

sammen mit dem ABC-Abwehrkontingent in Kuwait, bei der Marinebasis in Dschibouti und bei der Marinefliegerbasis in Mombasa, Kenia, eingesetzt, die alle als sog. »Einzelkämpfer« zahlreiche verschiedene Aufgaben mit Ausnahme des ihnen unbekanntem Bauwesens unter ungewöhnlichen Einsatzbedingungen zu erfüllen hatten. Damit zeigt sich, dass der Einsatz von Angehörigen der Verwaltung einerseits von der Größe des Kontingents abhängt und andererseits weitere Verbesserungen erzielt werden können, sowohl in personeller als auch in struktureller Hinsicht.

VI. Zusammenfassung und Ausblick

Angehörige der Wehrverwaltung erbringen auch in den Einsatzgebieten der Bundeswehr im Ausland – bisher ausschließlich im Status des wehrübenden Soldaten – eine Fülle von Leistungen für die Truppe, so dass die Zuweisung von Aufgaben des Personalwesens an die Wehrverwaltung durch Art. 87b Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes ebenso wie die zur Deckung des unmittelbaren Sachbedarfs der Streitkräfte auch in den Einsatzgebieten grundsätzlich durchgehalten wird. Ferner übernimmt die Wehrverwaltung in einigen Einsatzgebieten auch Funktionen des Bauwesens, weil die im Grundgesetz vorgesehene Aufgabenzuweisung von Aufgaben des Bauwesens an Länderbehörden im Aus-

land weder wirkt noch bisher Vertreter der Landesbauverwaltungen mit eigenen Organisationselementen dort vertreten sind. Im Vergleich mit anderen Staaten, die sich seit Jahrzehnten an Auslandseinsätzen beteiligen, steht die Bundeswehr nach rund zehn Jahren Einsatzerfahrung vergleichsweise erfolgreich da und kann auf eine stolze Bilanz von zahlreichen Einsätzen unter schwierigen Bedingungen zurückblicken.

Gleichwohl bleiben noch eine ganze Reihe von Möglichkeiten, Mängel bei der Wahrnehmung von Einsatzaufgaben zu beseitigen und die Zusammenarbeit zwischen der militärischen Seite und der Verwaltung, aber auch in der Zusammenarbeit mit befreundeten Nationen, Nichtregierungsorganisationen und der UNO zu verbessern. Wünschen wir uns, dass Verbesserungsvorschläge auf fruchtbaren Boden fallen und umgesetzt werden. Die Zusammenarbeit mit der militärischen Seite der Bundeswehr und die Steuerfunktionen des seit Anfang 2002 im Bundesamt für Wehrverwaltung eingerichteten Einsatzführungszentrums der Territorialen Wehrverwaltung und seine Arbeitsweise werden in einem späteren Beitrag näher beleuchtet; außerdem soll die Art und Weise der Personalgewinnung und Vorbereitung der zivilen Mitarbeiter auf den Auslandseinsatz in einem weiteren Beitrag betrachtet werden.

Personalvertretungsrecht des Bundes nach dem BPersVG

Ein Leitfaden durch das Bundespersonalvertretungsgesetz für Einsteiger und Praktiker

Teil I

Von Regierungsoberamtsrat a. D. Dipl.-Verwaltungswirt Joachim Schneider, Lahnstein

Gliederungsübersicht

A. Übersicht über die geschichtliche Entwicklung des Personalvertretungsrechts

B. Der Begriff »Personalvertretung« nach § 1 BPersVG und sachlicher Geltungsbereich des Gesetzes

C. Die Personalvertretung im institutionellen Sinne – Aufbau und Organisation der Personalvertretung und wichtige Grundbegriffe des Gesetzes zum Verständnis der Rechtsmaterie

I. Der »Personalrat« nach § 12 Abs. 1 BPersVG

1. Mindestvoraussetzungen für die Bildung von Personalräten und Zuteilung von Kleindienststellen

1.1 Zum Begriff »Dienststelle«

1.1.1 Begriff Dienststelle im organisatorischen Sinne nach § 6 BPersVG

1.1.2 Der Leiter der Dienststelle als Ansprechpartner des Personalrats nach § 7 BPersVG

1.2 Zum Begriff »Wahlberechtigte« und »Beschäftigte«

1.2.1 Wahlberechtigung (Aktives Wahlrecht) nach § 13 BPersVG

1.2.2 Begriff »Beschäftigte« i. S. d. § 4 BPersVG – zugleich persönlicher Geltungsbereich des BPersVG

1.3 Zum Begriff »Wählbarkeit« (Passives Wahlrecht) nach §§ 14 und 15 BPersVG

2. Das Gruppenprinzip nach § 5 BPersVG

3. Die Zusammensetzung des Personalrats nach §§ 16–18 BPersVG

4. Die Wahl des Personalrats – §§ 19–25 und 27 BPersVG

4.1 Allgemeines, Wahlgrundsätze, Wahlvorschlagsrecht, Zeitpunkt der Wahlen

4.2 Wahl durch Wahlvorstände

- 4.3 Wahlbehinderungsverbot und Kostentragung der Wahl
- 4.4 Wahlanfechtung
- 5. Die Amtszeit des Personalrats – §§ 26–31 BPersVG
- 6. Die Geschäftsführung des Personalrats – §§ 32–45
- 7. Die Rechtsstellung der Personalratsmitglieder
- II. Die Personalversammlung nach §§ 48–52 BPersVG
- III. Die Stufenvertretungen nach §§ 53 und 54 BPersVG
- IV. Der »Gesamtpersonalrat« – § 55 i. V. m. § 6 Abs. 3 BPersVG
- V. Die Einigungsstelle nach § 71 BPersVG
- VI. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nach §§ 57 bis 64 BPersVG
- VII. Die Vertretung der nichtständig Beschäftigten nach § 65 BPersVG
- VIII. Der Ausschuss in Verschlussachen nach § 93 BPersVG

D. Personalvertretung im funktionellen Sinne – Rechte und Pflichten bzw. die Beteiligungsrechte der Personalvertretung

- I. Grundlegende allgemeine Beteiligungsregelungen
 - 1. Das Repräsentationsprinzip
 - 2. Das Prinzip der Geschäftsbereichsgebundenheit (Dienststellenprinzip) nach § 82 Abs. 1 und 2 und die besonderen Regelungen der §§ 82 Abs. 5 und 92 Nr.1 BPersVG
- II. Die allgemeinen Grundsätze für die Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung bzw. die Verhaltens- und Beteiligungsgrundsätze des BPersVG
 - 1. Grundsatz oder Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BPersVG
 - 2. Das Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot nach § 8 BPersVG
 - 3. Das personalvertretungsrechtliche Schweigegebot nach § 10 BPersVG
 - 4. Die monatliche Zusammenkunft – Das Monatsgespräch – nach § 66 Abs. 1 BPersVG
 - 5. Die personalvertretungsrechtliche Friedenspflicht und das Verbot von Arbeitskämpfen nach § 66 Abs. 2 BPersVG
 - 6. Das Verbot der vorzeitigen Anrufung ausstehender Stellen nach § 66 Abs. 3 BPersVG
 - 7. Grundsatz der Behandlung der Beschäftigten nach Recht und Billigkeit und das Gleichbehandlungsgebot bzw. das Diskriminierungsverbot nach § 67 Abs. 1 Satz 1 BPersVG
 - 8. Die Verpflichtung zu vertrauenswürdigem Verhalten und zur objektiven und neutralen Amtsführung nach § 67 Abs. 1 Satz 2 BPersVG
 - 9. Das Verbot der parteipolitischen Betätigung in der Dienststelle nach § 67 Abs. 1 Satz 3 BPersVG
 - 10. Die Gewährleistung der gewerkschaftlichen Betätigung in der Dienststelle und die Wahrung der Vereinigungsfreiheit nach § 67 Abs. 2 und 3 BPersVG
 - 11. Die Verpflichtung zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung der Personalvertretung und zur Vorlage von zu ihrer Aufgabenerfüllung erforderlichen Unterlagen – Das sogenannte allgemeine Informationsrecht der Personalvertretung nach § 68 Abs. 2 BPersVG

