunalbereich**

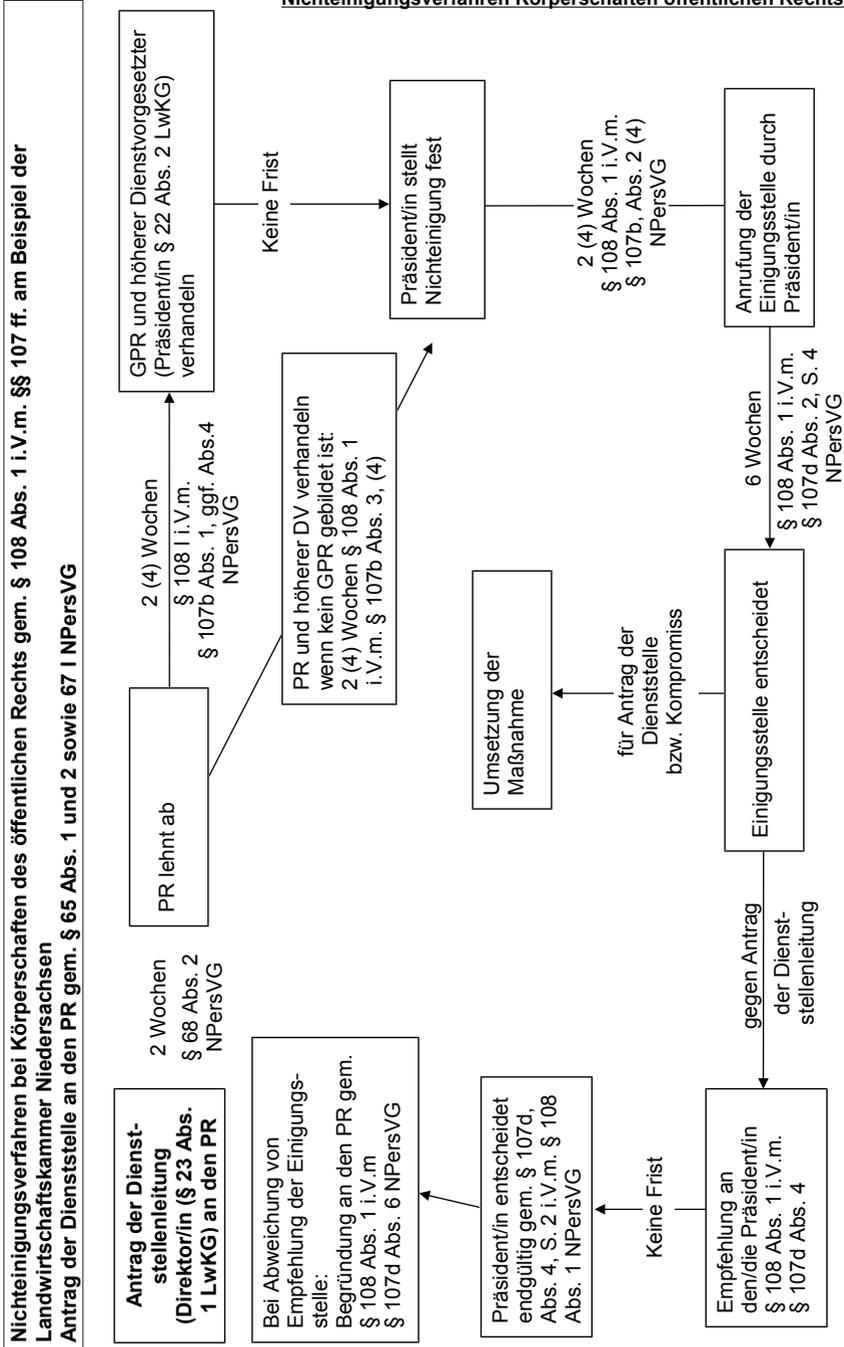


**Nichteinigungsverfahren Kommunalbereich**

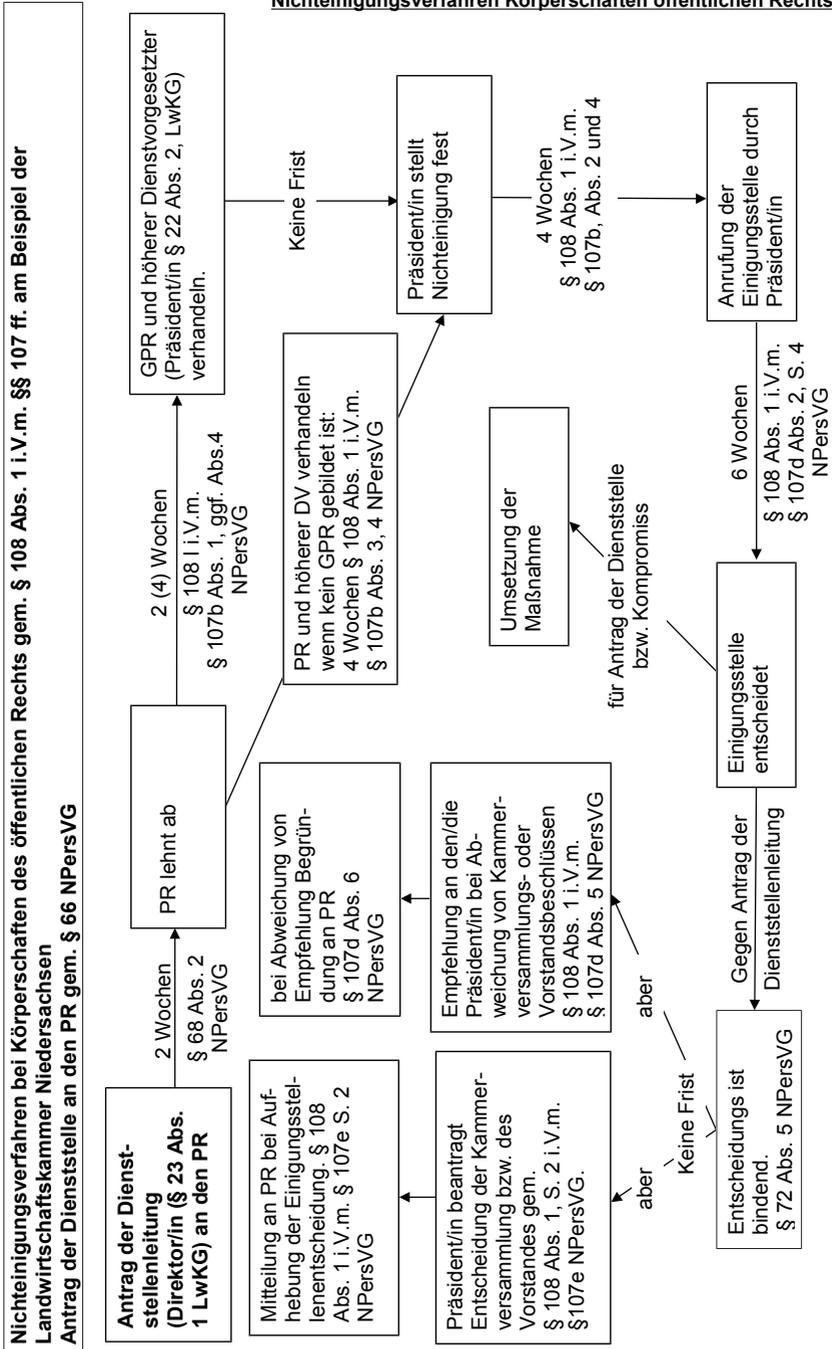




**Nichteinigungsverfahren Körperschaften öffentlichen Rechts**

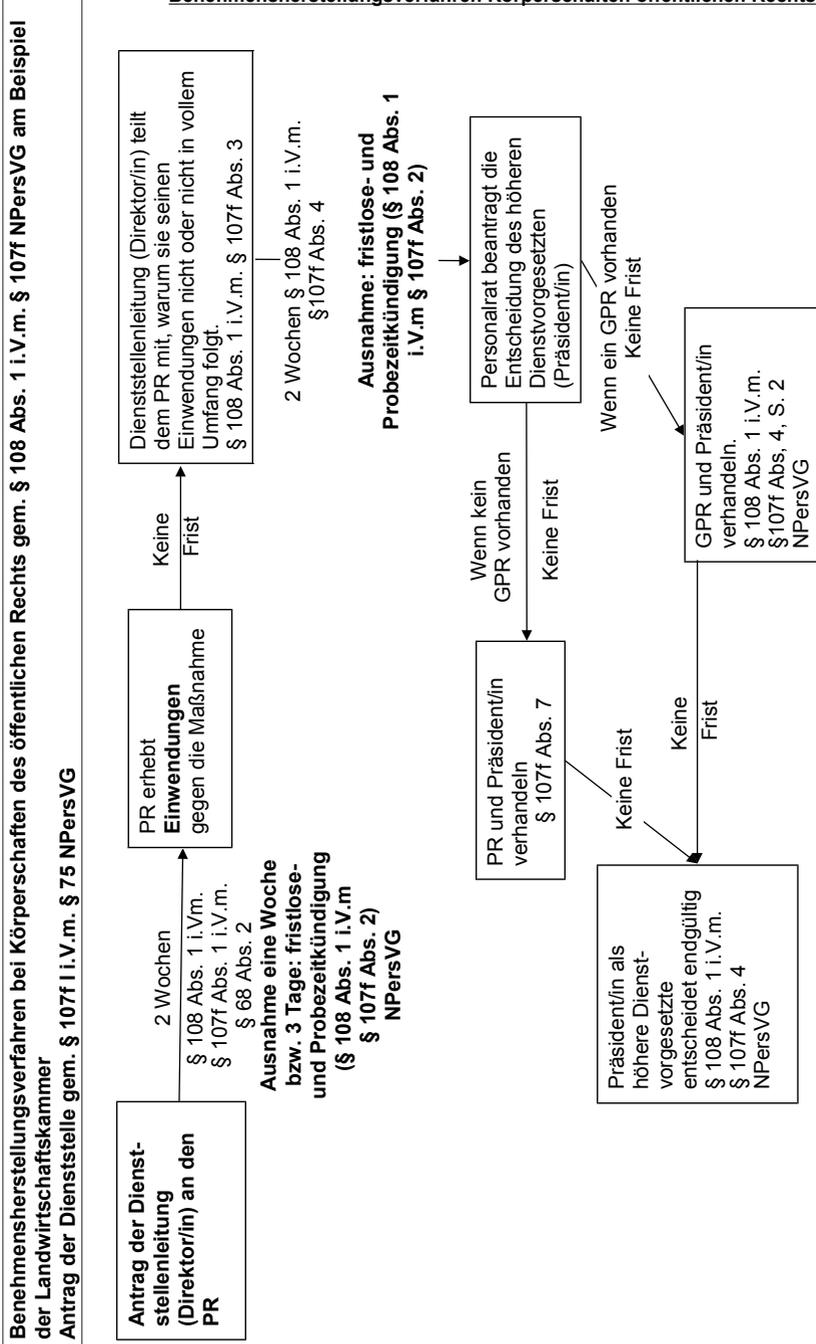


**Nichteinigungsverfahren Körperschaften öffentlichen Rechts**





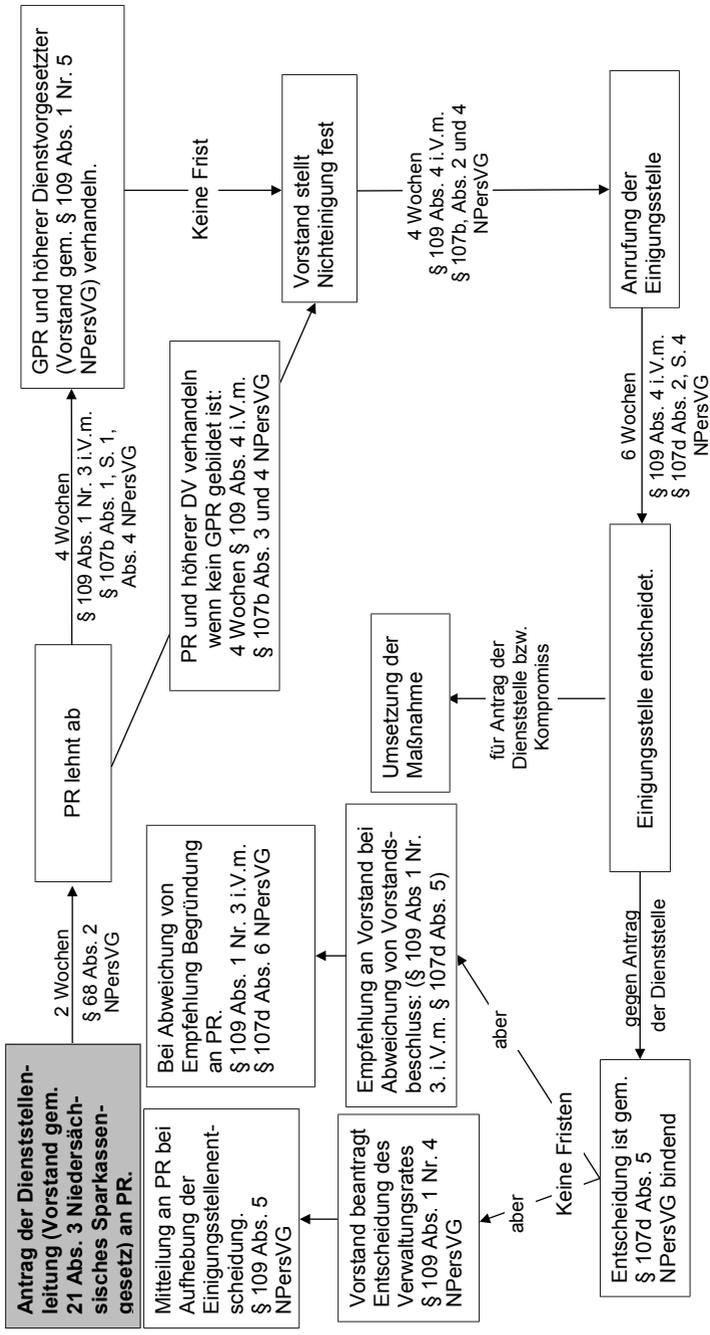
**Benemehensherstellungsverfahren Körperschaften öffentlichen Rechts**



