

Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz mit Wahlordnung



Stand September 2023



Bildungs- und Tagungszentrum
HVHS Springe e.V.

**Arbeit und
Leben**
NIEDERSACHSEN

Impressum:

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

Redaktion: Tina Kolbeck-Landau, Heike Robrahn

Autor und inhaltliche Bearbeitung:

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

unter Beteiligung von

Dipl. Päd. Dennis Wolter,

Dipl. Wirtschafts- und Arbeitsjurist Lars Albert (ver.di-Bildungs- und Tagungszentrum Walsrode)

Otto-Brenner-Straße 1

30159 Hannover

Telefon 05 11/1 26 01-21

Telefax 05 11/1 26 01-35

bezirk.nsb-san@dgb.de

www.niedersachsen.dgb.de

www.niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de

Der DGB Niedersachsen auf FACEBOOK

www.facebook.com/DGBniedersachsen

und bei Twitter

www.twitter.com/dgb_nds

Hannover, September 2023

Gestaltung: QUBUS media GmbH Hannover

Druck: QUBUS media GmbH Hannover

Verlag: QUBUS media GmbH Hannover

ISBN 978-3-89384-036-6 überarbeitete Auflage 2023

Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

im Sommer 2023 hat die Niedersächsische Landesregierung das Personalvertretungsgesetz (NPersVG) sowie die zugehörige Wahlordnung novelliert und mit Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung weiterentwickelt. Unter anderem sind Personalratssitzungen nun auch als Telefon- oder Videokonferenzen möglich. Auch bei den Personalratswahlen sind in Zukunft digitale Möglichkeiten stärker nutzbar.

Aus diesem Anlass haben wir unsere Broschüre aktualisiert. Denn damit Personalvertretungen ihre Rechte voll ausschöpfen können, müssen sie gut über die gesetzlichen Grundlagen ihrer Arbeit informiert sein. Diese von DGB, GEW, GdP und ver.di gemeinsam herausgegebene Broschüre ist dafür eine bewährte Arbeitshilfe. Damit sie rechtzeitig vor den Personalratswahlen im Februar 2024 genutzt werden kann, erscheint sie in digitaler Form.

Aktualisiert sind der Gesetzestext des NPersVG und die Wahlordnung. Aber auch diverse Kommentare und Erläuterungen sind neu. So können sich Wahlvorstände und Personalrät*innen informieren und Beschäftigte die Personalratswahlen kompetent vorbereiten.

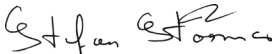
Wir wünschen allen, die diese Broschüre nutzen, viel Erfolg bei ihrer wichtigen Arbeit!



Andrea Wemheuer
Leiterin des ver.di Landesbezirks Niedersachsen-Bremen



Dr. Mehrdad Payandeh
Vorsitzender des DGB Niedersachsen



Stefan Störmer
Vorsitzender der GEW Niedersachsen



Kevin Komolka
Vorsitzender der GdP Niedersachsen

Gesamt-Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Glossar	361
Personalvertretungsgesetz	7
Wahlordnung	75
Ergänzende Rechtsvorschriften (Auszüge)	ab S.113
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	195
Arbeitsschutzgesetz	230
Arbeitssicherheitsgesetz	234
Arbeitszeitgesetz	211
Beamtenstatusgesetz	239
Bürgerliches Gesetzbuch	184
Bundesdatenschutzgesetz	134
Bundespersonalvertretungsgesetz (Fassung vom 15.03.1974; zuletzt geändert am 29.10.2016)	118
EU-Datenschutz-Grundverordnung	124
Familienpflegezeitgesetz	228
Grundgesetz	114
Kündigungsschutzgesetz	201
Mutterschutzgesetz	217
Niedersächsisches Archivgesetz	155
Niedersächsisches Beamtengesetz	241
Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz	269
Niedersächsisches Datenschutzgesetz	139
Niedersächsisches Gesetz über die kommunale Zusammenarbeit	181
Niedersächsisches Gesetz über digitale Verwaltung und Informationssicherheit (Entwurf)	295
Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz	172
Niedersächsisches Hochschulgesetz	272
Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz	286
Niedersächsisches Nichtraucherschutzgesetz	292
Niedersächsisches Schulgesetz	275
Niedersächsisches Sparkassengesetz	282
Pflegezeitgesetz	225
Polizeidienststellenverordnung	117
Sozialgesetzbuch II	123
Sozialgesetzbuch VII	237
Sozialgesetzbuch IX	161
Strafgesetzbuch	158
Tarifvertrag der Länder	253
Tarifvertragsgesetz	205
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst	242

Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (RatSchTV vom 09.01.1987)	299
Tarifvertrag Versorgungsbetriebe	263
Teilzeit- und Befristungsgesetz	208
Vergütung der Vorsitzenden der Einigungsstellen (RdErl. Nds. MF)	120
Verwaltungsverfahrensgesetz des Bundes	121
Wasserverbandsgesetz	182
Schaubilder:	303
Der Weg einer Maßnahme im Personalrat	304
Personalratsarbeit: was heißt das eigentlich?	305
Arbeitsmittel und Ausstattung des Personalrats	306
Das Zusammenspiel zwischen örtlichen Personalräten und dem Gesamtpersonalrat	310
Hierarchie der Beteiligungsrechte	309
Beteiligung des Personalrats bei der Planung und Durchführung von personellen Maßnahmen (Personalplanung)	312
Merkblatt Eingruppierung	313
Lösungsschema bei arbeitsschutzrechtlichen Problemen	314
Informations- und Beteiligungsrechte des Personalrats bei Digitalisierungsprojekten	315
Wirtschaftsausschuss	318
Fristen bei der Übernahme von Jugend- und Zusammenarbeit des Personalrats mit der Dienststelle	308
Auszubildendenvertretungsmitgliedern gem. § 58 NPersVG	319
Durchführung der Mitbestimmung; das Nichteinigungs- und Benehmensherstellungsverfahren allgemein und für besondere Verwaltungszweige:	321
Dienststellen des Landes	322
Oberste Dienstbehörden des Landes	326
Kommunalbereich	330
Körperschaften des öffentlichen Rechts	334
Sparkassen und Versicherungen	338
Öffentliche Theater und Orchester	342
Hochschulen	346
Polizeidirektion und Polizeibehörde für zentrale Aufgaben	353
Schulen	357

Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz

in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Januar 2007 (NdsGVBl Nr. 2/2007, S. 11)

Stand: letzte berücksichtigte Änderung: §§ 9, 22, 29, 31, 61, 68,72, 76, 107, 107d, 107f und 121 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21.06.2023 (Nds. GVBl. 11/2023)

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.