- 12. Grundsatz der Durchführung der Entscheidungen durch die Dienststelle und Verbot für den Personalrat, durch einseitige Handlungen in den Dienstbetrieb einzugreifen nach § 74 BPersVG
- III. Allgemeine Aufgaben und Antragsrechte der Personalvertretung
 - 1. Die Antragsrechte der Personalvertretung nach § 68 Abs. 1 Nr. 1 und § 70 BPersVG
 - 1.1 Das allgemeine Antragsrecht nach § 68 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG
 - 1.2 Das besondere Antrags- oder Initiativrecht der Personalvertretung in Mitbestimmungsangelegenheiten nach § 70 BPersVG
 - 1.2.1 Das verfahrensmäßig voll ausgestaltete, nicht eingeschränkte Initiativrecht nach § 70 Abs. 1
 - 1.2.2 Das abgeschwächte Initiativrecht nach § 70 Abs. 2
 - 2. Die allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung nach § 68 Abs. 1 Nr. 2–7 BPersVG
 - 2.1 Die allgemeine Überwachungsaufgabe nach § 68 Abs. 1 Nr. 2
 - 2.2 Hilfe bei Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten nach § 68 Abs. 1 Nr. 3
 - 2.3 Eingliederung und Förderung schutzwürdiger Personen nach § 68 Abs. 1 Nr. 4 und 5
 - 2.4 Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach § 68 Abs. 1 Nr. 5a
 - 2.5 Eingliederung und Förderung ausländischer Beschäftigter nach § 68 Abs. 1 Nr. 6
 - 2.6 Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 68 Abs. 1 Nr. 7
- IV. Die Mitbestimmung – §§ 69, 70, 75, 76 und 77 BPersVG
 - 1. Grundsatz der Mitbestimmung nach § 69 Abs. 1
 - 2. Allgemeiner Überblick über die Mitbestimmungsfälle und ihre Unterteilung nach sachlichen und von der Aufgabenstellung der Dienststelle her zu sehenden Ordnungskriterien
 - 2.1 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten nach § 75 Abs. 1 und § 76 Abs. 1
 - 2.1.1 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer nach § 75 Abs. 1
 - 2.1.2 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Beamten nach § 76 Abs. 1
 - 2.2 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 75 Abs. 2 BPersVG
 - 2.3 Mitbestimmung in den den allgemeinen Dienstbetrieb betreffenden organisatorischen und gemischt organisatorisch sozial-personellen Angelegenheiten nach § 75 Abs. 3–5 und § 76 Abs. 2 ggf. durch Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne des § 73 BPersVG
 - 2.3.1 Mitbestimmung in organisatorischen und sozial-personellen Angelegenheiten nach § 75 Abs. 3 und 4 sowie nach § 76 Abs. 2 mit Geltung für alle Beschäftigten
 - 2.3.2 Mitbestimmung in organisatorischen und sozial-personellen Angelegenheiten nach § 75 Abs. 3 Nr. 4 und 6–10 mit Geltung nur für Arbeitnehmer
 - 2.3.3 Mitbestimmung in organisatorischen und sozial-personellen Angelegenheiten nach § 76 Abs. 2 Nr. 1–4 mit Geltung nur für Beamte

3. Arten und Abstufungen der Mitbestimmung nach verfahrensmäßigen Abgrenzungskriterien
 - 3.1 Die uneingeschränkte oder volle Mitbestimmung
 - 3.2 Die eingeschränkte Mitbestimmung
 - 3.3 Die durch den Versagungskatalog des § 77 Abs. 2 begrenzte Mitbestimmung
 - 3.4 Mitbestimmung nur auf Antrag des Beschäftigten
 - 3.5 Wegfall der an sich vorgesehenen Mitbestimmung durch die Ausschlussregelungen des § 77 Abs. 1 Satz 2 BPersVG
4. Grundzüge des Mitbestimmungsverfahrens nach § 69 BPersVG mit schematischen Übersichten
 - 4.1 Mitbestimmungsverfahren bei Initiative der Dienststelle
 - 4.1.1 Verfahren zwischen Dienststelle und Personalrat
 - 4.1.2 Fortführung des Verfahrens bei Nichteinigung nach § 69 Abs. 3 und 4 durch Anrufung der übergeordneten Dienststellen und Einschaltung der Stufenvertretungen und der Einigungsstelle
 - 4.1.3 Schematische Übersicht über das Mitbestimmungsverfahren nach § 69 bei Initiative der Dienststelle
 - 4.2 Mitbestimmungsverfahren bei Initiativträgen des Personalrats nach § 70 BPersVG
 - 4.2.1 Verfahren zwischen Personalrat und Dienststelle
 - 4.2.2 Fortführung des Verfahrens bei Nichteinigung nach § 69 Abs. 3 und ggf. 4 bei Anrufung der übergeordneten Dienststellen und Einschaltung der Stufenvertretungen und ggf. der Einigungsstelle
 - 4.2.3 Schematische Übersicht über das Mitbestimmungsverfahren nach § 69 bei Initiativträgen der Personalvertretung nach § 70 BPersVG
 - 4.3 Einfache Übungsbeispiele zum Mitbestimmungsverfahren zum Verständnis
- V. Die Mitwirkung – § 72, § 78 Abs. 1 Nr. 1–5 und Abs. 2, § 79 Abs. 1, 2 und 4 BPersVG
 1. Allgemeiner Überblick über die Fälle der Mitwirkung, ihre Arten und Abstufungen
 - 1.1 Mitwirkung in organisatorischen Angelegenheiten nach § 78 Abs. 1 Nr. 1 und 2
 - 1.2 Mitwirkung in Personalangelegenheiten der Beamten nach § 78 Abs. 1 Nr. 3 bis 5
 - 1.3 Mitwirkung bei der ordentlichen Kündigung nach § 79 Abs. 1–3 und 4
 2. Grundzüge des Mitwirkungsverfahrens nach § 72 BPersVG
 3. Schematische Übersicht über das Mitwirkungsverfahren nach § 72 BPersVG
- VI. Die Anhörung nach § 78 Abs. 3–5 und § 79 Abs. 3 und 4 BPersVG
 1. Die Anhörungsfälle in organisatorischen Angelegenheiten nach § 78 Abs. 3–5
 2. Die Anhörungsfälle in personellen Angelegenheiten nach § 79 Abs. 3 und 4 BPersVG
- VII. Die beratende Teilnahme an Prüfungen nach § 80 BPersVG

- VIII. Die Beteiligung der Personalvertretung bei der Bekämpfung von Unfallgefahren sowie beim allgemeinen Arbeitsschutz nach § 81 BPersVG
 1. Die allgemeine Unterstützungspflicht nach § 81 Abs. 1
 2. Die Beteiligungspflicht des Personalrats bei Besichtigungen, Besprechungen und Untersuchungen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes nach § 81 Abs. 2 Satz 1
 3. Das Teilnahmerecht des Personalrats an Besprechungen mit den Sicherheitsbeauftragten nach § 81 Abs. 3
 4. Die besonderen Informationspflichten des Dienststellenleiters gegenüber dem PR nach § 81 Abs. 2 Satz 2, Abs. 4 und 5