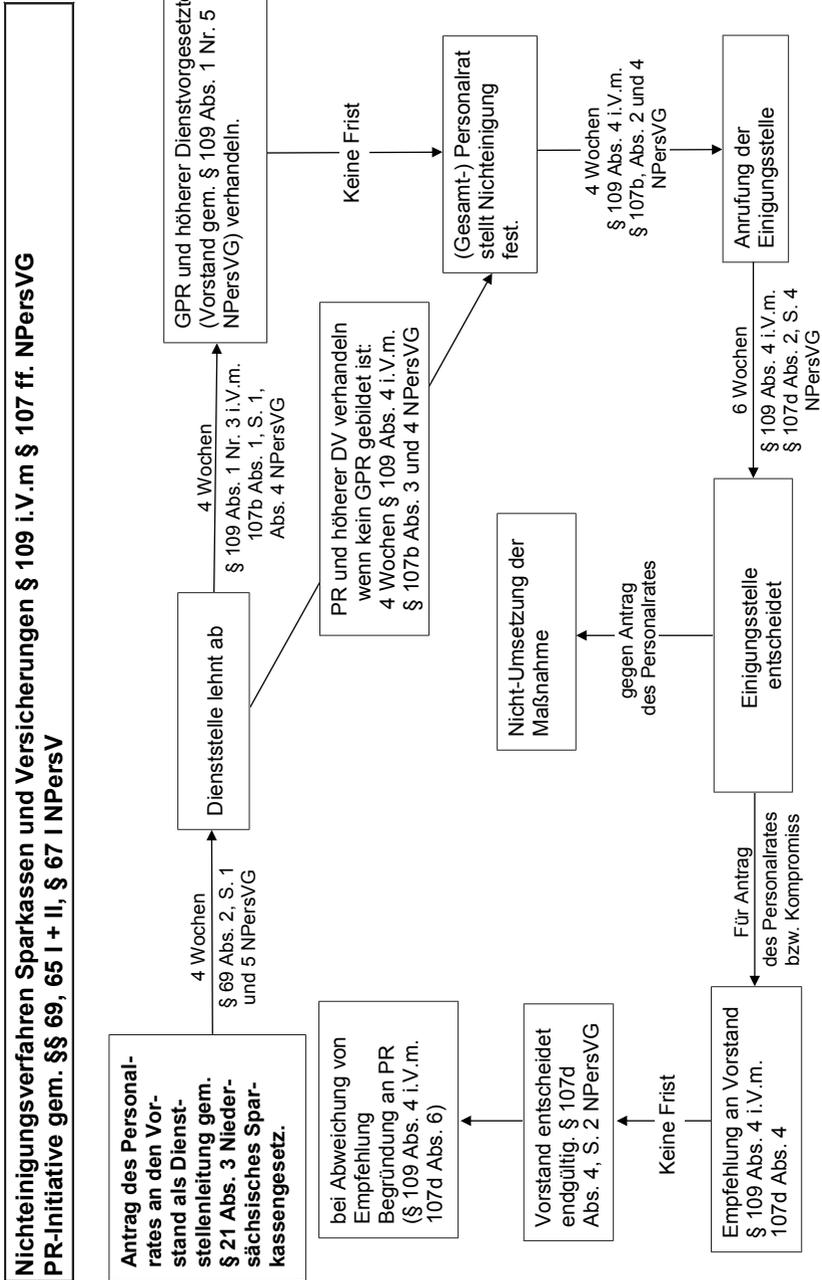


**Mitbestimmungsverfahren Sparkassen und öffentliche Versicherungen**

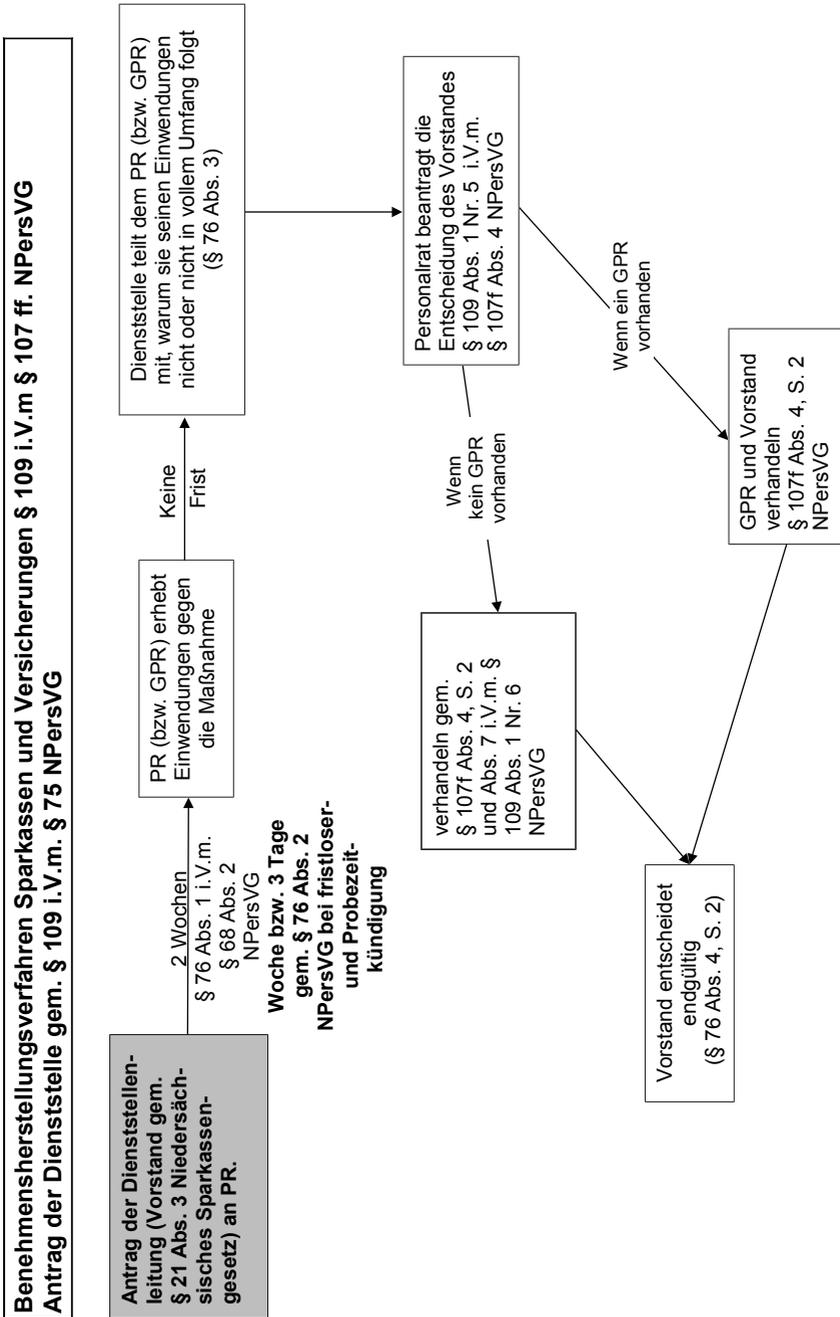
**Nichteinigungsverfahren Sparkassen und Versicherungen § 109 i.V.m § 107 ff. NPersVG  
Antrag der Dienststelle gem. § 66 NPersVG**