INHALTSÜBERSICHT

<p>ERSTER TEIL Personalvertretungen</p> <p>ERSTES KAPITEL Allgemeine Vorschriften</p> <p>§ 1 Bildung von Personalvertretungen; Geltungsbereich</p> <p>§ 2 Grundsätze der Zusammenarbeit; Neutralität</p> <p>§ 3 Gewerkschaften und Arbeitgeber- vereinigungen</p> <p>§ 4 Beschäftigte</p> <p>§ 5 Bildung von Gruppen</p> <p>§ 6 Dienststelle</p> <p>§ 7 Gemeinsame Dienststelle</p> <p>§ 8 Dienststellenleitung; Vertretung</p> <p>§ 9 Schweigepflicht</p> <p>§ 9a Unfallfürsorge</p> <p>ZWEITES KAPITEL Personalrat; Personalversammlung</p> <p>1. Abschnitt Wahl und Zusammensetzung des Personalrats</p> <p>§ 10 Wahl von Personalräten</p> <p>§ 11 Wahlberechtigung</p> <p>§ 12 Wählbarkeit</p> <p>§ 13 Zahl der Personalratsmitglieder</p> <p>§ 14 Gruppenvertretung</p> <p>§ 15 Verteilung der Sitze auf Frauen und Männer</p> <p>§ 16 Allgemeine Wahlgrundsätze; Gruppenwahl; gemeinsame Wahl</p> <p>§ 17 Wahlvorschläge</p>	<p>§ 18 Wahlvorstand</p> <p>§ 19 Aufgaben des Wahlvorstandes</p> <p>§ 20 Schutz der Wahl; Kostenlast der Dienststelle</p> <p>§ 21 Anfechtung der Wahl</p> <p>2. Abschnitt Amtszeit des Personalrats</p> <p>§ 22 Zeitpunkt der Personalratswahl; Ende der regelmäßigen Amtszeit</p> <p>§ 23 Vorzeitige Neuwahl des Personalrats</p> <p>§ 24 Ausschluss eines Mitgliedes und Auflösung des Personalrats durch gerichtliche Entscheidung</p> <p>§ 25 Erlöschen der Mitgliedschaft im Personalrat</p> <p>§ 26 Ruhen der Mitgliedschaft im Personalrat; zeitweilige Verhinderung</p> <p>§ 27 Eintritt von Ersatzmitgliedern</p> <p>3. Abschnitt Geschäftsführung des Personalrats</p> <p>§ 28 Vorsitz</p> <p>§ 29 Einberufung der Personalratssitzungen</p> <p>§ 30 Durchführung der Personalratssitzung</p> <p>§ 31 Beschlüsse des Personalrats</p> <p>§ 32 Beschlussfassung in gemeinsamen Angelegenheiten und Gruppenangelegenheiten</p> <p>§ 33 Aussetzung von Personalratsbeschlüssen</p> <p>§ 34 Sitzungsniederschrift</p> <p>§ 35 Geschäftsordnung</p> <p>§ 36 Sprechstunden</p> <p>§ 37 Kosten</p>
---	---

- § 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
- § 60a Wirtschaftsausschuss
- § 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 –

SECHSTES 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 Auszubildendenpersonalrats
- § 100 Personalversammlung und Schulpersonalratssitzung
- § 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 Einigungs-
stelle
- § 108a Mitglieder in der Arbeitsgruppe
Personalvertretung der Deutschen
Rentenversicherung
- § 109 Öffentlich-rechtliche Versicherungs-
anstalten, 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 Arbeitnehmer-
überlassungsgesetzes
- § 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) ¹Dienststelle und Personalvertretung haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, den Frieden in der Dienststelle zu beeinträchtigen. ²Insbesondere dürfen sie keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. ³Arbeitskämpfe 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) ¹Beschäftigte 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.

²Keine 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) ¹Wer Beamtin oder Beamter ist, bestimmt das Beamtentrecht. ²Die 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 und 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) ¹Weist 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. ²Die Erklärung zur selbständigen Dienststelle ist erstmals für die folgende Wahl und so lange wirksam, bis sie wieder aufgehoben wird. ³Die Erklärung kann aufgehoben werden, wenn die Voraussetzungen nach Satz 1 Nr. 1 oder 2 nicht mehr vorliegen. ⁴Während 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) ¹Mehrere 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

¹ Vgl. §§ 4 bis 9 BeamtStG, §§ 4 bis 8 NBG.

in den einzelnen Dienststellen in geheimer Abstimmung die Zusammenfassung beschließt und die oberste Dienstbehörde dem zustimmt. ²Unterstehen die Dienststellen verschiedenen obersten Dienstbehörden, so entscheiden diese gemeinsam. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für die Aufhebung der Zusammenfassung entsprechend. ⁴ 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) ¹Für die Dienststelle handelt ihre Leitung. ²Diese kann sich durch in der Sache zuständige und entscheidungsbefugte Beschäftigte vertreten lassen. ³Kollegiale Leitungsorgane können sich durch ein entscheidungsbefugtes Mitglied oder mehrere entscheidungsbefugte Mitglieder vertreten lassen. ⁴Die 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; elektronische Übermittlung

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, müssen über die ihnen dabei² bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen bewahren³, soweit diese nicht offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.⁴

(2) ¹Die Schweigepflicht besteht nicht für die Mitglieder der jeweils zuständigen Personalvertretungen untereinander sowie gegenüber der zuständigen Schwerbehindertenvertretung;⁵ sie entfällt ferner gegenüber den vorgesetzten 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. ²§ 60 Abs. 2 Sätze 2 und 3 bleiben unberührt.