E. Die rechtliche Stellung der Gewerkschaften nach dem BPersVG – Überblick

Abkürzungen

BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BAWV	Bundesamt für Wehrverwaltung
BBG	Bundesbeamtengesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDG	Bundesdisziplinargesetz
BeamtVG	Beamtenversorgungsgesetz
BErzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz vom 11. 10. 1952
BetrVG 1972	Betriebsverfassungsgesetz vom 15. 1. 1972 (auch i. d. F. vom 25. 9. 2001)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BNV	Bundesnebenberufungsverordnung
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. 3. 1974, in Kraft ab 1. 4. 1974
BPersVWO	Wahlordnung zum BPersVG vom 1. 12. 1994 (BGBl I S. 3653, VMBI 1994 S. 100)
BPR	Bezirkspersonalrat
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BWVSt Ausland	Bundeswehrverwaltungsstellen im Ausland
BWB	Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung
FHB-FB BWV	Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung – Fachbereich Bundeswehrverwaltung
FWG	Forschungsanstalt der Bundeswehr für Wasserschall und Geophysik
GG	Grundgesetz
GPR	Gesamtpersonalrat
HPR	Hauptpersonalrat
IT-AmtBw	Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
KWEA	Kreiswehrrersatzamt
Mars	Marinearsenal
MTArb	Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder

PersVG 1955	Personalvertretungsgesetz für die Bundesverwaltungen vom 6. 8. 1955
PR	(örtlicher) Personalrat
SBG	Soldatenbeteiligungsgesetz in der Fassung vom 15. 4. 1997
SG	Soldatengesetz
SGB	Sozialgesetzbuch (III., VII., IX. Buch)
StOV	Standortverwaltung
TVLohngrV	Lohngruppenverzeichnis für Arbeiter des Bundes zum MTArb vom 11. 7. 1966
VMBI	Ministerialblatt des Bundesministers der Verteidigung
WBV	Wehrbereichsverwaltung
WIS	Wehrwissenschaftliches Institut für Schutztechnologien – ABC-Schutz
WiTrT	Wirtschaftstruppenteil
WIWEB	Wehrwissenschaftliches Institut für Werk-, Explosiv- und Betriebsstoffe
WRV	Weimarer Reichsverfassung
WTD	Wehrtechnische Dienststellen

A. Übersicht über die geschichtliche Entwicklung des Personalvertretungsrechts

Das Personalvertretungsrecht als Teil des Betriebsverfassungsrechts ist rechtshistorisch gesehen ein noch ziemlich junges Rechtsgebiet, denn es überträgt demokratisches Gedankengut und demokratische Regeln auch auf das Dienst- und Arbeitsleben. Seine Einführung stieß daher selbst noch in der jüngeren Vergangenheit auf nicht unerheblichen Widerstand. Auch und insbesondere im streng hierarchisch strukturierten öffentlichen Dienst allgemein und erst recht in den Einrichtungen der Streitkräfte.

Folgerichtig entwickelten sich (personal-)vertretungsrechtliche Gedanken zunächst außerhalb des öffentlichen Dienstes. So z.B. durch die Gewerbeordnung vom 1. 6. 1891 (§§ 134b, d und h) sowie durch das Preussische Allgemeine Berggesetz in der Fassung vom 14. 7. 1905 (§ 80), die beide schon die Einrichtung von Arbeiterausschüssen vorsahen.

Im öffentlichen Dienst wurden zuerst aufgrund des § 11 des so genannten Hilfsdienstgesetzes vom 5. 12. 1916 teilweise Arbeiterausschüsse eingerichtet und in den Revolutionsjahren bildeten sich in vielen Verwaltungen Beamtenräte und Arbeitneherräte auch ohne gesetzliche Grundlage. Nach Artikel 130 Abs. 3 der WRV sollten dann die Beamten des Reichs nach reichsgesetzlicher Bestimmung besondere Beamtenvertretungen erhalten. Trotz mehrerer Gesetzesvorlagen im Reichstag kam eine derartige gesetzliche Regelung wegen der häufigen Parlamentsauflösungen bis zum Ende der Weimarer Republik jedoch nicht zu Stande. Es bildeten sich zwar trotzdem in einigen großen Reichsverwaltungen aufgrund ergangener Verwaltungsvorschriften Beamtenausschüsse und Beamtenräte, diese hatten jedoch mangels gesetzlicher Grundlage nur beratende Funktionen.

Die Bildung von Arbeitnehmervertretungen wurde auf der Grundlage des Artikels 165 Abs. 2 WRV durch das Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920 reichseinheitlich geregelt, auch für den öffentlichen Dienst. Für Gruppenangelegenheiten waren Arbeiter- und Angestelltenräte, für gemeinsame Angelegenheiten der Arbeitnehmer Betriebsräte zu bilden. Das Gesetz sah unter anderem Mitbestimmungsrechte beim Erlass von Arbeitsordnungen und beim Kündigungsschutz vor. 1934 wurde das Betriebsrätegesetz von 1920 aufgehoben und die Tätigkeit von Beamtenvertretungen untersagt. Durch das stark vom nationalsozialistischen Führerprinzip geprägte »Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben« vom 23. 3. 1936 wurde die Bildung von Vertrauensräten im öffentlichen Dienst vorgeschrieben. Diese sollten das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft vertiefen. Personalvertretungsrechtliche Aufgaben hatten sie nicht. Beamte durften ihnen nicht angehören und diese durften auch keine anderen Vertretungen bilden.

Nach dem 2. Weltkrieg führte das Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 30. 4. 1946 (so genanntes Betriebsrätegesetz 1946) wieder die einheitliche Bildung von Betriebsräten ein, und es wurden trotz erheblicher rechtlicher Bedenken gemeinsame Vertretungen für die Beamten und die Arbeitnehmer gebildet, obwohl das Gesetz die Beamten gar nicht erwähnte.

Das Kontrollratsgesetz Nr. 22 wurde für den Bereich der Privatwirtschaft durch das BetrVG vom 11. 10. 1952 abgelöst. Das Gesetz galt gemäß § 88 nicht für den öffentlichen Dienst. Für diesen sollte, auch aus verfassungsrechtlichen Erwägungen, ein eigenes Gesetz geschaffen werden, das die Besonderheiten der Aufgabenstellung des öffentlichen Dienstes mehr berücksichtigen sollte. Maßgebend war hierfür unter anderem auch die Überlegung, dass die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen ihre Schranke dort haben müssten, wo sie die nach Artikel 65 GG vorgesehene parlamentarische Verantwortlichkeit der Spitzen der Exekutive berühren. Für den Bereich des Bundes trat dann am 6. 8. 1955 das PersVG 1955 in Kraft. Es enthielt aufgrund des Artikels 75 Nr. 1 GG erlassene Rahmenvorschriften für die Bundesländer. Der Geltungsbereich des Gesetzes, das die Bildung von Personalvertretungen in der auch heute noch grundsätzlich gleichen Art vorsah, wurde durch das SG vom 19. 3. 1956 auch auf die Einrichtungen der Bundeswehr ausgedehnt.

Das BetrVG 1952 und das PersVG 1955 entsprachen schon bald nicht mehr den Vorstellungen der demokratischen Nachkriegsgesellschaft über die Art und den Umfang der Beteiligung der Beschäftigten an der Ausgestaltung ihrer Dienst- und Arbeitsverhältnisse. Nach Ankündigung einer baldigen Reform beider Gesetze in der Regierungserklärung vom 28. 10. 1969 wurde das Betriebsverfassungsrecht durch das BetrVG

1972 neu geregelt. Dieses Gesetz gilt auch in seiner Neufassung vom 25. 9. 2001 gemäß § 130 ebenfalls nicht für den öffentlichen Dienst. Für diesen wurde mit BGBl I S. 693 das *Bundespersönlichkeitsgesetz* vom 15. 3. 1974 (BPersVG) erlassen und ab 1. 4. 1974 in Kraft gesetzt. Das BPersVG erweiterte unter anderem die Rechte der Personalvertretungen erheblich und es unterwarf viele bisher nur der Mitwirkung der Personalvertretungen unterliegende Angelegenheiten der jetzt im Gesetz eindeutig dominierenden Mitbestimmung. Der Aufbau der Personalvertretungen blieb durch das neue Gesetz jedoch prinzipiell unverändert.