**Mitbestimmungsverfahren Sparkassen und öffentliche Versicherungen**

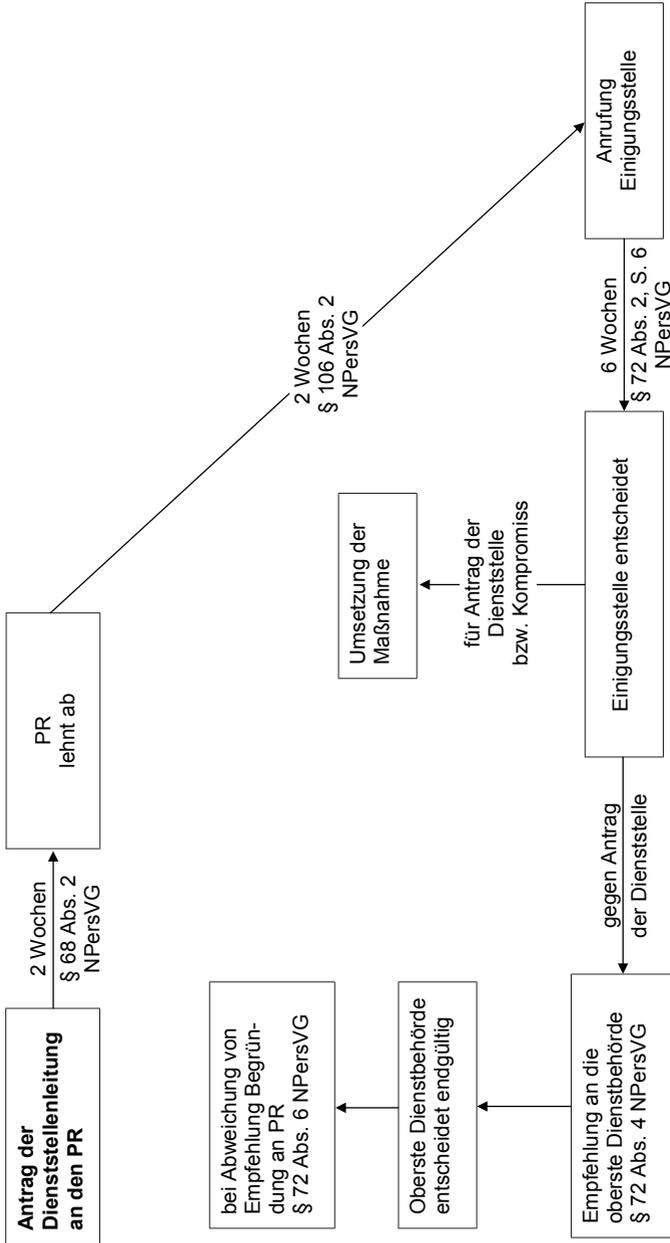


**Benemherstellungsverfahren Sparkassen und öffentliche Versicherungen**

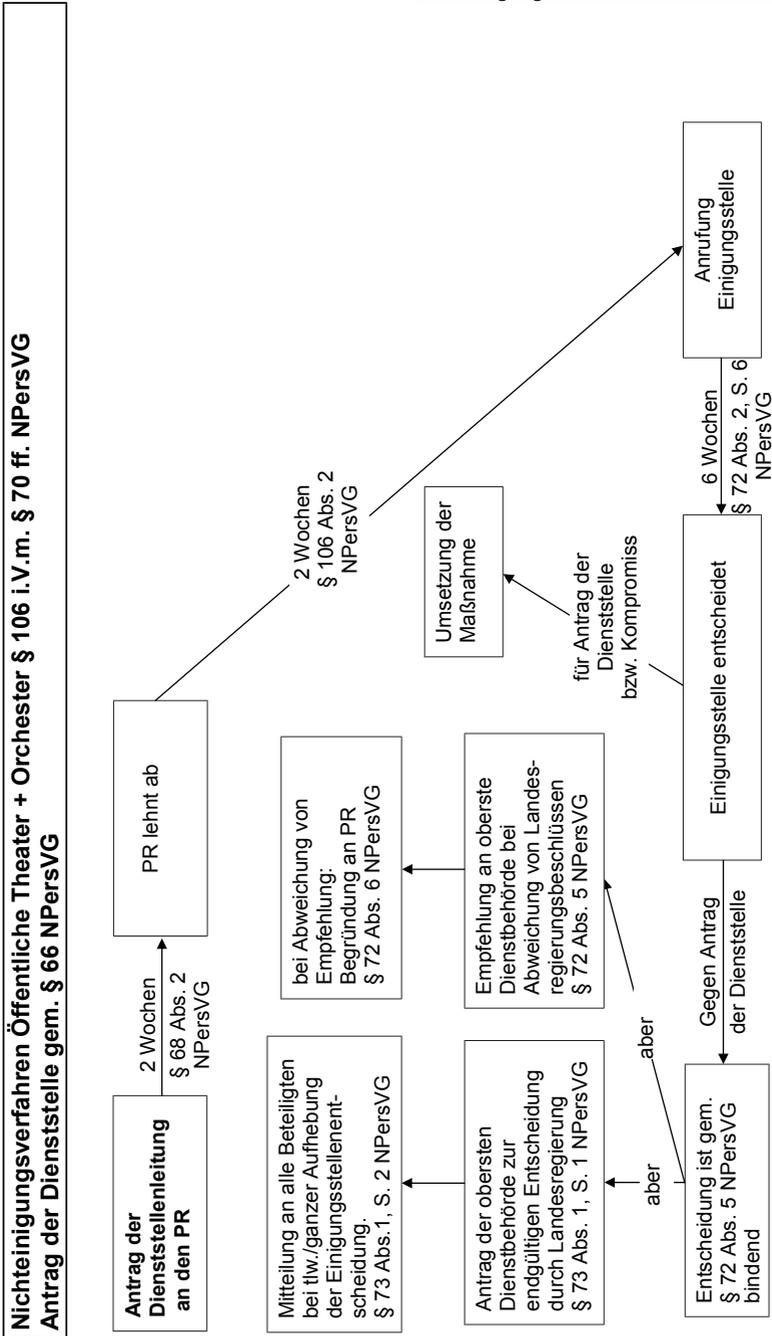


**Nichteinigungsverfahren Theater und Orchester**

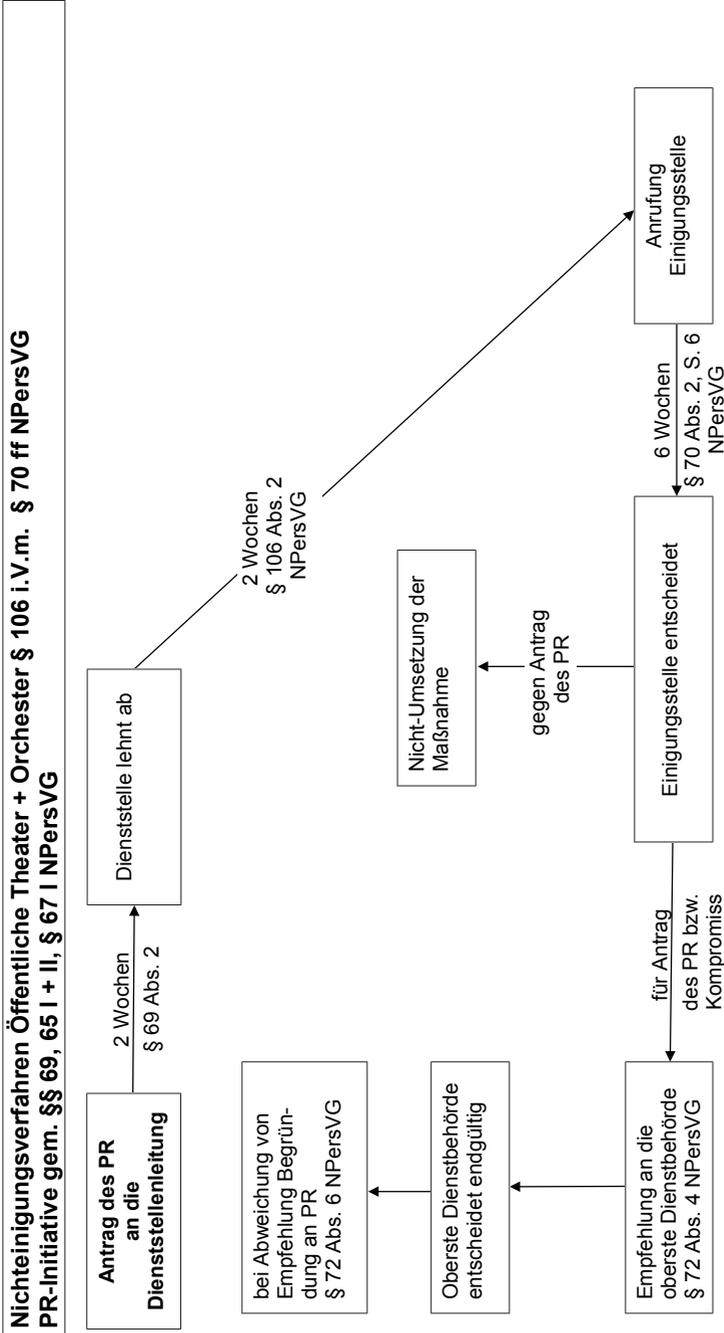
**Nichteinigungsverfahren Öffentliche Theater + Orchester § 106 i.V.m. § 70 ff.  
Antrag der Dienststelle gem. § 65 Abs. 1 und 2 sowie § 67 Abs. 1 NPersVG**



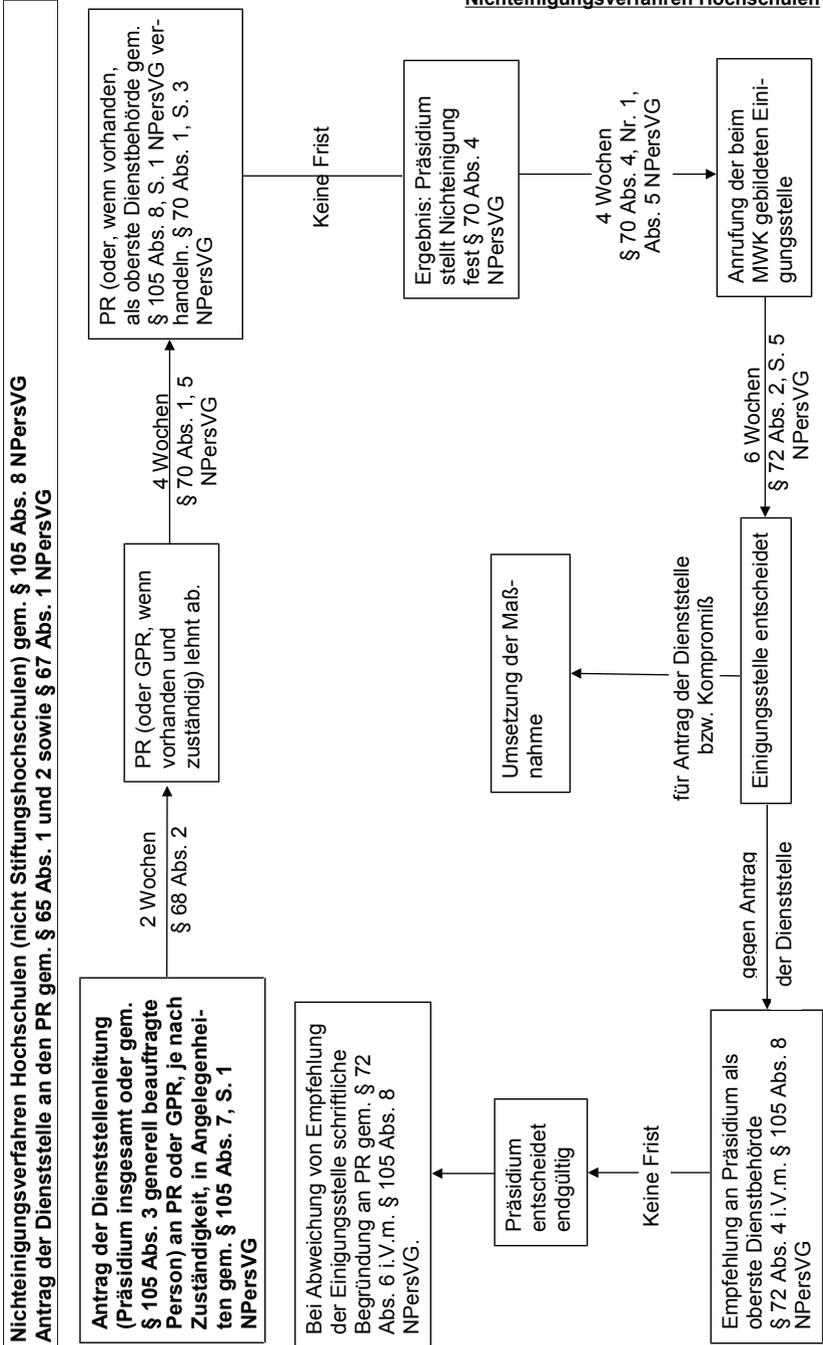
**Nichteinigungsverfahren Theater und Orchester**



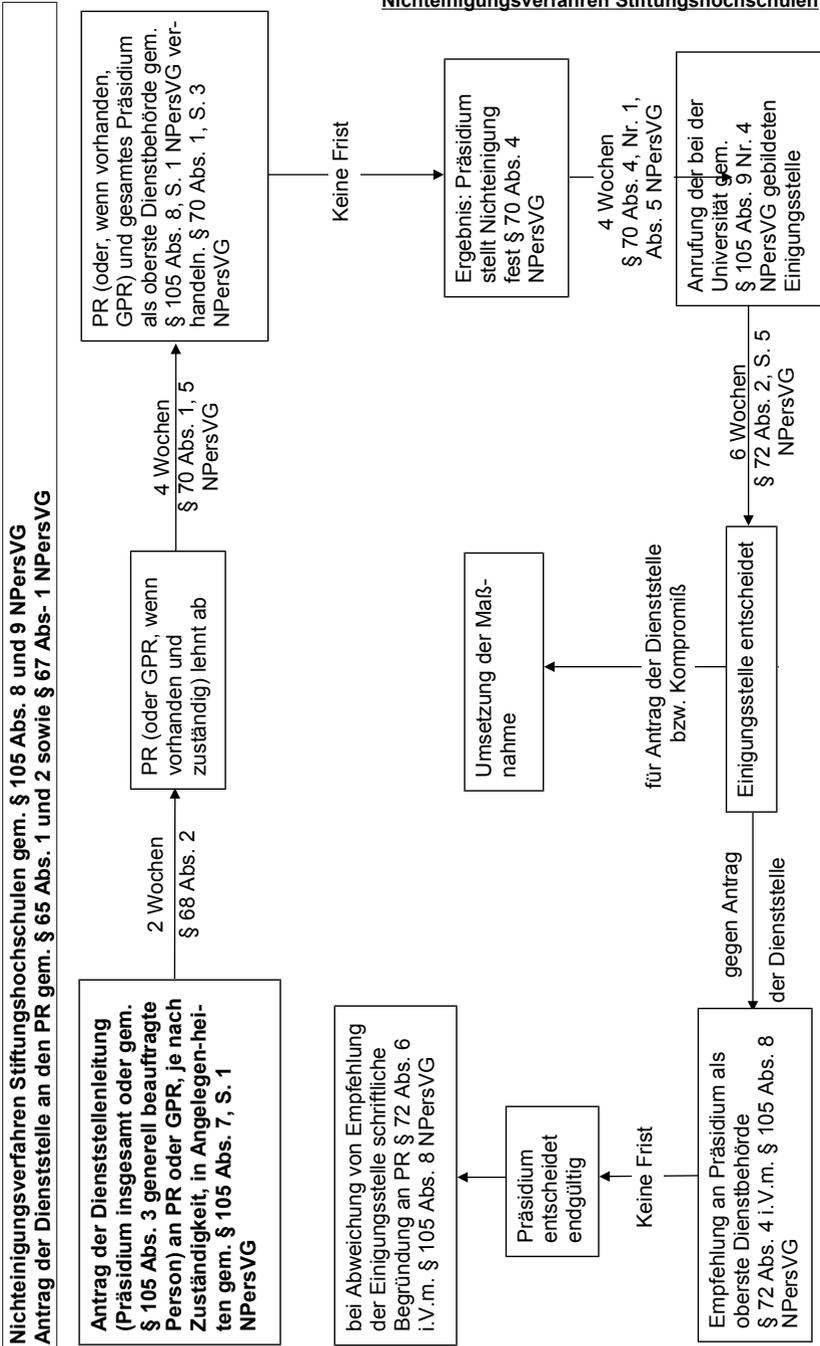
**Nichteinigungsverfahren Theater und Orchester**