² Eine Übersicht über die Tätigkeiten, im Rahmen derer entsprechende Kenntnisse erworben werden können, findet sich auf (siehe S. 305).

³ Zur Strafbarkeit bei Verstößen beachte §§ 203, 204, 353b StGB (siehe S. 158ff.), §§ 36, 37 NDSG (siehe S. 145), § 15 NSpG (siehe S. 284).

⁴ In innerdienstlichen kollektiven Angelegenheiten (Rationalisierung, Digitalisierung und andere neue Arbeitsmethoden, Arbeitszeiten, Urlaub, Outsourcing, etc.) kann es gegenüber den Kolleg*innen keine Schweigepflicht geben – insofern handelt es sich um Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen – weil der Personalrat in der Phase, in der die Dienststelle die Maßnahme plant, prüfen muss, ob Beschäftigten Nachteile im Sinne von § 66 (1) Nr. 12 NPersVG drohen und daher ggf. ein Sozialplan verhandelt werden muss. Um dem Personalrat mitteilen zu können, welche Nachteile sie durch die geplante Maßnahme befürchten, muss der Personalrat die Beschäftigten bereits in der Planungsphase umfänglich über das Beabsichtigte informieren. Im kommunalen Bereich sind solche Dinge häufig schon deswegen kein Geheimnis, weil sie in öffentlichen Ratssitzungen, spätestens bei der Haushaltsaufstellung, beraten werden.

⁵ Einzige Ausnahme dürfte hier die Wahrnehmung der Mitbestimmung unter den Bedingungen des § 66 Abs. 1 Nr. 6 NPersVG sein, da das dort gewählte Mitbestimmungsmodell sinnentleert wäre, wenn über die persönlichen Daten dieser Angelegenheit innerhalb des Gremiums gesprochen werden dürfte.

(3) Für die elektronische Übermittlung nach diesem Gesetz oder nach den aufgrund von § 118 Abs. 1 erlassenen Wahlordnungen dürfen ausschließlich technische Einrichtungen verwendet werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind.⁶

§ 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.

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 Personalrats 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. 1,⁷
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.

⁶ Mit dieser Regelung wird der Arbeitgeber davor geschützt, dass von den Beschäftigten beschaffte Arbeitsmittel ggf. die notwendigen Sicherheitsstandards nicht aufweisen und damit eine Anfälligkeit für Computersabotage im Datennetz des Arbeitgebers besteht. Der Personalrat sollte darauf achten, dass private Arbeitsmittel gar nicht genutzt werden müssen, um dem Grundsatz, dass die Bereitstellung des Arbeitsplatzes in technischer, räumlicher und organisatorischer Hinsicht zu den Grundpflichten des Arbeitgebers im Dienst- oder Arbeitsverhältnis gehört, gerecht zu werden. Private Arbeitsmittel zuzulassen muss daher die Ausnahme bleiben und der Arbeitgeber sollte dafür stets auch einen Ausgleich für seine Ersparnis an die Beschäftigten zurückgeben, die ihre privaten Mittel einsetzen. Dieser Ausgleich ist in Dienstvereinbarungen festzulegen.

⁷ Nicht wahlberechtigt sind gem. § 105 Abs. 4 S. 1 NPersVG studentische Hilfskräfte.

(2) ¹Sind 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. ²Bei gleichem Umfang der Beschäftigung entscheidet die oder der Beschäftigte, in welcher Dienststelle sie oder er das Wahlrecht ausübt.

(3) ¹Wer sich im Vorbereitungsdienst oder in einer sonstigen Berufsausbildung befindet, ist bei seiner Ausbildungsbehörde wahlberechtigt. ²Die 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) ¹Das 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 ⁸
4. eine Personalgestellung⁹ 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. ²Satz 1 gilt beim Wechsel der überwiegenden Beschäftigung nach Absatz 2 Satz 1 entsprechend. ³Satz 1 gilt nicht, wenn die oder der Beschäftigte einer Einrichtung außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes zugewiesen ist oder in einer solchen im Wege der Personalgestellung Arbeitsleistung erbringt.¹⁰ ⁴Bei 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 Beamtengesetzes¹¹) oder Elternzeit bis zu insgesamt drei Jahren.

(6) Wer zu einer Dienststelle im Geltungsbereich dieses Gesetzes abgeordnet oder ihr nach § 20 BeamtStG oder einer entsprechenden tarifrechtlichen Regelung zugewiesen ist oder in ihr im Wege der Personalgestellung Arbeitsleistung erbringt, wird in ihr zu dem Zeitpunkt wahlberechtigt, in dem in der bisherigen Dienststelle das Wahlrecht erlischt.¹²

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

§ 12 **Wählbarkeit**

(1) ¹Wählbar 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.

⁸ Beachte § 44 h (2) SGB II (siehe S. 123) für in ein Jobcenter entsandte Kolleg*innen.

⁹ Beachte § 44 h (2) SGB II (siehe S. 123) für in ein Jobcenter entsandte Kolleg*innen.

¹⁰ Das bedeutet, dass Beschäftigte, die einem Jobcenter als gemeinsame Einrichtung zugewiesen sind und somit dem BPersVG unterfallen, in ihrer kommunalen Herkunftsdienststelle wahlberechtigt für den Personalrat sind. Ggf. erstreckt sich dieses Wahlrecht nur auf den Gesamtpersonalrat.

¹¹ § 62 NBG.