B. Der Begriff »Personalvertretung« nach § 1 BPersVG und sachlicher Geltungsbereich des Gesetzes

Nach § 1¹ werden in allen Verwaltungen des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten des Bundes Personalvertretungen gebildet. Das BPersVG verwendet den Begriff Personalvertretung wie hier im § 1 prinzipiell als eine Art *Sammel- oder Oberbegriff*, speziell wenn es die Personalvertretung in ihrer Gesamtheit anspricht und eine nähere Konkretisierung nicht gewollt oder möglich ist. Doch gebraucht es diesen Begriff, gesetzestechnisch nicht ganz glücklich, vereinzelt auch in konkretisierender Form, so dass sich nicht immer klar erkennen läßt, ob die Personalvertretung in ihrer abstrakten Gesamtheit oder in einer konkreten Form angesprochen ist. Dies muss dann jeweils im Einzelfall anhand der dem Begriff Personalvertretung untergeordneten Begriffe und Einrichtungen geklärt werden.

Der Begriff Personalvertretung wird im BPersVG und in der personalvertretungsrechtlichen Praxis generell zudem unter zwei Gesichtspunkten verwendet. Und zwar erstens als *Personalvertretung im institutionellen Sinne*, also im Sinne von Einrichtungen oder Institutionen der Personalvertretung, und zweitens als *Personalvertretung im funktionellen Sinne*, also im Sinne von Aufgaben, Rechten und Pflichten der Personalvertretung. Der Begriff »Personalvertretung im funktionellen Sinne« läßt sich nur schwer genauer umreißen, beschreiben und konkretisieren. Im institutionellen Sinne ist Personalvertretung auf jeden Fall der zusammenfassende Oberbegriff für alle Personalvertretungsorgane der Beschäftigten in den Verwaltungen, Betrieben und sonstigen Einrichtungen des Bundes allgemein und der Bundeswehr im Besonderen, deren Bildung im BPersVG speziell geregelt ist.

¹ Alle §§-Angaben ohne Bezeichnung beziehen sich auf das BPersVG.

C. Die Personalvertretung im institutionellen Sinne, also Aufbau und Organisation der Personalvertretung und wichtige Grundbegriffe des Gesetzes zum Verständnis der Rechtsmaterie

I. Der »Personalrat« nach § 12 Abs. 1 BPersVG

1. Mindestvoraussetzungen für die Bildung von Personalräten und Zuteilung von Kleindienststellen

Nach § 12 Abs. 1 werden in allen Dienststellen, die *in der Regel* mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind, *Personalräte* (PR) gebildet. Dies gilt im Geschäftsbereich des BMVg gemäß § 70 SG auch für die zivilen Beschäftigten bei militärischen Dienststellen und Einrichtungen. In der Regel Beschäftigte bedeutet hier, es kommt nicht auf die im Zeitpunkt der Wahl tatsächlich in der Dienststelle Tätigen an, sondern es ist die Zahl maßgebend, die unter regulären Umständen dort z. B. nach dem Stellenplan (ODSP, ODP, STAN usw.) beschäftigt wäre. Dienststellen, die die Mindestvoraussetzungen des § 12 Abs. 1 nicht erfüllen, werden gemäß § 12 Abs. 2 von der übergeordneten Dienststelle im Einvernehmen mit der zuständigen Stufenvertretung einer benachbarten Dienststelle zugeteilt (s. hierzu VMBI 1975 S. 128). Bezüglich der personalvertretungsrechtlichen Zugehörigkeit der Geräteeinheiten siehe VMBI 1975 S. 157.

Zur Prüfung der Mindestvoraussetzungen des § 12 Abs. 1 gilt Folgendes:

1.1. Zum Begriff »Dienststelle«

1.1.1 Begriff Dienststelle im organisatorischen Sinne nach § 6. Dienststellen im Sinne des BPersVG sind gemäß § 6 Abs. 1 die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen des Bundes und die Bundesgerichte. Dabei bildet die einer Behörde der Mittelstufe unmittelbar nachgeordnete Behörde, also die jeweilige Ortsbehörde, nach § 6 Abs. 2 mit den ihr nachgeordneten Stellen jeweils insgesamt eine Dienststelle, soweit nicht auch die weiter nachgeordneten Stellen im Verwaltungsaufbau nach Aufgabenbereich und Organisation wiederum selbständig sind. Behörden der Mittelstufe im Sinne des BPersVG sind die der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordneten Behörden, denen andere Dienststellen nachgeordnet sind, im Geschäftsbereich des BMVg also z. B. die WBV.

Somit sind PR generell bei den einzelnen, wirtschaftlich selbständigen Dienststellen mit eigenem Aufgabenbereich, organisatorischer Selbständigkeit und eigener Entscheidungskompetenz zu bilden, ohne Rücksicht auf ihre hierarchische Stellung im Verwaltungsgefüge. Wegen ihrer grundsätzlichen Ortsgebun-

denheit und der prinzipiell auf die eigene örtliche Dienststelle und deren Befugnisse begrenzten Zuständigkeit werden die PR der einzelnen Dienststellen im Sprachgebrauch, *nicht jedoch im Gesetz*, zur besseren Abgrenzungsfähigkeit auch als so genannter örtlicher PR bezeichnet. Örtliche PR sind daher nicht nur bei den selbständigen Ortsbehörden, wie z.B. bei den StOV, den KWEA, den einzelnen WiTrT, den Schulen der Bundeswehr usw., zu bilden, sondern auch bei den Mittelbehörden, also den WBV, bei den so genannten oberen Bundesbehörden wie z.B. dem BWB, dem BAWV und dem IT-AmtBw sowie selbstverständlich auch im BMVg. *Subsumiert unter den Oberbegriff Personalvertretung ist der (örtliche) PR somit die jeweilige Personalvertretung der Beschäftigten einer ganz bestimmten Dienststelle.*

1.1.2 Der Leiter der Dienststelle als Ansprechpartner des Personalrats nach § 7. Gemäß § 7 Satz 1 des Gesetzes handelt für die Dienststelle in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten ihr Leiter. Er kann sich gemäß § 7 Satz 2 (nur) bei Verhinderung durch seinen *ständigen Vertreter* vertreten lassen. Der Dienststellenleiter ist damit der geborene und bei Anwesenheit und Nichtverhinderung auch der einzige und maßgebliche Ansprechpartner des PR. Bei obersten Dienstbehörden kann der Dienststellenleiter jedoch auch den Leiter der Abteilung für Personal- und Verwaltungsangelegenheiten (im BMVg also z. B. den Abteilungsleiter Personal-, Sozial- und Zentralangelegenheiten), bei Bundesoberbehörden ohne nachgeordnete Dienststellen und bei Behörden der Mittelstufe auch den jeweils entsprechenden Abteilungsleiter zu seinem Vertreter bestimmen. In den WBV also z. B. den Vizepräsidenten oder den Leiter der Abteilung I. Nach § 7 Satz 3 können ausnahmsweise auch sonstige Beauftragte (ggf. auch nur teilweise oder nur für bestimmte Aufgabengebiete) zum Vertreter des Dienststellenleiters bestimmt werden, sofern sich der PR mit dieser Beauftragung einverstanden erklärt, ihr also zustimmt.

1.2. Zum Begriff »Wahlberechtigte« und »Beschäftigte«

1.2.1 Wahlberechtigung (Aktives Wahlrecht) nach § 13. Wahlberechtigt sind nach § 13 Abs. 1 alle Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, dass sie infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen. Beschäftigte, die am Wahltag seit mehr als sechs Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind (z.B. wegen Sonderurlaubs ohne Bezüge, Elternzeit nach dem BErzGG usw.), sind nicht wahlberechtigt. Das gilt nach einem Beschluss des BVerwG auch für Grundwehrdienst oder Zivildienst über sechs Monate Leistende und für Rentner auf Zeit, deren Arbeitsverhältnis am Wahltag seit mehr als sechs Monaten ruht [s. BVerwG 6 P 12.79 vom

20. 11. 1979, Erlasse BMVg S II 2 (1) – 15-01-01 vom 29. 2. 1980 und vom 9. 4. 1985].

Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird gemäß § 13 Abs. 2 in dieser wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Moment verliert er das Wahlrecht in der alten Dienststelle. Dies gilt nicht für Beschäftigte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des GPR freigestellt sind, und für sonstige Beschäftigte, wenn feststeht, dass sie binnen weiterer sechs Monate an ihre alte Dienststelle zurückkehren werden. Beamte im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Ausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde (z. B. der Standortverwaltung, die ihr Ausbildungsstammpplatz ist) wahlberechtigt (§ 13 Abs. 3).

1.2.2. Begriff »Beschäftigte« i. S. d. § 4 – zugleich persönlicher Geltungsbereich des BPersVG. Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Sinne des BPersVG sind bezogen auf den Geltungsbereich des Gesetzes gemäß § 4 Abs. 1 die Beamten, Angestellten und Arbeiter einschließlich der zu ihrer Ausbildung Beschäftigten des Bundes sowie Richter, die an eine der in § 1 des Gesetzes genannten Verwaltungen oder zur Wahrnehmung einer nichtrichterlichen Tätigkeit an ein Gericht des Bundes abgeordnet sind. Wer entsprechender Beamter, Angestellter oder Arbeiter ist, bestimmt sich nach § 4 Abs. 2–4 nach den Beamtengesetzen oder den einschlägigen Tarifverträgen. Im Geschäftsbereich des BMVg können Beschäftigte im Sinne des BPersVG auch Soldaten sein, wenn diese nach den §§ 48–52 SBG in einzelnen (auch militärischen) Dienststellen und Einrichtungen Personalvertretungen wählen.

Als Beschäftigte im Sinne des BPersVG gelten nach § 4 Abs. 5 nicht:

- Personen, deren Beschäftigung überwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist, und
- Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden.

Beachte abschließend: Das BPersVG benutzt zur Bestimmung seines persönlichen Geltungsbereichs und des von ihm angesprochenen Personenkreises durchgängig den allgemeinen Oberbegriff »Beschäftigte«. Andere Terminologien (wie z. B. Bedienstete usw.) sind daher im Geltungsbereich dieses Gesetzes nicht anzuwenden.

1.3. Zum Begriff »Wählbarkeit« (Passives Wahlrecht) nach §§ 14 und 15

Nach § 14 Abs. 1 sind wählbar in die Personalvertretung alle Wahlberechtigten (§ 13), die am Wahltag

- Nr. 1. seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören *und*
- Nr. 2. seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind.

Besteht die oberste Dienstbehörde oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es gemäß § 15 Abs. 1 für die Wählbarkeit nicht der Voraussetzung des § 14 Abs. 1 Nr. 1. Die Voraussetzung des § 14 Abs. 1 Nr. 2 entfällt gemäß § 15 Abs. 2, wenn nicht mindestens fünfmal soviel Beschäftigte jeder Gruppe vorhanden wären, als nach den §§ 16 und 17 (s. dort) zu wählen sind. In neu eröffneten Dienststellen kann damit z. B. auch vor Ablauf der Fristen des § 14 Abs. 1 gewählt werden.

Nicht wählbar in die Personalvertretung sind generell Beschäftigte, welche die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen (§ 14 Abs. 1 Satz 2), sowie Beschäftigte, die wöchentlich regelmäßig weniger als 18 Stunden beschäftigt sind (§ 14 Abs. 2 Satz 1). Die in § 13 Abs. 3 genannten Personen (Beamte im Vorbereitungsdienst etc.) sind nicht in eine Stufenvertretung wählbar (§ 14 Abs. 2 Satz 2).

Nicht wählbar nur für die Personalvertretung ihrer Dienststelle sind gemäß § 14 Abs. 3 die in § 7 genannten Personen. Also der Dienststellenleiter und sein ständiger Vertreter (i. d. R. der von der vorgesetzten Behörde als solcher benannter, nicht auch der so genannte Abwesenheitsvertreter), die nach § 7 Satz 3 zum Vertreter bestimmten Abteilungsleiter in den obersten und in den mittleren Dienstbehörden sowie Beauftragte im Sinne des § 7 Satz 4. Außerdem sonstige Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten in der Dienststelle befugt sind. Gemeint sind hier jedoch nur die in den §§ 75 Abs. 1 und 76 Abs. 1 enumerativ genannten Personalmaßnahmen; sonstige allgemeine Vorgesetztenbefugnisse wie Urlaubsgewährung, Beurteilungsrecht und dergleichen stehen der Wählbarkeit nicht entgegen [s. dazu BVerwG 6 P 8.80 vom 11. 3. 1982, Erlass BMVg S II 2 (2) – Az 15-01-01 vom 16. 4. 1982].

2. Das Gruppenprinzip nach § 5 BPersVG

Die Beamten, Angestellten und Arbeiter bilden nach § 5 in den Personalvertretungen je ein Gruppe. Die in § 4 genannten Richter treten zur Gruppe der Beamten.

Das Gruppenprinzip stellt sicher, dass jede Beschäftigtengruppe ihre speziellen Interessen getrennt und unbeeinflusst von den anderen Gruppen in den Personalvertretungen verfolgen kann. Folgerichtig wählt grundsätzlich auch jede Gruppe ihre Vertreter in die Gremien selbst und unabhängig von den anderen Gruppen in jeweils getrennten Wahlgängen (§ 19 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1). In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, sind dann nach zwar gemeinsamer Beratung im PR auch nur die Mitglieder dieser Gruppe zur Beschlussfassung berufen (§ 38 Abs. 2 Satz 1).

Hinsichtlich des Gruppenprinzips bestehen jedoch bestimmte Einschränkungen und Besonderheiten, und zwar:

2.1 Besteht der PR wegen der geringen Zahl der Beschäftigten in der Dienststelle nach § 16 nur aus einer Person und entfällt damit im Umkehrschluss nach § 19 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 die Gruppenwahl, muss dieses eine Mitglied zwangsläufig die Interessen aller Gruppen im PR vertreten.

2.2 Die Gruppenwahl entfällt nach § 19 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 und Satz 2, wenn die wahlberechtigten Angehörigen *jeder Gruppe* vor der jeweiligen Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die *gemeinsame Wahl* beschließen und damit das Gruppenprinzip abwählen. Dieser Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen *jeder Gruppe*. Stimmt also eine Gruppe nicht mit ab, verbleibt es in der Dienststelle beim Gruppenprinzip für alle drei Gruppen.

2.3 Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte angehören, erhält nach § 17 Abs. 5 nur dann eine Vertretung, wenn sie mindestens ein Zwanzigstel der Beschäftigten der Dienststelle umfasst. Erhält sie keine Vertretung und findet ansonsten Gruppenwahl statt, so kann sich jeder Angehörige dieser Gruppe nach eigener Entscheidung einer anderen Gruppe anschließen. Diese Gruppe hat dann seine Interessen mit zu vertreten.

2.4 Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im PR vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie nach § 17 Abs. 1 Satz 3 ihren Anspruch auf Vertretung. Auf die Art des Verzichts kommt es dabei nicht an. Dieser kann ausdrücklich gegenüber dem Wahlvorstand erklärt werden, aber auch durch konkludentes Handeln erfolgen, z. B. durch Nichtbeteiligung an der Wahl wie Nichtabgabe eines Wahlvorschlags, Wahlboykott usw. Der Verlust des Vertretungsanspruchs aus § 17 Abs. 1 Satz 3 ist absolut und durchgängig und er gilt für die gesamte Amtszeit der aus dieser Wahl hervorgegangenen Personalvertretung. Die Mitglieder einer solchen Gruppe können sich mangels Vertretungsanspruchs auch nicht einer anderen Gruppe im PR anschließen und sie sind nach § 38 Abs. 2 Satz 2 auch nicht zur Beschlussfassung in gruppenspezifischen Angelegenheiten berufen. Diese beschränkte Personengruppe hat damit auch für sie betreffende beteiligungspflichtige Angelegenheiten keine zuständige Personalvertretung. Vergleiche dazu die Rechtslage bei Beschäftigten in Dienststellen, in denen ein PR nicht oder noch nicht besteht, nach Erlass BMVg S II 2 – Az 15-01-01/3 vom 28. 4. 1995.