**Nichteinigungsverfahren Hochschulen**



**Nichteinigungsverfahren Stiftungshochschulen**

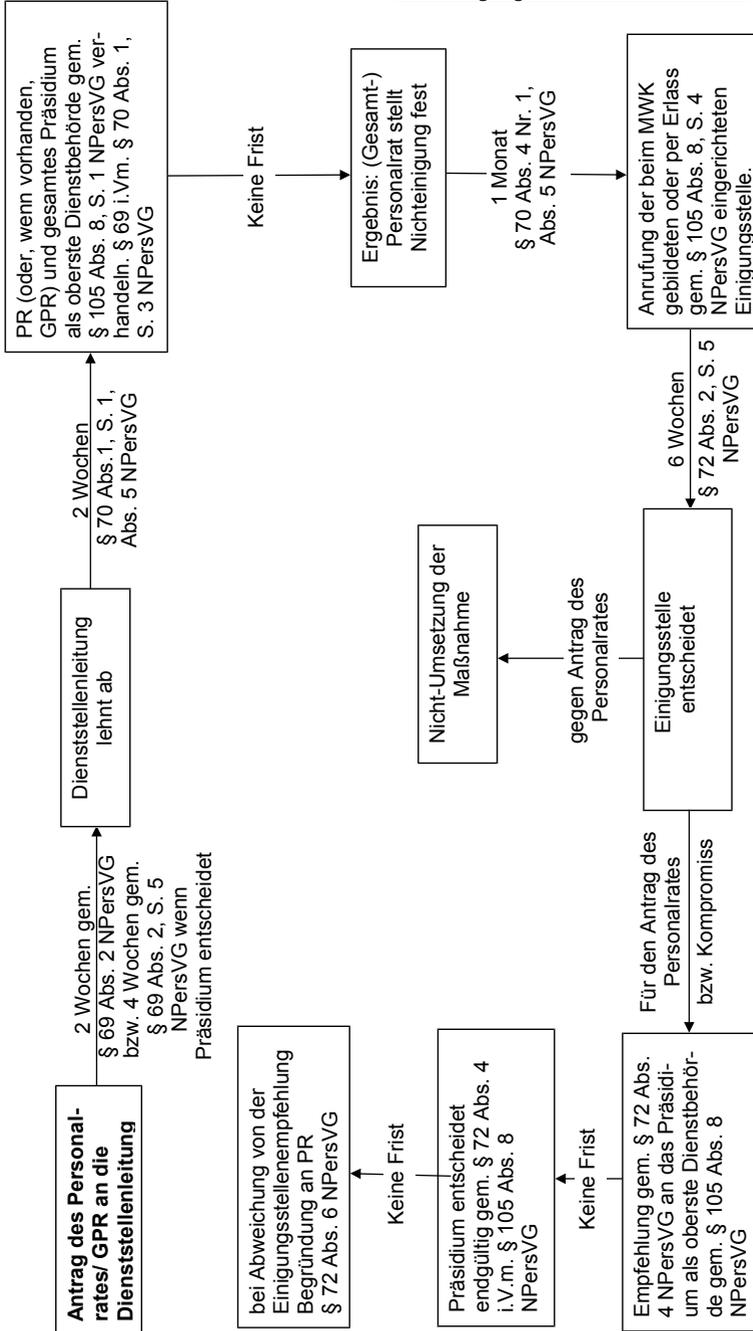




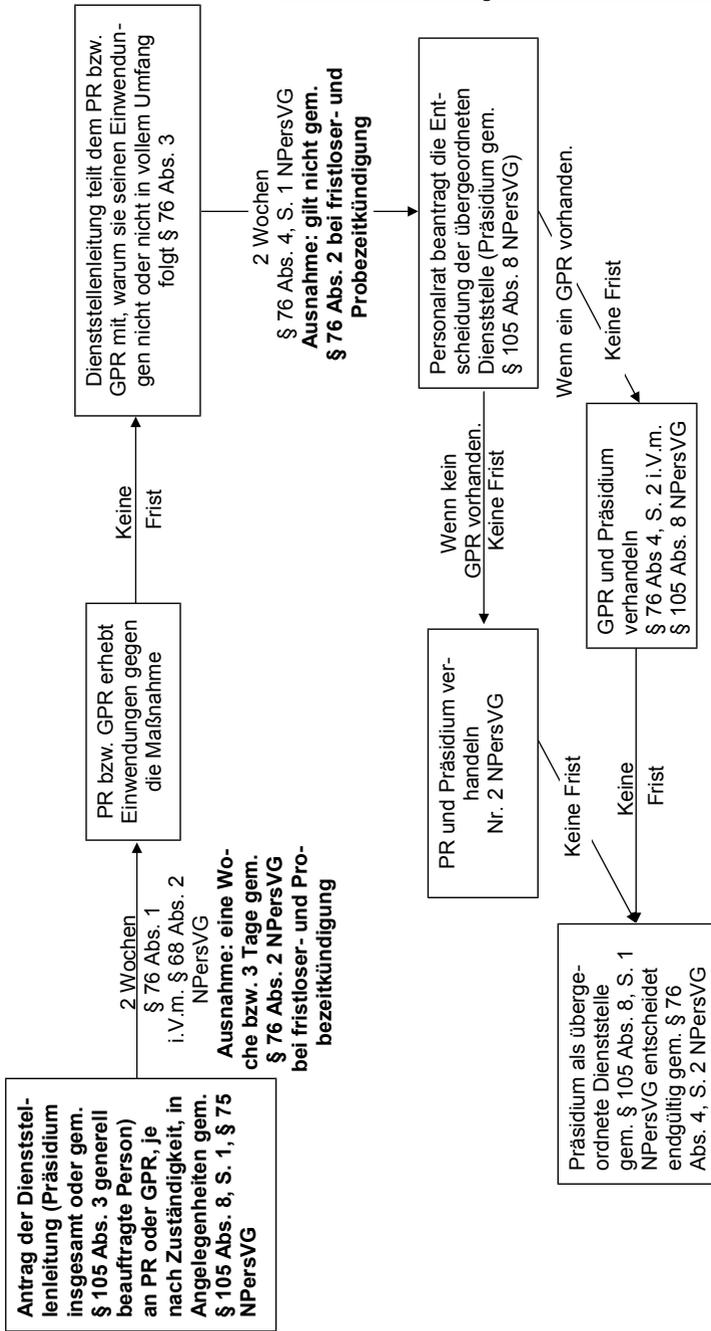


**Nichteinigungsverfahren Hochschulen**

**Nichteinigungsverfahren Hochschulen (nicht Stiftungshochschulen) gem. § 105 Abs. 8 NPersVG  
PR-Initiative gem. §§ 69, 65 Abs. 1 und 2 sowie § 67 Abs. 1 NPersVG**