¹² Das bedeutet, wenn ein Jobcenter in Niedersachsen als kommunale Anstalt öffentlichen Rechts geführt wird, verlieren dorthin zugewiesene Beschäftigte der Kommune nach spätestens neun Monaten (§11 (4) S. 1 NPersVG) nach ihrem Wechsel das Wahlrecht in ihrer Heimatkommune und erlangen in der Kommunalen Anstalt das aktive und passive Wahlrecht, da sie in Niedersachsen gem. § 11 (2) S. 1 NPersVG nur in einer Dienststelle wählen dürfen.

²Besteht die Dienststelle am Wahltag weniger als ein Jahr, so bedarf es nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit zur Dienststelle. ³Beschäftigte, die einer Einrichtung außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes zugewiesen sind oder in ihr Arbeitsleistungen erbringen, sind in ihrer bisherigen Dienststelle nicht wählbar.¹³

(2) ¹Für den Personalrat ihrer Dienststelle sind nicht wählbar

1. die Leitung der Dienststelle und deren ständige Vertretung,¹⁴
2. Beschäftigte, die in Personalangelegenheiten entscheiden oder für den Schriftverkehr zwischen Dienststelle und Personalvertretung zeichnungsbefugt sind,¹⁵
3. Beschäftigte, die dem Wahlvorstand angehören, wenn der zu wählende Personalrat aus mehreren Mitgliedern besteht,
4. Beschäftigte im Sinne des § 4 Abs. 2.

²Die in § 11 Abs. 3 genannten Beschäftigten sind nicht in eine Stufenvertretung (§ 47) oder einen Gesamtpersonalrat (§ 49) wählbar. ³Beschäftigte, 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.¹⁶

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

§ 13

Zahl der Personalratsmitglieder

(1) ¹Der 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.

²Die 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. ³Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 25.

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

¹³ Da in den Jobcentern gem. § 44 h (3) SGB II (siehe S. 123), das Bundespersonalvertretungsgesetz gilt, sind in ein als gemeinsame Einrichtung geführtes Jobcenter entsandte Kolleg*innen für den Personalrat ihrer Herkunftsdienststelle nicht wählbar.

¹⁴ Gem. § 107 (1) gilt dies in kommunalen Dienststellen auch für die Leitung des Rechnungsprüfungsamts sowie die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretung (§ 22 Abs. 1 S. 2 NGG in der Fassung vom 17.11.2011 (siehe S. 179), (beachte auch Fußnote 205) sowie gem. § 107 Abs. 4 auch für die erste Ebene unterhalb der Wahlbeamt*innen, der „Amtsleiter*innen“, „Fachdienst- oder Bereichsleiter*innen“ und ähnlichen Funktionsträger*innen mit Leitungs- also Entscheidungsfunktion (Zeichnungsbefugnis).

¹⁵ Nicht wählbar ist die Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen gem. § 105 Abs. 4 NPersVG.

¹⁶ Diese Klarstellung hat für die Personalgestaltung in Jobcentern folgende Konsequenz:

(Siehe auch Fußnoten 10, 12 und 13) Von einer Kommune in ein klassisches Jobcenter als gemeinsame Einrichtung entsandte Beschäftigte verlieren nach 9 Monaten ihr passives Wahlrecht (Wählbarkeit), können in ihrer Heimatdienststelle aber noch den Personalrat wählen. Werden sie hingegen in einem Jobcenter angestellt, das als kommunale Anstalt öffentlichen Rechts (KAöR) geführt wird, oder in einer anderen Kommune, die Optionskommune ist, eingesetzt (Verbleib im Geltungsbereich des NPersVG) verlieren Sie ihr aktives und passives Wahlrecht in der Herkunftsdienststelle. Sie sind damit nicht mehr für ihren Personalrat der Herkunftsdienststelle wählbar. In der Arbeitsgemeinschaft sind sie nach § 44h Abs. 2 SGB II wahlberechtigt und wählbar, weil dort ein Personalrat nach dem BPersVG gewählt wird. Dort gilt das NPersVG nicht.

§ 14

Gruppenvertretung

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

(2) ¹Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muss jede Gruppe in einem aus mehreren Mitgliedern bestehenden Personalrat entsprechend ihrer Stärke vertreten sein. ²Jede Gruppe erhält jedoch mindestens einen Sitz, in Personalvertretungen mit mehr als neun Mitgliedern mindestens zwei Sitze. ³Gehören 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. ⁴Erhält nach Satz 3 eine Gruppe keine Vertretung, so gelten die Angehörigen dieser Gruppe als Angehörige der anderen Gruppe.

(3) ¹Macht 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. ²Die 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) ¹Der Wahlvorstand stellt fest, wie hoch der Anteil an Frauen und Männern bei den wahlberechtigten Beschäftigten insgesamt und in den Gruppen ist. ²Steht 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) ¹Das 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.

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

(3) § 14 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 16

Allgemeine Wahlgrundsätze; Gruppenwahl; gemeinsame Wahl

(1) ¹Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listwahl) gewählt. ²Die auf die Listen entfallenden Sitze werden nach dem Höchstzahlverfahren ermittelt. ³Wird 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 eine 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) ¹Jede Person kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden. ²Die 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. ³Wahlvorschläge, die diesem Erfordernis nicht entsprechen, hat der Wahlvorstand nach näherer Maßgabe der Wahlordnung als gültig zuzulassen, wenn die Abweichung schriftlich begründet wird. ⁴Die Begründung ist mit dem Wahlvorschlag zu veröffentlichen.

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

(4) ¹Die von den Beschäftigten eingereichten Wahlvorschläge müssen von einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von zwei wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein. ²In 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) ¹Besteht 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. ²Besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzungen des § 10 erfüllt, kein Personalrat, so beruft die Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. ³Die 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) ¹Im Wahlvorstand muss jede in der Dienststelle vorhandene Gruppe vertreten sein, wenn ihr mindestens drei wahlberechtigte Beschäftigte angehören. ²Für jedes Mitglied soll ein Ersatzmitglied berufen werden. ³Dem Wahlvorstand sollen Frauen und Männer angehören.