3. Die Zusammensetzung des Personalrats nach §§ 16–18 BPersVG

Die Anzahl der Personalratsmitglieder bestimmt sich gemäß § 16 nach der Zahl der *in der Regel* in der Dienststelle Beschäftigten, wobei in kleineren Dienststellen nur die Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten maßgebend ist. Danach besteht der PR aus *mindest-*

ten einer Person und höchstens aus 31 Mitgliedern. Auf § 16 und die dort enthaltene Tabelle und Berechnungsmodalitäten sei insoweit verwiesen. In der Regel Beschäftigte bedeutet auch hier, es kommt nicht auf die im Zeitpunkt der Wahl tatsächlich in der Dienststelle Tätigen an, sondern es ist die Zahl maßgebend, die unter regulären Umständen dort z. B. nach dem Stellenplan (ODSP, ODP, STAN usw.) beschäftigt wäre, wenn alle freien und besetzbaren Dienstposten besetzt wären. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss nach § 17 Abs. 1 jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im PR vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Bei gleicher Stärke entscheidet das Los.

Die Verteilung der Sitze auf die Gruppen ist nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu errechnen (§ 17 Abs. 2). Dabei ist aber die Modifikation des Verhältniswahlrechts nach § 17 Abs. 3, der so genannte *Minderheitenschutz*, zu berücksichtigen, wonach eine Gruppe gemäß der dortigen Tabelle je nach ihrer Stärke unabhängig vom Ergebnis des Höchstzahlverfahrens eine bestimmte Mindestanzahl von Sitzen erhalten muss. Doch ist hier § 18 Abs. 1 zu beachten: Die Verteilung der Mitglieder des PR auf die Gruppen kann abweichend von § 17 geordnet werden, wenn jede Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt.

Sind für einen PR nach § 16 Abs. 1 nur drei Mitglieder vorgesehen, erhöht sich nach § 17 Abs. 4 dessen Mitgliederzahl auf vier, wenn eine Gruppe in der Dienststelle mindestens eben soviel Beschäftigte zählt, wie die beiden anderen Gruppen zusammen. Das vierte Mitglied steht natürlich der stärksten Gruppe zu. Nach § 17 Abs. 6 soll sich der PR zudem aus Vertretern der verschiedensten Beschäftigungsarten zusammensetzen. Hier ist nicht erneut das Gruppenprinzip angesprochen, sondern die verschiedenen Tätigkeitsbereiche und Berufe in der Dienststelle wie z. B. Verwaltungspersonal, Techniker, Mediziner, EDV-Personal usw. Nach § 17 Abs. 7 sollen letztlich auch die Geschlechter entsprechend ihrem Zahlenverhältnis in der Dienststelle im PR vertreten sein.

Im Geschäftsbereich des BMVg gilt das BPersVG nach Maßgabe der §§ 48–51 SBG auch für Soldaten. Insoweit werden die Streitkräfte der Verwaltung gleichgestellt. Nach § 49 Abs. 1 SBG i. V. m. § 50 SBG wählen Soldaten in anderen als den in § 2 Abs. 1 SBG genannten Dienststellen und Einrichtungen, in denen sie regulär Vertrauenspersonen wählen, Personalvertretungen, wenn die Beamten, Angestellten und Arbeiter dort einen PR bilden. Diese Soldaten bilden sodann nach § 49 Abs. 2 SBG eine weitere Gruppe im Sinne des § 5. Die §§ 16–18 gelten dann gemäß § 51 Abs. 2 SBG mit der Maßgabe, dass sich die in § 16 bestimmte Zahl der Sitze bei Personalräten, die auch Soldaten nach § 49 Abs. 1 SBG vertreten, um ein Drittel erhöht. Entfallen nach dieser Regelung auf die Beam-

ten, Angestellten und Arbeiter weniger Sitze, als ihnen nach § 16 zustünden, erhöht sich die Zahl ihrer Sitze bis zu dieser Zahl; die Zahl der Soldatenvertreter erhöht sich um die gleiche Zahl. Wenn eine Gruppe mindestens ebenso viele Beschäftigte zählt wie alle anderen Gruppen zusammen (§ 17 Abs. 4), stehen dieser Gruppe weitere Sitze in der Weise zu, dass sie mindestens ebenso viele Vertreter erhält wie alle anderen Gruppen zusammen. Die Regelungen über die Beschlussfassung des § 38 finden mit Ausnahme von Angelegenheiten nach der Wehrbeschwerdeordnung und der Wehrdisziplinarordnung prinzipiell auch für die Soldatenvertreter Anwendung (§ 49 Abs. 2 Satz 3 SBG). Doch ist hier § 52 Abs. 1 SBG zu beachten: In Angelegenheiten, die nur Soldaten betreffen, haben die Soldatenvertreter (lediglich) die Befugnisse der Vertrauenspersonen nach dem SBG. Bilden die zivilen Beschäftigten in Dienststellen und Einrichtungen i. S. d. § 49 Abs. 1 SBG ggf. auch im Falle der Zuteilung zu einer benachbarten Dienststelle nach § 12 Abs. 2 keinen PR, wählen die Soldaten dort Vertrauenspersonen nach § 2 SBG.

4. Die Wahl des Personalrats – §§ 19–25 und 27 BPersVG

4.1 Allgemeines, Wahlgrundsätze, Wahlvorschlagsrecht, Zeitpunkt der Wahlen

Nach § 19 Abs. 1 wird der PR in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Obwohl im BPersVG nicht erwähnt, sind die Personalratswahlen aber auch frei und gleich. Besteht der PR aus mehr als einer Person, wählen die Beamten, Angestellten und Arbeiter ihre Vertreter je in getrennten Wahlgängen, also in Gruppenwahl, es sei denn, dass die Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen mit der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe die gemeinsame Wahl beschließen (§ 19 Abs. 2).

Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, findet Personenwahl statt. In Dienststellen, deren PR nur aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Das Gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im PR zusteht (§ 19 Abs. 3).

Zur Wahl des PR können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen (§ 19 Abs. 4 Satz 1 und Abs. 8). Hinsichtlich der Anforderungen an die Wahlvorschläge siehe § 19 Abs. 4 Satz 2–4, Abs. 5–7 und 9 sowie § 18 Abs. 2, wonach für jede Gruppe auch Angehörige anderer Gruppen vorgeschlagen werden können, die sodann als Vertreter der Gruppe gelten, die sie vorgeschlagen hat. Eine Gewerkschaft ist dann im Sinne des BPersVG in der Dienststelle vertreten, wenn ihr dort mindestens ein Beschäftigter als Mit-

glied angehört. Die den Gewerkschaften im BPersVG zuerkannten Unterstützungs- und Mitwirkungsfunktionen kommen jedoch nur den Einzelgewerkschaften zu, die einen konkreten Bezug zur Dienststelle haben, denen also z.B. die Beschäftigten auch als Mitglieder beitreten können. Den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen (z.B. Deutscher Beamtenbund, Deutscher Gewerkschaftsbund usw.), die keinen unmittelbaren Kontakt zur Dienststelle haben, werden diese Rechte nicht zugebilligt [s. dazu Erlass BMVg S II 2 (1) – Az 15-01-01 vom 12. 8. 1981, BVerwG 6 P 20.80 vom 11.2. 1981].