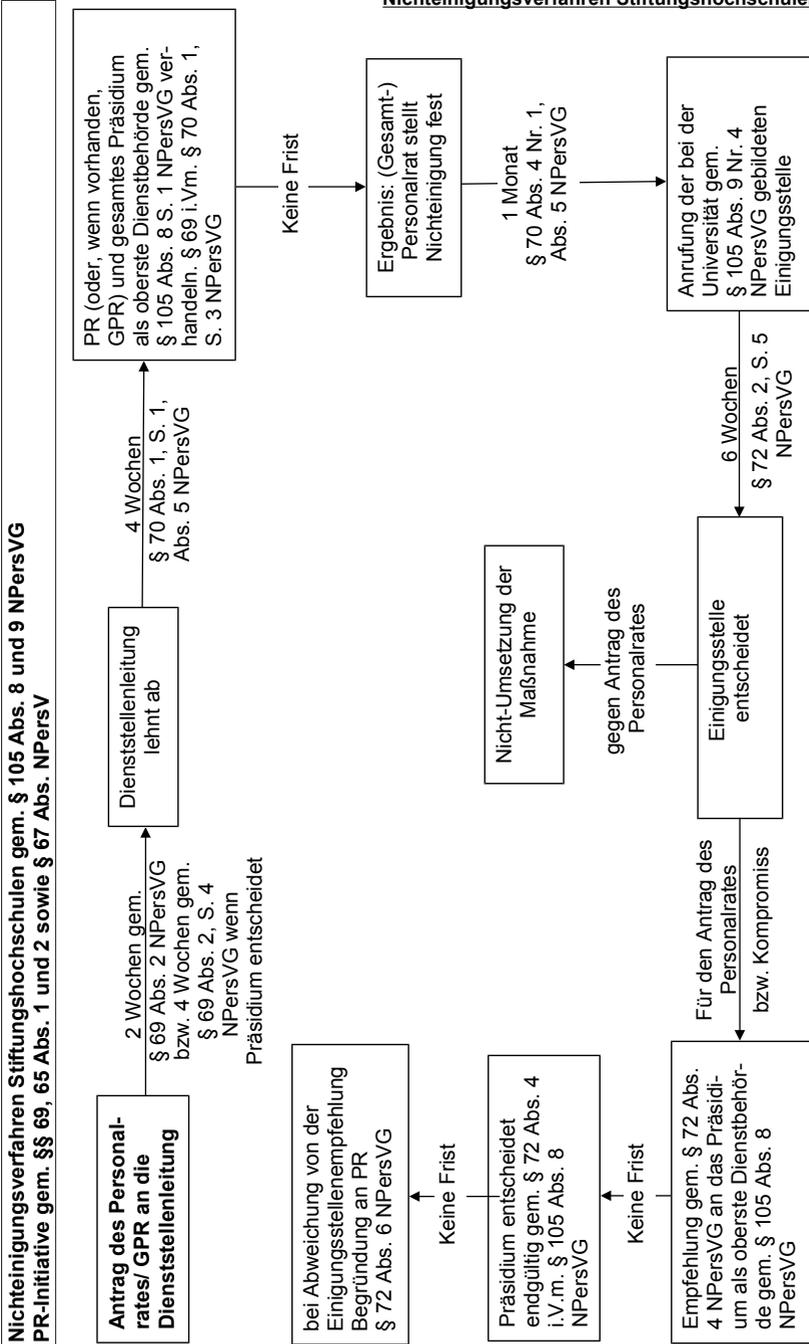


**Benehmensherstellungsverfahren alle Hochschulformen gem. § 105 Abs. 8 und 9 NPersVG  
Antrag der Dienststelle gem. § 76 Abs. 1 NPersVG**