§ 19 Aufgaben des Wahlvorstandes

(1) ¹Der Wahlvorstand hat die Wahl rechtzeitig einzuleiten. ²Kommt 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. ³§ 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) ¹Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. ²Insbesondere darf niemand in der Ausübung seines Wahlrechts oder in seiner Wählbarkeit beschränkt werden.

(2) ¹Mitglieder 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. ²§ 39 Abs. 2 Satz 2 und § 41 gelten entsprechend. ³§ 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) 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. ¹Hat 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) ¹In 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. ²Der bisherige Personalrat hat innerhalb einer Frist von drei Wochen seit Eintritt der Voraussetzungen für eine Neuwahl den Wahlvorstand zu bestellen. ³Im 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) ¹Die 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.

²Bis 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

¹Auf 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. ²Der Personalrat kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitgliedes beantragen. ³Die 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) 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.

Im Fall des Satzes 1 Nr. 7 gilt für die Antragsberechtigung § 1 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) ¹Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. ²Das gleiche gilt, solange die Mitgliedschaft ruht oder ein Mitglied des Personalrats zeitweilig verhindert ist.

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

Dritter Abschnitt

Geschäftsführung des Personalrats

§ 28

Vorsitz

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

(2) ¹Die oder der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse. ²Betrifft die Angelegenheit nur eine Gruppe¹⁷, so vertritt den Personalrat die oder der Vorsitzende gemeinsam mit einem dieser Gruppe angehörenden Mitglied¹⁸.

§ 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 Verlangen¹⁹

1. eines Viertels der Mitglieder des Personalrats,

¹⁷ Gruppenangelegenheiten finden sich vorrangig in den personellen Einzelmaßnahmen gem. § 65 (1) und (2), da die Maßnahmen sich in der Regel auf eine konkrete Person beziehen, die entweder der Gruppe der Beamt*innen oder der Arbeitnehmer*innen angehört. Aber auch kollektive Angelegenheiten der §§ 66, 67 können Gruppenangelegenheiten sein, wenn sie ausdrücklich als solche bezeichnet sind. Leistungsprämien, die nur einer Gruppe gewährt werden wie die leistungsorientierte Bezahlung gem. § 18 TVöD, sind auch Gruppenangelegenheiten, weil sie nur für die Tarifbeschäftigten – die Arbeitnehmer*innen – gelten.

¹⁸ Diese Regelung bedeutet, dass bei allen personellen Einzelmaßnahmen (im Wesentlichen § 65) und bei allen kollektiven Maßnahmen, die nur eine Gruppe betreffen, die Mitteilung an den Arbeitgeber über die Beschlussfassung des Personalrats von der oder dem Vorsitzenden zu unterzeichnen und von einem Mitglied der betroffenen Gruppe gegenzuzeichnen ist. Das gilt insbesondere auch, wenn Entscheidungen des Personalrats und deren Begründung in unterschiedlichen Dokumenten übermittelt werden. Beides verlangt die Unterschrift von Vorsitz und Gruppenmitglied.

Besonders bei digitalen Kommunikationsformen ist darauf zu achten, dass diese Formvorschrift umgesetzt wird, wenn die Ebene von Word- oder PDF-Dokumenten verlassen wird, bei denen Unterschriften eingefügt werden können.

¹⁹ Auch die Schwerbehindertenvertretung kann gem. § 178 Abs. 4 S. 1, 2. HS SGB IX verlangen, dass Angelegenheiten der von ihr zu vertretenden Personen auf die Tagesordnung der Personalratssitzung gesetzt werden.

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.

(4) Die oder der Vorsitzende des Personalrats kann in der Einladung zu einer Sitzung des Personalrats festsetzen, dass alle oder einzelne Mitglieder des Personalrats durch Zuschaltung per Video- oder Telefonkonferenztechnik an der Sitzung teilnehmen können (Video- oder Telefonkonferenz, wenn²⁰

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,²¹
2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Personalrats oder die Mehrheit der Vertreterinnen und Vertreter einer Gruppe binnen einer von der oder dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist gegenüber der oder dem Vorsitzenden schriftlich oder elektronisch widerspricht²² und
3. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen.²³

²Eine Aufzeichnung ist unzulässig.²⁴ Zu Beginn einer Video- oder Telefonkonferenz stellt die oder der Vorsitzende des Personalrats durch namentliche Nennung fest, welche Personen durch Zuschaltung an der Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen und trägt diese abweichend von § 34 Abs. 1 Satz 3 in die Anwesenheitsliste ein.²⁵

²⁰ In der Geschäftsordnung des Personalrats können Fälle geregelt werden, in denen das Gremium den Vorsitzenden oder die Vorsitzende ermächtigt, ganz oder teilweise digitale Sitzungen anzuberaumen. Insbesondere könnte darin geregelt werden, Mitglieder wünschen, dauerhaft nur digital teilzunehmen. Der Gesetzesbegründung ist zu entnehmen, dass die digitale Sitzung kein Instrument zur Einsparung von Haushaltsmitteln sein darf. Das bedeutet, dass die Dienststellenleitung keinen Einfluss darauf nehmen darf, ob der oder die Vorsitzende zu einer komplett oder teilweise digitalen Sitzung einlädt.

²¹ Siehe dazu den neuen § 9 (3) und die Fußnote 6.

²² Hiermit will der Gesetzgeber sicherstellen, dass der oder die Vorsitzende den Grundsatz der Präsenzsitzung nicht aushöhlt, in dem er sie von den digitalen Sitzungsformaten zu viel Gebrauch macht. Minderheiten, die dem Grundsatz der Präsenzsitzung Vorrang geben möchten, sind durch diese Regelung vor Missbrauch geschützt.

In einer Geschäftsordnung sollte die Frist geregelt werden, in der der Widerspruch gegen das digitale Sitzungsformat geäußert werden muss, um das Gremium vor Willkür zu schützen. Gerade eilige Angelegenheiten könnten in digitalen Formaten schnell nicht mehr sachgerecht behandelt werden, weil die Vorbereitungszeit fehlt und die Kommunikation im digitalen Format, soll sie technisch funktionieren, doch erheblich gehemmter und reduzierter ist als im Präsenzformat.