Die regelmäßigen Personalratswahlen finden gemäß § 27 Abs. 1 alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt, das nächste Mal 2008. Außerhalb dieser Zeit ist nach § 27 Abs. 2 Nr. 1–5 nur zu wählen, wenn sich die Zahl der in der Dienststelle Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 erhöht oder vermindert hat (Nr. 1), die Gesamtzahl der Mitglieder des PR auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel gesunken ist (Nr. 2), der PR zurückgetreten oder durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst worden ist (Nr. 3 und 4) oder z.B. in einer neu eröffneten Dienststelle ein PR nicht besteht (Nr. 5). Ist nur eine in der Dienststelle vorhandene Gruppe, die bisher dort vertreten war, durch kein Mitglied mehr im PR vertreten, wählt nach § 27 Abs. 4 nur diese Gruppe neue Mitglieder. Außerhalb der regulären Wahltermine gewählte Personalräte sind gemäß § 27 Abs. 5 Satz 1 mit der nächsten regelmäßigen Wahl neu zu wählen. Ein PR jedoch, der zum Beginn des Zeitraums der nächsten regulären Wahlzeit noch nicht ein Jahr im Amt ist, wird nach § 27 Abs. 5 Satz 2 erst mit der übernächsten Wahl neu gewählt.

4.2 Wahl durch Wahlvorstände

4.2.1 Allgemeines. Die Personalratswahlen werden von Wahlvorständen durchgeführt. Der Wahlvorstand wird jeweils spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit vom PR nach den Regelungen des § 20 Abs. 1 bestellt. Er besteht danach aus drei Wahlberechtigten und einem von ihnen als Vorsitzenden. Jede in der Dienststelle vertretene Gruppe muss und Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem Vorhandensein im Wahlvorstand vertreten sein. Der Wahlvorstand hat nach § 23 Abs. 1 die Wahl unverzüglich einzuleiten, damit diese spätestens nach sechs Wochen stattfinden kann. Für die Durchführung der Wahl im Einzelnen gelten für den Wahlvorstand die Bestimmungen der BPersVVO, auf die hier insoweit verwiesen sei. Nach Abschluss der Wahl hat der Wahlvorstand gemäß § 23 Abs. 2 unverzüglich öffentlich die Stimmen auszuzählen, das Wahlergebnis in einer Niederschrift festzustellen und dieses den Angehörigen der Dienststelle durch Aushang bekannt zu machen (s. dazu §§ 20–23 BPersVVO). Der Dienststellenleiter und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften erhalten eine Abschrift dieser Niederschrift. Die gewählten Be-

werber sind vom Wahlvorstand gemäß § 22 BPersVVO unverzüglich schriftlich gegen Empfangsbekanntnis zu benachrichtigen. Spätestens sechs Arbeitstage nach der Wahl hat der Wahlvorstand nach § 34 Abs. 1 die Mitglieder des neu gewählten PR zu ihrer ersten Sitzung einzuberufen und nach § 24 BPersVVO die Wahlunterlagen zu übergeben. Damit endet die Amtszeit des Wahlvorstands.

4.2.2 Besonderheiten bei der Bestellung des Wahlvorstands. Besteht sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit des PR kein Wahlvorstand oder kommt der bestellte Wahlvorstand seinen Verpflichtungen nicht nach, hat der Dienststellenleiter auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung (§§ 48–52) zur Wahl des bzw. eines neuen Wahlvorstands einzuberufen (§ 20 Abs. 2 und § 23 Abs. 1 Satz 2).

Besteht in der Dienststelle, die die Voraussetzungen des § 12 erfüllt, kein PR (z.B. wegen Neueinrichtung der Dienststelle), hat der Dienststellenleiter von sich aus eine Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einzuberufen. Findet eine Personalversammlung nicht statt (z.B. mangels Teilnahme) oder wählt die einberufene Personalversammlung keinen Wahlvorstand, bestellt ihn der Dienststellenleiter, wenn dies mindestens drei Wahlberechtigte oder eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft beantragen. Ein unmittelbares Recht des Dienststellenleiters auf Bestellung eines Wahlvorstands von sich aus besteht jedoch nicht. *Beachte hier besonders:* Führt eine Personalratswahl, z.B. mangels Zustandekommens eines Wahlvorstands oder wegen Nichtwahl, zu keinem Ergebnis, so besteht in dieser Dienststelle für die gesamte nächste Amtsperiode eben kein PR und die Beschäftigten dort haben keine Personalvertretung. Der Dienststellenleiter ist dann nicht verpflichtet und auch nicht berechtigt, immer wieder aufs Neue auf die Bestellung eines Wahlvorstands hinzuwirken. Diese Verpflichtung nach den §§ 21, 22 und 23 Abs. 1 Satz 2 trifft ihn dann grundsätzlich erst wieder mit der anstehenden nächsten regulären Wahl oder wenn ausnahmsweise nach § 27 Abs. 2 Nr. 1 außerhalb der regulären Wahlzeit neu zu wählen ist, weil die Zahl der Beschäftigten in der Dienststelle, wie dort vorgesehen, um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist. Im Falle der Auflösung des PR nach § 28 setzt der Vorsitzende der Fachkammer des Verwaltungsgerichts einen Wahlvorstand ein (§ 28 Abs. 2 Satz 1).

4.3 Wahlbehinderungsverbot und Kostentragung der Wahl

Der Wahlvorstand und die Wähler unterliegen dem besonderen Wahlbehinderungsverbot nach § 24 Abs. 1 Satz 1 und 2. Niemand darf daher die Wahl des PR behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstößenden Weise beeinflussen. Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven oder

passiven Wahlrechts beschränkt werden. Die Kosten der Wahl trägt nach § 24 Abs. 2 Satz 1 die Dienststelle. Für die Teilnahme an der Wahl sowie an den zur Wahl eines Wahlvorstandes erforderlichen Personalversammlungen erhalten die Beschäftigten entsprechende Freistellung von der Arbeit ohne Minderung der Dienstbezüge und des Arbeitsentgelts (§ 24 Abs. 2 Satz 2).

4.4 Wahlanfechtung

Ist im Laufe einer Wahl gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und keine Berichtigung erfolgt, können nach § 25 mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim zuständigen Verwaltungsgericht anfechten, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

5. Die Amtszeit des Personalrats – §§ 26–31 BPersVG

5.1 Beginn und reguläre Beendigung der Amtszeit

Die regelmäßige Amtszeit des PR beträgt vier Jahre (§ 26). Sie beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt in der Dienststelle noch ein PR besteht, mit dem Ablauf von dessen Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 27 Abs. 1 die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden. Findet nach § 27 Abs. 2 Nr. 1–3 in der Dienststelle außerhalb der regulären Wahlzeit eine Neuwahl statt, endet die Amtszeit des bisherigen PR vorzeitig mit dem Zeitpunkt, in dem der neue PR gewählt ist. Denn in diesem Fall führt nach § 27 Abs. 3 der bisherige PR die Geschäfte so lange weiter, bis der neue PR gewählt ist. Hat in der Dienststelle außerhalb der regelmäßigen Wahlzeit nach § 27 Abs. 2 eine Neuwahl stattgefunden und ist der daraus hervorgegangene PR zum Zeitpunkt der nächsten regelmäßigen Wahl noch nicht ein ganzes Jahr im Amt, wird er nach § 27 Abs. 5 Satz 2 erst mit der übernächsten regelmäßigen Wahl neu gewählt. Die Amtszeit eines solchen PR kann damit auch länger dauern als vier Jahre, längstens aber rund fünf Jahre.

5.2 Vorzeitige Beendigung der Amtszeit

Die Mitgliedschaft im PR endet nach § 29 Abs. 1 Nr. 2–7 außer durch Ablauf der Amtszeit durch:

- 5.2.1 Niederlegung des Amtes.
- 5.2.2 Beendigung des Dienstverhältnisses.
- 5.2.3 Ausscheiden aus der Dienststelle.
- 5.2.4 Verlust der Wählbarkeit (ausgenommen die Fälle des § 14 Abs. 2 Satz 1).
- 5.2.5 Gerichtliche Entscheidung nach § 28, wonach gilt:

Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das zuständige Verwaltungsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem PR oder die Auflösung des PR als Gremium wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Aus den gleichen Gründen kann auch der PR den Ausschluss eines seiner Mitglieder beim Verwaltungsgericht beantragen. Der Leiter der Dienststelle kann den Ausschluss eines Mitglieds oder die Auflösung des gesamten PR jedoch nur wegen grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten beantragen. Denn wie der PR ansonsten seine Befugnisse wahrnimmt, ist dem Einflussbereich des Dienststellenleiters entzogen.