**Benehmensherstellungsverfahren Hochschulen**

**Nichteinigungsverfahren Stiftungshochschulen**

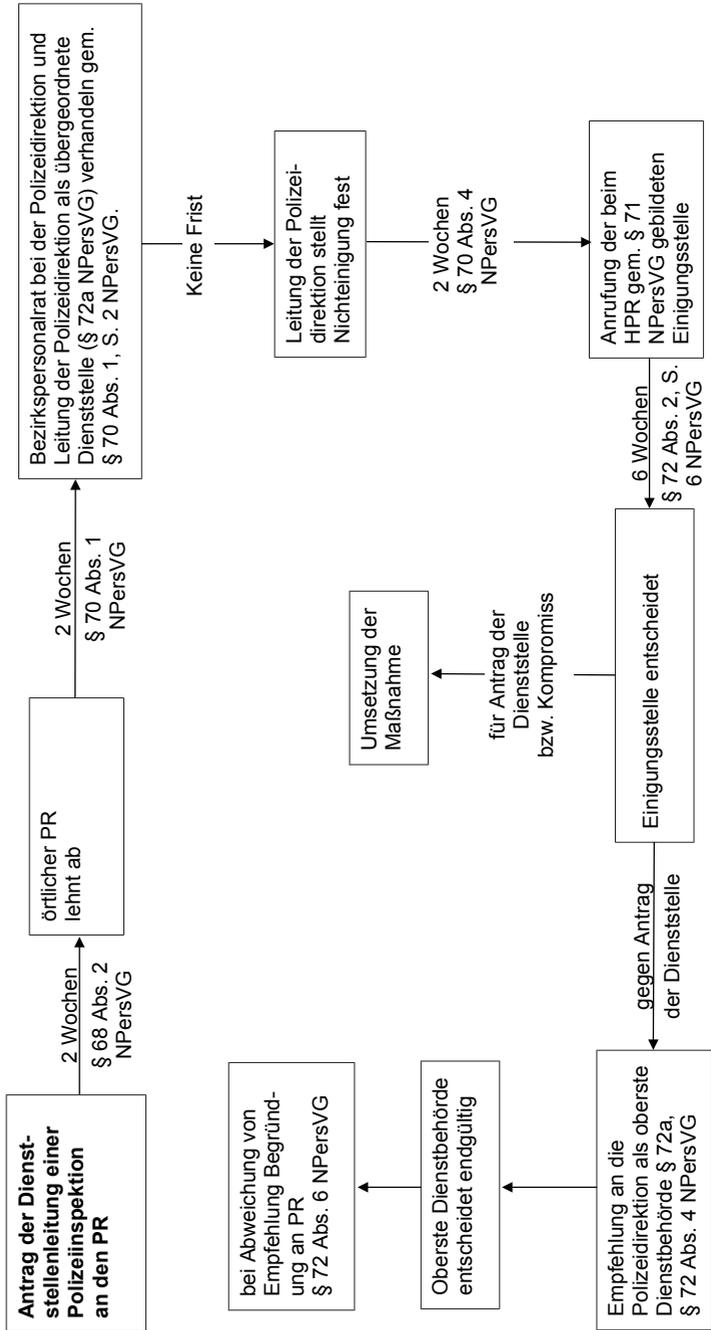


**Nichteinigungsverfahren Polizei**

**Nichteinigungsverfahren in den Polizeidirektionen und der Polizeibehörde für zentrale Aufgaben**

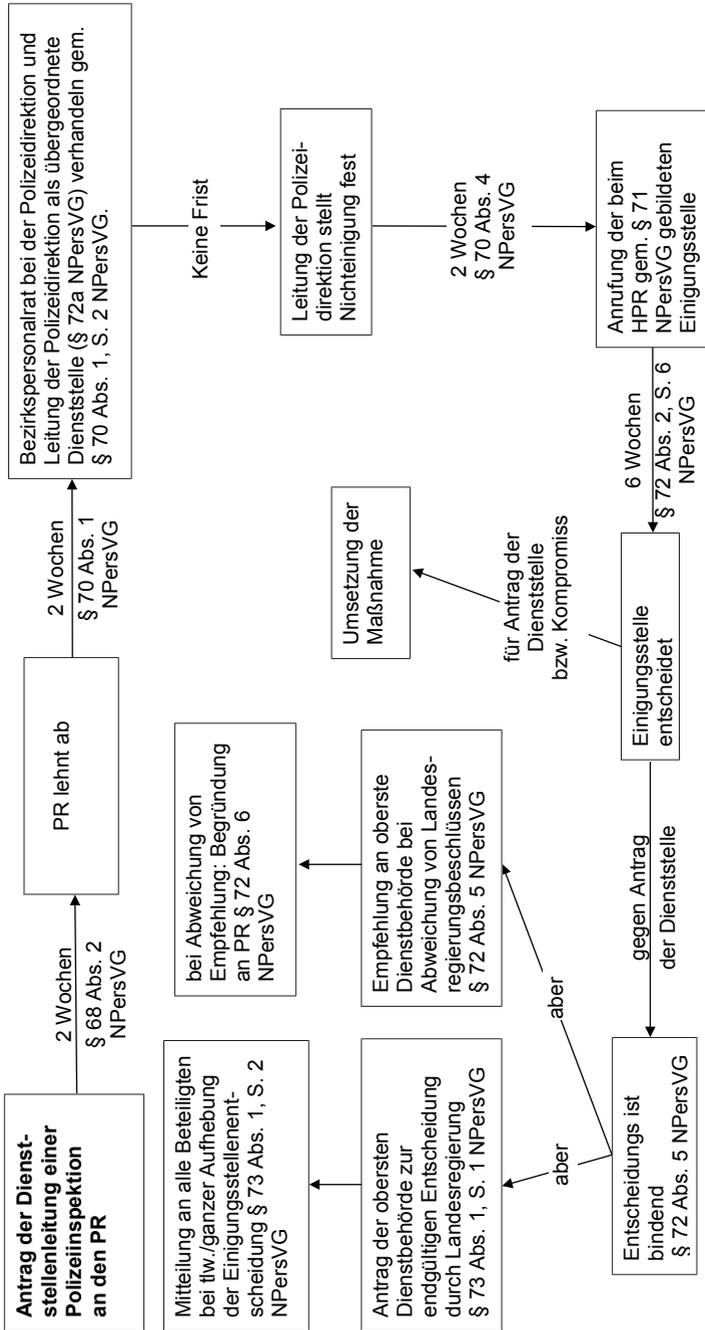
§ 86 i. V. m. § 70 ff. NPersVG

Antrag der Dienststelle gem. § 65 Abs. 1 und 2 sowie § 67 Abs. 1 NPersVG

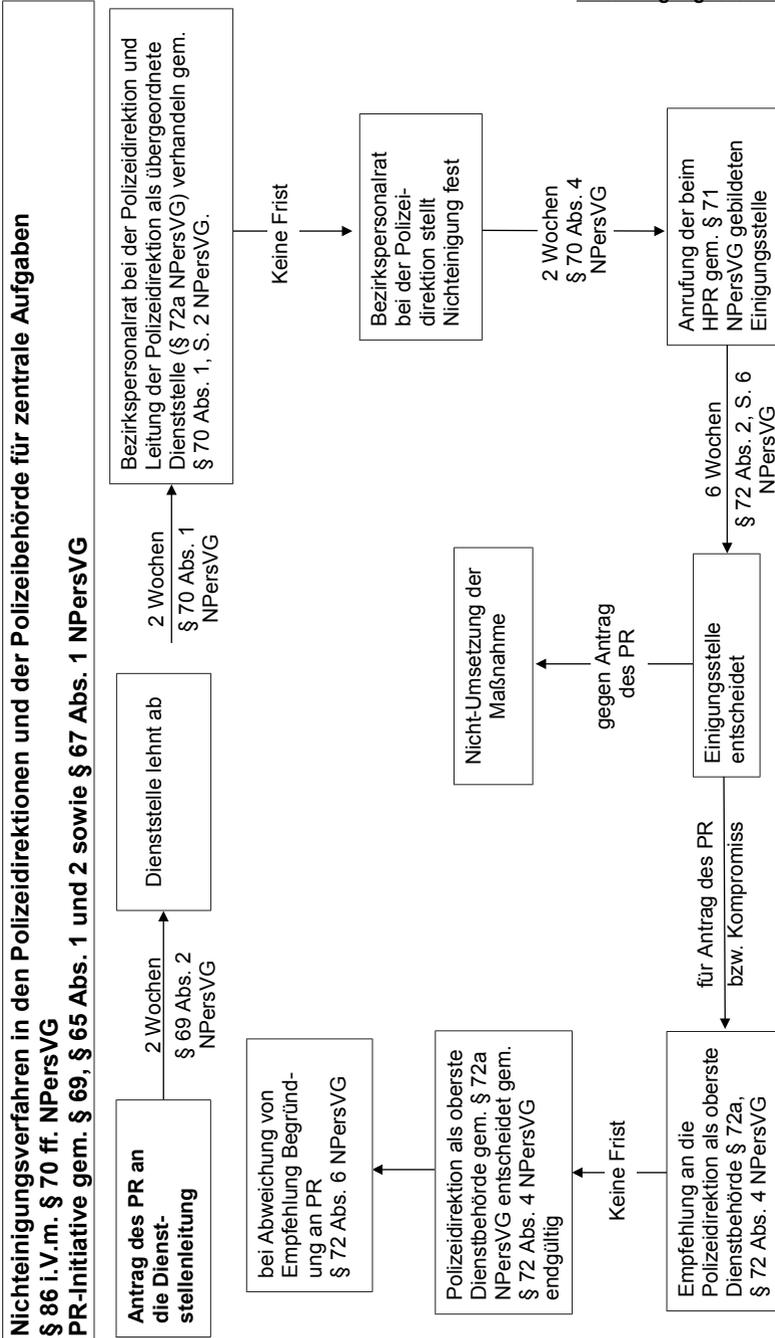