²³ Hierin besteht das größte Problem der digitalen Sitzung. Wenn in dem Raum, in dem ein Personalratsmitglied digital teilnimmt, weitere Personen sind, die sich still verhalten, von einer ggf. eingeschalteten Kamera nicht erfasst werden und im schlimmsten Fall die Sitzung auf einem separaten Gerät aufzeichnen, dann ist das für den oder die Vorsitzende nicht kontrollierbar. Abhilfe sollten als „organisatorische Maßnahmen“ schriftliche Erklärungen der Mitglieder, dass die Sitzung von keiner dritten Person ganz oder teilweise verfolgt werden konnte, schaffen. Wenn Menschen aus dem Homeoffice oder Büroräumen digital teilnehmen, wird es vermutlich oft gar nicht vermeidbar sein, dass Dritte vom Sitzungsinhalt Kenntnis bekommen, wenn Türen nicht verschlossen sind und Kolleg*innen eintreten können oder Familienangehörige in nicht abgeschlossenen Räumlichkeiten an der Sitzung teilhaben können. Der Text dieser Erklärungen, die oft das einzige „organisatorische Mittel“ sind, sollten als Anlage der Geschäftsordnung beschlossen werden. Es sollte auf jeden Fall darüber nachgedacht werden, dort auch Verpflichtungen zu verankern, dass digital teilnehmende Personen nur von Räumlichkeiten aus teilnehmen dürfen, die vor dem Zutritt von Dritten geschützt sind und die auch sicher sind vor einem Abhören vom Flur oder von Nachbarbüros oder anderen anliegenden Räumlichkeiten.

²⁴ Siehe Fußnote 23

²⁵ Die Teilnehmendenliste ist im Fall gerichtlicher Auseinandersetzungen ein wichtiges Beweismittel. Daher sollte der klar formulierte Auftrag des Gesetzgebers auch im Sitzungsprotokoll wiedergegeben werden, um keine Zweifel bei der Beschlussfähigkeit und der Besetzung des Gremiums aufkommen zu lassen.

§ 30

Durchführung der Personalratssitzungen

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

(2) ¹Die Dienststelle nimmt an den Sitzungen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen sie eingeladen ist, teil. ²In diesen Fällen ist der Zeitpunkt der Sitzung im Einvernehmen mit der Dienststelle festzusetzen. ³Sie kann sachkundige Beschäftigte hinzuziehen. ⁴Die 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) ¹Auf 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. ²In 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) ¹Der Personalrat ist berechtigt, zu den Sitzungen

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

hinzuzuziehen. ²Entstehen durch die Hinzuziehung sachkundiger Personen Kosten, so ist vorher das Einvernehmen mit der Dienststelle herzustellen. ³In 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) ¹Nicht 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.

Satz 1 Nr. 2 gilt nicht für die Vertreterinnen oder Vertreter der Dienststelle. ³§ 95 Abs. 4 SGB IX (neu: § 178 Abs. 4 SGB IX),²⁶ § 3 Abs. 1 des Zivildienstvertrauensmann-Gesetzes,²⁷ Absatz 4 Satz 1 Nr. 1 und § 56 bleiben unberührt.

§ 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) ¹Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.²⁸ ²Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. ³Bei Stimmgleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

(3) ¹Ein Mitglied des Personalrats darf während der Beratung und Entscheidung nicht anwesend sein, wenn durch eine Angelegenheit seine besonderen Interessen berührt werden. ²Dies gilt auch, wenn besondere Interessen von Angehörigen im Sinne des § 20 Abs. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes des Bundes²⁹ oder einer vom Mit-

²⁶ § 178 Abs. 4 SGB IX (siehe S. 168) regelt das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung.

²⁷ Hinweis: Da der Zivildienst durch den Bundesfreiwilligendienst abgelöst wurde, ist diese Vorschrift hinfällig. Eine betriebliche Interessenvertretung sieht das BFDG nicht vor.

²⁸ Anders lautende Bestimmungen finden sich in Abs. 4, (siehe Fußnote 32) § 35 und § 66 Abs. 1 Nr. 6 NPersVG.

²⁹ § 20 Abs. 5 VwVfG (siehe S. 121).

glied kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen Person berührt werden.

(4) ¹In der Geschäftsordnung (§ 35) kann die Beschlussfassung im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren vorgesehen werden.³⁰ ²Die Beschlussfassung im Umlaufverfahren ist unzulässig, wenn ein Mitglied des Personalrats oder eine nach § 56 oder nach § 178 (4) SGB IX teilnahmeberechtigte Person binnen einer von der oder dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist gegenüber der oder dem Vorsitzenden schriftlich oder elektronisch widerspricht.³¹ ³Beschlüsse im Umlaufverfahren werden mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Personalrats gefasst.³² ⁴Nach Absatz 3 ausgeschlossene Mitglieder des Personalrats dürfen am Umlaufverfahren nicht teilnehmen.⁵ Die oder der Vorsitzende gibt das Ergebnis der Beschlussfassung im Umlaufverfahren spätestens in der nächsten Sitzung des Personalrats bekannt.³³

§ 32

Beschlussfassung in gemeinsamen Angelegenheiten und Gruppenangelegenheiten

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

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

§ 33

Aussetzung von Personalratsbeschlüssen

(1) 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 Schwerbehindertenvertretung³⁴

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

³⁰ Diese Regelung bedeutet, dass das Umlaufverfahren nur zulässig ist, wenn dessen Ablauf in einer Geschäftsordnung geregelt ist. Ohne eine solche Regelung in einer Geschäftsordnung kann keine Umlaufabstimmung durchgeführt werden. Besonders problematisch ist hier, dass bei Themen, die die Jugendlichen und Auszubildenden oder die Schwerbehinderten betreffen, keine wirkliche Beratung – also wechselseitiger Bezug auf geäußerte Argumente – stattfinden kann. Daher sollte eine Geschäftsordnung für solche Fälle die Durchführung einer Umlaufabstimmung untersagen.