Im Falle der Auflösung des PR nimmt der vom Verwaltungsgericht nach § 28 Abs. 2 eingesetzte Wahlvorstand bis zur Wahl dessen Befugnisse und Pflichten wahr.

- 5.2.6 Feststellung nach Ablauf der Anfechtungsfrist von 12 Arbeitstagen nach § 25, dass der Gewählte nicht wählbar war.

5.3 Besonderheiten

Die Mitgliedschaft im PR wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit, z. B. vom Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis, jedoch nicht berührt. Dieses Mitglied bleibt auch danach Vertreter der Gruppe, die es gewählt hat. Vergleiche dazu auch § 18 Abs. 2.

Scheidet ein Mitglied aus dem PR aus, so tritt nach § 31 Abs. 1 ein Ersatzmitglied in der in § 31 Abs. 2 genannten Reihenfolge in ihn ein. Dies gilt jedoch gemäß § 31 Abs. 4 i. V. m. § 27 Abs. 2 Nr. 4 nicht, wenn der PR nach § 28 durch eine Entscheidung des Verwaltungsgerichts aufgelöst wurde.

6. Die Geschäftsführung des Personalrats – §§ 32–45

Nach § 32 Abs. 1 bildet der PR aus seiner Mitte einen Vorstand, dem je ein Mitglied der in ihm vertretenen Gruppen angehören muss, das von den Vertretern der jeweiligen Gruppe gewählt wird. Damit besteht der Vorstand in der Regel aus drei Mitgliedern. Hat der PR jedoch elf oder mehr Mitglieder, besteht der Vorstand aus weiteren zwei Mitgliedern, die mit einfacher Mehrheit nach den Regelungen des § 33 gewählt werden. Der Vorstand des PR führt dessen laufende Geschäfte (§ 32 Abs. 1 Satz 3).

Ebenfalls mit einfacher Mehrheit bestimmt der PR nach § 32 Abs. 2, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt, und dessen Vertretung durch seine Stellvertreter, wobei wiederum die Gruppen entsprechend zu berücksichtigen sind. Der Vorsitzende vertritt den PR im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt er, wenn er nicht selbst dieser Gruppe angehört, den PR gemeinsam mit einem dieser Grup-

pe angehörnden Vorstandsmitglied (§ 32 Abs. 3). Der Vorsitzende beraumt nach § 34 Abs. 2 und 3 die Sitzungen des PR an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Dazu hat er die Personalratsmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnung rechtzeitig zu laden. Ebenso die Schwerbehindertenvertretung und den Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung (s. § 40 Abs. 1 Satz 1 sowie § 95 Abs. 4 SGB IX). Ggf. auch die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Vertreter der nichtständig Beschäftigten, soweit diese z. B. nach § 40 ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. Soll nach § 36 auf entsprechenden Antrag eines Viertels der Personalratsmitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe ein Beauftragter einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft an einer Sitzung teilnehmen, ist auch dieser Gewerkschaft der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung rechtzeitig mitzuteilen. Ist die Sitzung z. B. nach § 34 Abs. 3 auf Antrag des Dienststellenleiters anberaumt worden oder soll dieser auf Wunsch des PR an einer sonstigen Sitzung teilnehmen, ist er ebenfalls einzuladen. An solchen Sitzungen hat der Dienststellenleiter sodann nach § 34 Abs. 4 auch teilzunehmen. Die Sitzungen des PR sind nicht öffentlich und sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Bei ihrer Anberaumung hat der PR auf dienstliche Erfordernisse Rücksicht zu nehmen und den Leiter der Dienststelle vorher zu verständigen (§ 35). Auf den Erlass BMVg S II 2 – Az 15-01-01/2 vom 11. 1. 1991 bezüglich der Fahrkostenerstattung für Schichtdienst leistende Personalratsmitglieder, die wegen ihres Schichtdienstes an einer Personalratssitzung teilnehmen müssen, die außerhalb ihrer schichtplanmäßigen Arbeitszeit stattfindet, sei hingewiesen.

Die Beschlüsse des PR werden nach § 37 in den Sitzungen mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesen-

den Mitglieder gefasst. Stimmenthaltung gilt dabei als Ablehnung und bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Beschlussfähig ist der PR nur, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Dabei ist Stellvertretung durch Ersatzmitglieder zulässig. Über die gemeinsamen, also alle Gruppen betreffende Angelegenheiten beraten und beschließen die Beamten, Angestellten und Arbeiter gemeinsam. In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, beschließen nach zwar gemeinsamer vorheriger Beratung jedoch nur die Vertreter dieser Gruppe. Das gilt auch, wenn die Angelegenheit nur zwei Gruppen betrifft (§ 38). Über jede Verhandlung und deren Ergebnis in den Sitzungen hat der PR nach den Regelungen des § 41 eine vom Vorsitzenden und einem weiteren Personalratsmitglied zu unterzeichnende Niederschrift mit beigefügter Anwesenheitsliste zu fertigen, die auszugsweise dem Dienststellenleiter und der betreffenden Gewerkschaft zuzuleiten ist, wenn und soweit diese an der Sitzung teilgenommen haben.

Nach § 42 können über die Geschäftsführung in einer Geschäftsordnung auch sonstige Bestimmungen getroffen werden, die der PR mit der Mehrheit seiner Stimmen beschließt. Nach § 43 kann der PR auch während der Arbeitszeit in der Dienststelle Sprechstunden einrichten, über deren Zeit und Ort er im Einvernehmen mit dem Dienststellenleiter bestimmt. Die durch die Tätigkeit des PR entstehenden Kosten trägt nach § 44 die Dienststelle. Sie hat auch die für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung erforderlichen Räume, den Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung zu stellen sowie geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge des PR. Denn dieser darf gemäß § 45 für seine Zwecke von den Beschäftigten weder Beiträge erheben noch annehmen. *(wird fortgesetzt)*

Bereiten Sie Ihre Rede vor – planen Sie Ihren Erfolg

Von Hans-Jürgen Kratz, Nordholz

Entweder hat man Sie zu einer Rede / einem Vortrag »verdonnert« oder Sie haben sich hierfür freiwillig gemeldet. In jedem Fall gilt es nun, sich gut vorzubereiten. Beherzigen Sie hierbei die folgend beschriebenen acht Schritte, haben Sie die Weichen für Ihren Auftritt bereits in Richtung Erfolg gestellt:

1. Sofort mit der Vorbereitung beginnen

Sie beginnen sofort nach Übernahme eines Redeauftrags mit Ihrer gründlichen und systematischen Vorbereitung. Unvorhergesehene Unterbrechungen oder Störungen in der Vorbereitungsphase können Sie bei rechtzeitigem Start Ihrer Bemühungen eher ausglei-

chen als dann, wenn Sie erst fünf Minuten vor zwölf beginnen. Starten Sie zu spät mit Ihrer Vortragsvorbereitung, legt es erfahrungsgemäß die ganze Welt darauf an, Ihnen Knüppel zwischen die Beine zu werfen. Selbst wenn Sie fachkundig, versiert und routiniert sind, werden Sie keinesfalls auf eine rechtzeitige und optimale Vorbereitung verzichten, sondern diese ernst nehmen. Gute Reden lassen sich nicht aus dem Ärmel schütteln!

Beschäftigen Sie sich gewissenhaft und fundiert mit Ihrem Vortrag und taten Sie das Ihnen Mögliche, die Rede zu einem Erfolg zu machen, kann Ihnen kaum noch etwas passieren. Berechtigterweise wächst Ihr