**Nichteinigungsverfahren Polizei**

**Nichteinigungsverfahren in den Polizeidirektionen und der Polizeibehörde für zentrale Aufgaben  
 § 86 i.V.m. § 70 ff. NPersVG  
 Antrag der Dienststelle gem. § 66 NPersVG**

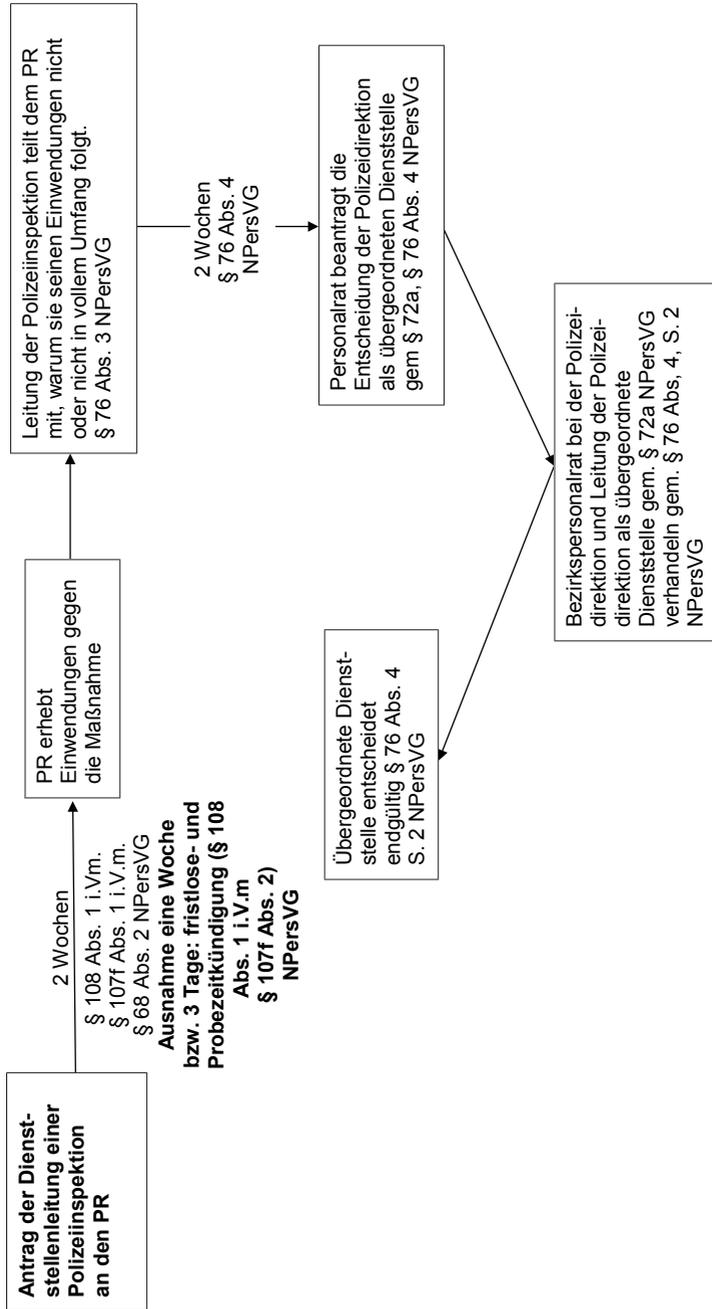


**Nichteinigungsverfahren Polizei**



**Benennungsherstellungsverfahren Polizei**

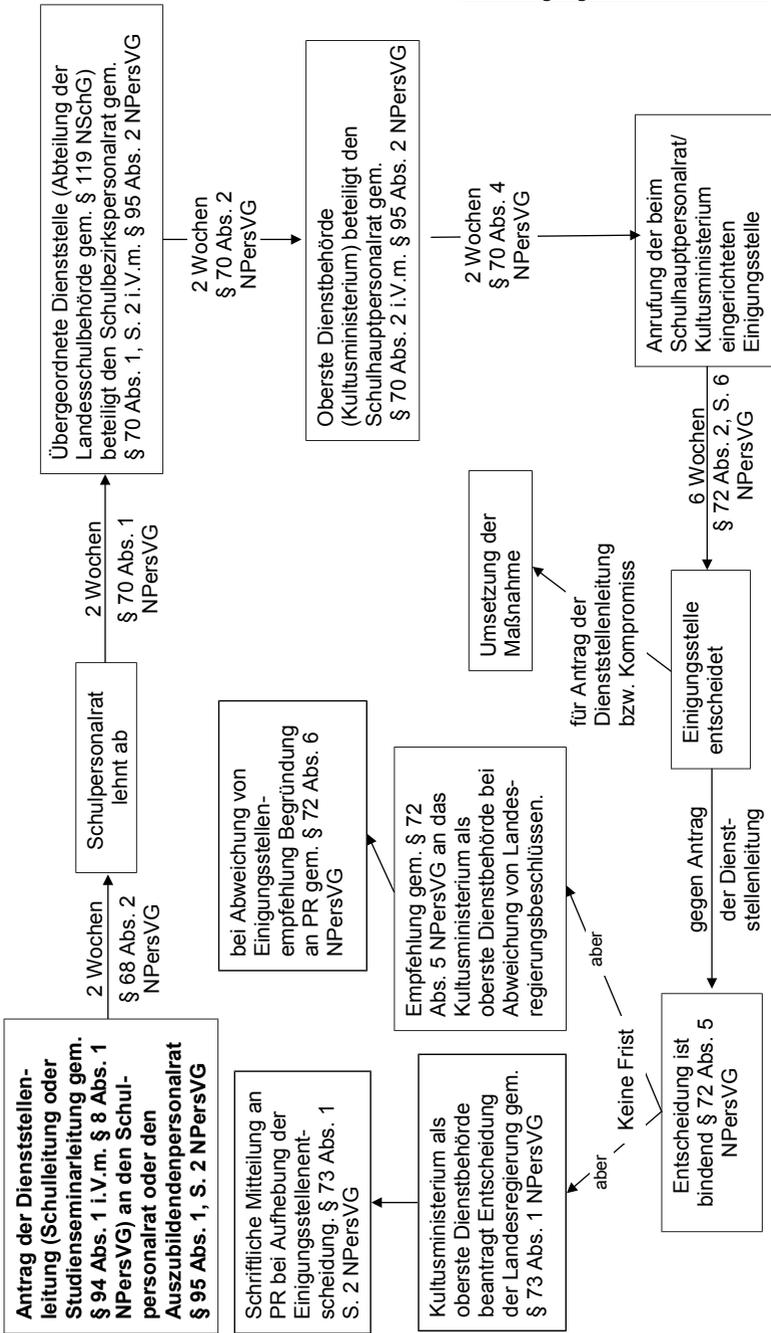
**Benennungsherstellungsverfahren in den Polizeidirektionen und der Polizeibehörde für zentrale Aufgaben  
§ 86 i.V.m. § 70 ff. NPersVG  
Antrag der Dienststelle gem. § 76 Abs. 1 i.V.m. § 75 NPersVG**