³¹ Auch diese Widerspruchsfrist sollte in der Geschäftsordnung geregelt werden – siehe auch § 29, Fußnote 22.

Siehe auch Fußnote 30 – es sollte nicht dazu kommen müssen, dass die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) oder die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) erst ihre Bedenken gegen eine digitale Beschlussfassung einbringen müssen, denn gerade in kleineren Dienststellen ist bei diesen beiden Interessenvertretungen nicht immer eine nahtlose Aufgabenwahrnehmung durch die gewählten Personen möglich.

³² Im Unterschied zur Regelung des § 31 (2) ist hier nicht die normalerweise übliche „einfache Mehrheit“, also die Mehrheit der anwesenden Personalratsmitglieder, maßgeblich, sondern die Basisgröße für die Frage der Abstimmungsmehrheit ist die Größe des gewählten Gremiums.

³³ Auch hier lässt der Gesetzgeber Spielraum, wie die Verkündung des Beschlussergebnisses unter den Personalratsmitgliedern erfolgt, insbesondere bei mehrwöchigen Sitzungsrhythmen. Während in einer Präsenzsitzung alle anwesenden Mitglieder zur gleichen Zeit das Abstimmungsergebnis mitbekommen, gibt es bei der Umlauf-Abstimmung nur eine Person, die weiß, wer an der Abstimmung teilgenommen hat und wie das Ergebnis der Abstimmung lautet. Hier sollte also in der Geschäftsordnung geregelt werden, wie im Normalfall die Verkündung des Abstimmungsergebnisses an alle Personen erfolgt, die an einer Präsenz-sitzung berechtigt hätten teilnehmen dürfen.

³⁴ Siehe auch § 178 Abs. 4 S. 2 SGB IX (siehe S. 168).

versucht werden.

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

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

§ 34

Sitzungsniederschrift

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

(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) ¹Der Personalrat ist berechtigt, die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen. ²Die 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) ¹Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden notwendigen Kosten trägt die Dienststelle nach Maßgabe des Haushaltsplans. ²Kosten, 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) ¹Für Reisen, die Mitglieder des Personalrats in Erfüllung ihrer Aufgaben machen, gelten die beamtenrechtlichen Bestimmungen über die Reisekostenvergütung entsprechend mit der Maßgabe, dass die Dienststätte die Dienststelle ist, der das Personalratsmitglied angehört. ²Die 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.³⁵

³⁵ Eine nicht abschließende Liste der erforderlichen Sachmittel (siehe S. 306.)

Gem. § 179 (9) SGB IX (siehe S. 168) hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, die dem Personalrat zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten und Arbeitsmittel mitzunutzen.

(5) ¹Dem Personalrat sind in jeder Dienststelle geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung zu stellen. ²Der 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) ¹Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit befreit, soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung der personalvertretungsrechtlichen Aufgaben³⁶ erforderlich ist. ²Die Besoldung, das Arbeitsentgelt oder sonstige Vergütungen werden dadurch nicht gemindert. ³Werden 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. ⁴Satz 3 gilt sinngemäß bei Teilzeitbeschäftigung oder bei sonstiger abweichender Regelung der Arbeitszeit.

(3) ¹Mitglieder 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. ²Über den Umfang der Freistellung entscheidet die Dienststelle im Einvernehmen mit dem Personalrat. ³Dabei sind in der Regel freizustellen in Dienststellen mit regelmäßig

250	bis	500	Beschäftigten	1	Mitglied,
501	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.

⁴Auf Antrag des Personalrats können anstelle der ganzen Freistellung eines Mitgliedes mehrere Mitglieder zum Teil freigestellt werden. ⁵In Dienststellen mit weniger als 250 Beschäftigten können Teilfreistellungen vorgenommen werden. ⁶Wird 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) ¹Die Freistellung darf nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. ²Zeiten einer Freistellung gelten als Bewährungszeit im Sinne der beamtenrechtlichen oder tarifrechtlichen Bestimmungen. ³Die Dienststelle kann die Freistellung von Beschäftigten während einer beruflichen Ausbildung sowie einer beamtenrechtlich oder tarifrechtlich vorgesehenen Probezeit ganz oder teilweise ablehnen. ⁴Absatz 2 Sätze 2 bis 4 gilt sinngemäß.

(6) ¹Für freigestellte Mitglieder des Personalrats sind Planstellen und Stellen entsprechender Wertigkeit bereit-

³⁶ Siehe hierzu die Übersicht „Tätigkeiten des Personalrats“ unter „Schaubilder“ (siehe S. 305).

zustellen. ²Entsprechendes gilt für Teilfreistellungen. ³Das Nähere regeln die haushaltsrechtlichen Bestimmungen.

§ 40

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

¹Mitgliedern 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. ²Gleiches 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

Schutzvorschriften ³⁷

(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.³⁸

(2) ¹Mitglieder 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. ²Für Mitglieder des Personalrats, die im Arbeitsverhältnis stehen, gelten die §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes.³⁹

(3) ¹Absatz 2 gilt nicht für Mitglieder des Personalrats, die sich im Vorbereitungsdienst oder in sonstiger Berufsausbildung befinden. ²Absatz 2 gilt ferner nicht bei der Versetzung oder Abordnung dieser Beschäftigten zu einer anderen Dienststelle im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis. ³Die 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) ¹Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Personalrats, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung dieses Personalrats. ²Verweigert 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. ³In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die betroffene Arbeitnehmerin oder der betroffene Arbeitnehmer Beteiligte oder Beteiligter.⁴⁰ ⁴Eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unwirksam, wenn der Personalrat nicht beteiligt worden ist. ⁴¹

³⁷ Beachte auch § 109 BPersVG alte Fassung (siehe S. 119), § 9a NPersVG – Unfallschutz für Beamt*innen.