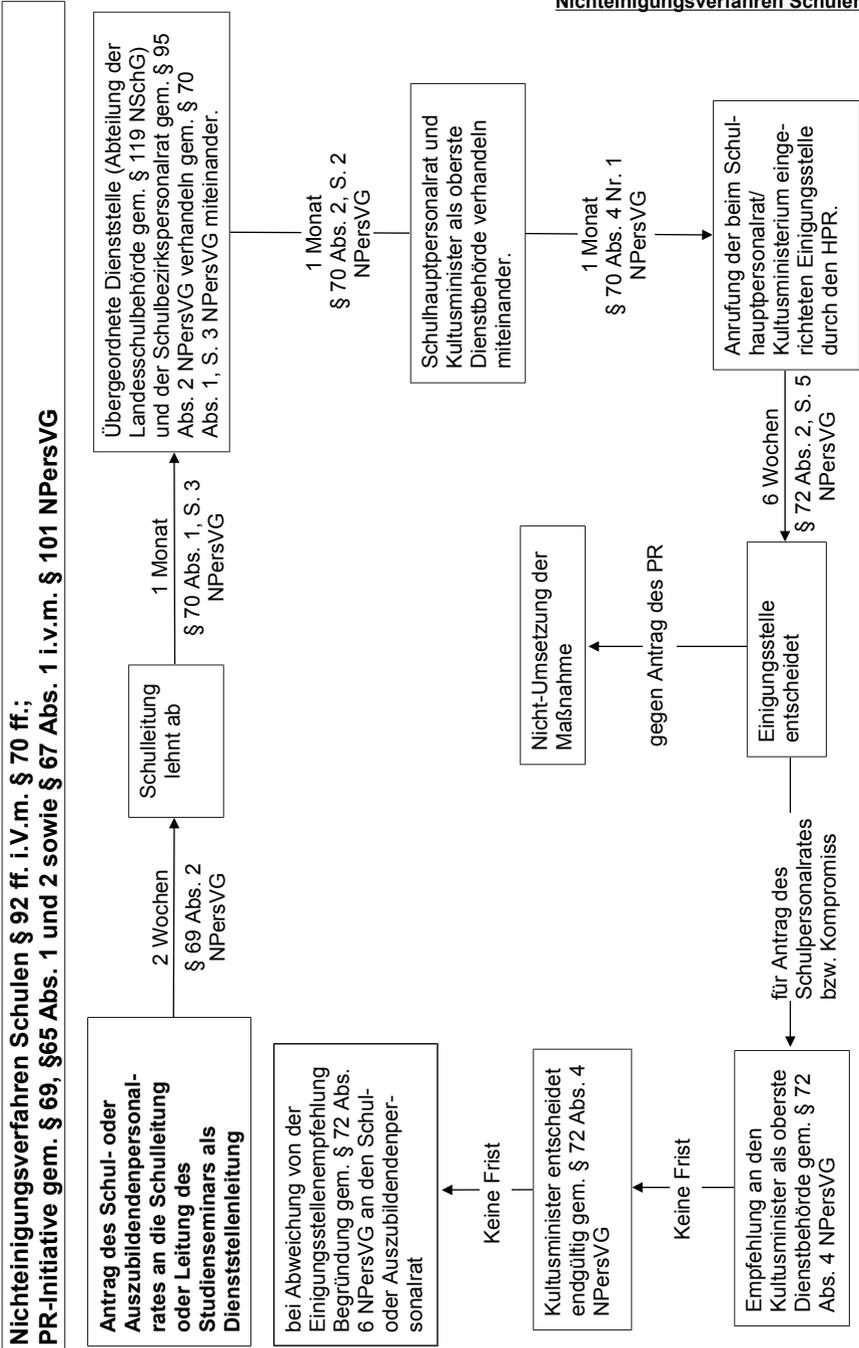


**Nichteinigungsverfahren Schulen**

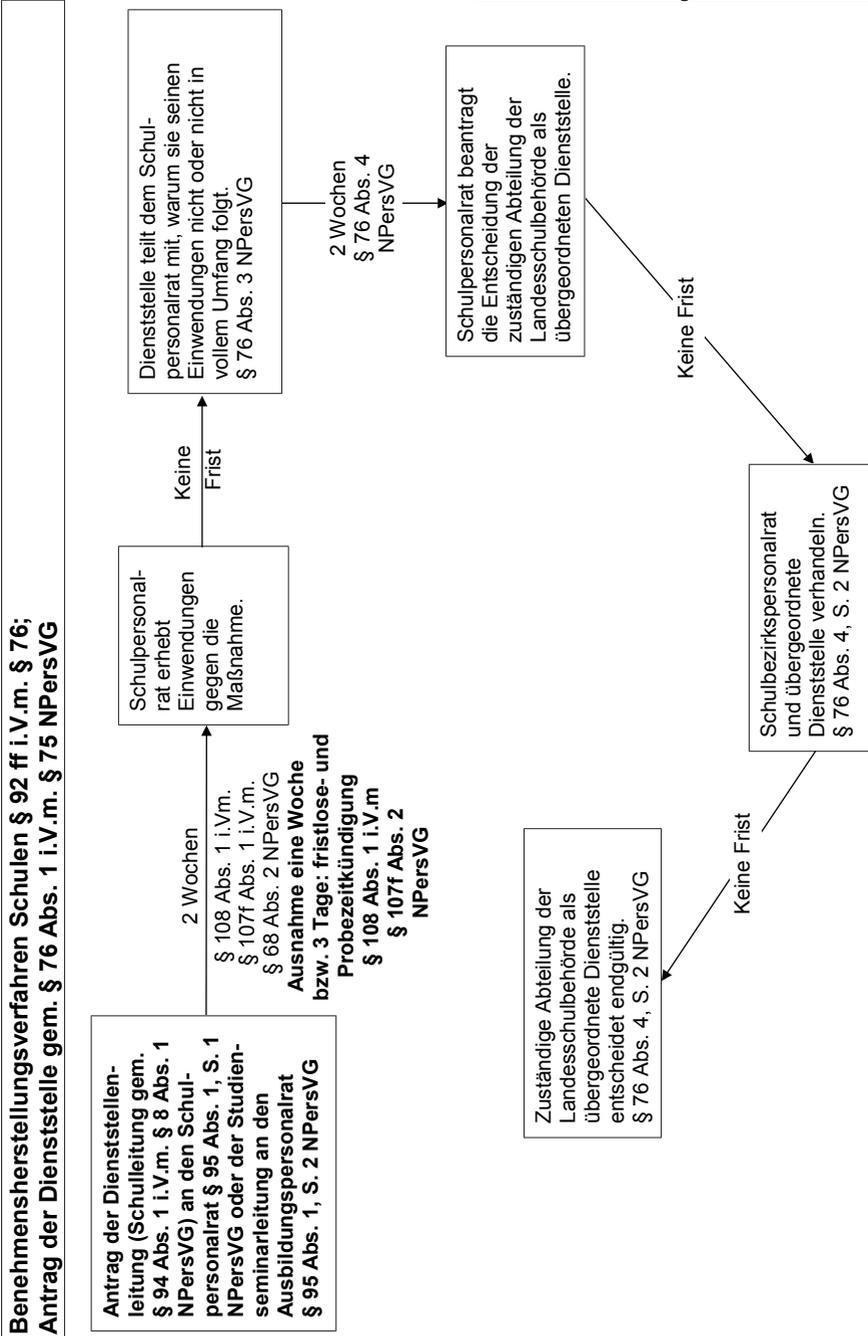
**Nichteinigungsverfahren Schulen § 92 ff. i.V.m. § 70 ff.;  
Antrag der Dienststelle gem. §§ 66 Abs. 1 i.V.m. § 101 NPersVG**



**Nichteinigungsverfahren Schulen**



**Behemershervestellungsverfahren Schulen**



Bitte einsenden an:

**DGB Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt**

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Otto-Brenner-Straße 7

30159 Hannover



## Antrag auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Geschlecht  männl.  weibl.

Straße \_\_\_\_\_ Haus-Nr. \_\_\_\_\_

PLZ / Wohnort \_\_\_\_\_ Nationalität \_\_\_\_\_

E-Mail (privat) \_\_\_\_\_ Telefon (privat) \_\_\_\_\_

Beschäftigt bei \_\_\_\_\_ Beruf \_\_\_\_\_

Beruflicher Status  Arbeiter/in  Angestellte/r  Beamtin/Beamter  Auszubildende/r  Student/in  Sonstiges

Name des Geldinstituts \_\_\_\_\_ Monatliches Bruttoeinkommen/  
Eingruppierung \_\_\_\_\_

Konto-Nr. \_\_\_\_\_ Bankleitzahl \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_ Datum \_\_\_\_\_

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich eventueller Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederbestandsverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzugs im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft \_\_\_\_\_ meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit von meinem angegebenen Konto per Lastschrift abzubuchen. Sollte mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweisen, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Einlösungsverpflichtung.

Die vorstehende Einverständniserklärung sowie die Lastschriftbevollmächtigung kann ich nur gegenüber der Gewerkschaft \_\_\_\_\_ widerrufen.

\_\_\_\_\_  
Datum/Unterschrift der Antragstellerin bzw. des Antragstellers