³⁸ Vgl. § 107 BPersVG alte Fassung (siehe S. 119).

³⁹ §§ 15, 16 KSchG (siehe S. 203).

⁴⁰ Vgl. § 108 Abs. 1 BPersVG alte Fassung (siehe S. 119).

⁴¹ Vgl. § 108 Abs. 1 BPersVG alte Fassung (siehe S. 119).

Vierter Abschnitt Personalversammlung

§ 42 Personalversammlung

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

(2) ¹Kann nach den räumlichen oder dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. ²Darüber 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) ¹Innerhalb 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. ²Der Gesamtpersonalrat beruft die gemeinsame Personalversammlung nach Maßgabe des § 43 Abs. 2 ein und bestimmt, welches Mitglied diese leitet.

§ 43 Einberufung; Tätigkeitsbericht

(1) ¹Der Personalrat hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung über seine Tätigkeit zu berichten. ²Auf 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 Arbeiterledigung, insbesondere neuer Informations- und Kommunikationstechniken, zu berichten.⁴²

(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) ¹Die Teilnahme an der Personalversammlung mindert nicht die Besoldung, das Arbeitsentgelt oder sonstige Vergütungen. ²Entstehen durch die Teilnahme an der Personalversammlung besondere Fahrtkosten, so sind diese zu erstatten. ³Finden 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) ¹Bei der Anberaumung der Personalversammlungen ist auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. ²Die Dienststelle ist von dem Zeitpunkt der Versammlungen rechtzeitig zu verständigen.

⁴² Siehe hierzu auch das Schaubild zur Personalratsbeteiligung bei Digitalisierungsprojekten (siehe S. 317).

Beachte, dass bei diesen Themen niemals § 9 NPersVG – Schweigepflicht – greifen kann, weil die Dienststelle hier eine gesetzliche Offenbarungspflicht hat.

³Wird 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

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

§ 46

Teilnahme der Dienststelle sowie weiterer Personen

(1) ¹Die Dienststelle kann an den Personalversammlungen teilnehmen. ²An den Versammlungen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind, und an den Versammlungen, zu denen sie eingeladen ist, hat sie teilzunehmen. ³Die Dienststelle kann die zuständige Arbeitgebervereinigung hinzuziehen. ⁴Sie hat den Personalrat hiervon rechtzeitig zu unterrichten. ⁵Die Gesamtdienststelle kann an einer Personalversammlung einer verselbständigten Dienststelle (§ 6 Abs. 3) teilnehmen.

(2) Teilnahmeberechtigt an der Personalversammlung sind ferner mit beratender Stimme ⁴³

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) ¹Der Personalrat oder die Personalversammlung kann beschließen, dass zu einzelnen Punkten sachkundige Personen gehört werden. ²§ 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) ¹Die Mitglieder des Bezirkspersonalrats werden von den zum Geschäftsbereich der Mittelbehörde, die Mitglieder des Hauptpersonalrats von den zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde gehörenden Beschäftigten gewählt. ²Soweit 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.

⁴³ Darüber hinaus ist die Schwerbehindertenvertretung gem. § 178 Abs. 8 SGB IX (siehe S. 169) teilnahmeberechtigt und somit immer vom Personalratsvorsitz einzuladen.

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

(5) ¹Werden 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. ²Andernfalls 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) ¹Für die Amtszeit und die Geschäftsführung der Stufenvertretungen gelten die §§ 22 bis 41 entsprechend.⁴⁴
²Abweichend 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 10.000	Beschäftigten	je weitere angefangene
	1000 Beschäftigte	weitere Mitglieder zu einem Fünftel,
über 10.000	Beschäftigten	je weitere angefangene
	2000 Beschäftigte	weitere Mitglieder zu einem Fünftel.

³Die Höchstzahl der Freistellungen beträgt fünf. ⁴Es 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) ¹In den Fällen des § 6 Abs. 3 wird ein Gesamtpersonalrat gebildet. ²Das 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.

⁴⁴ Für den Bereich mehrstufiger Verwaltungen sind gem. § 180 (3) SGB IX (siehe S. 170) bei Mittelbehörden Bezirksschwerbehindertenvertretungen und bei den obersten Dienstbehörden Hauptschwerbehindertenvertretungen zu wählen, die dann die gleichen Zusammenarbeitsrechte mit dem gleichrangigen Personalrat haben, wie es die örtlichen SBVen mit den dortigen Personalräten haben.

(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.⁴⁵

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) ¹Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden. ²§ 11 gilt entsprechend.

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

²Die 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 Auszubildende.

(2) ¹Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Angehörigen der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen. ²In 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) ¹Der Personalrat bestimmt den Wahlvorstand. ²Besteht ein Personalrat nicht, so beruft die Dienststelle den Wahlvorstand. ³§ 16 Abs. 1, § 17 Abs. 1 und 2, § 18 Abs. 1 sowie die §§ 19 bis 21 gelten entsprechend. ⁴§ 17 Abs. 4 gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Gruppenangehörigen die Wahlberechtigten nach § 50 Abs. 2 treten.

⁴⁵ Gem. § 180 (1) SGB IX (siehe S. 170) ist auch eine Gesamtschwerbehindertenvertretung zu wählen, wenn ein Gesamtpersonalrat gewählt wird. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat die gleichen Zusammenarbeitsrechte mit dem Gesamtpersonalrat, wie es die örtlichen SBV'en mit den dortigen Personalräten haben.

(2) ¹Der 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. ²Gewählt wird nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Personenwahl). ³Die oder der Vorsitzende des Wahlvorstandes leitet die Wahlversammlung, führt die Wahl durch und fertigt über das Ergebnis der Wahl eine Wahlniederschrift.

(3) ¹Die regelmäßige Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung findet alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Februar bis 30. April statt. ²§ 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) ¹Besteht 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. ²Den Zeitpunkt der Wahl bestimmt der Wahlvorstand.

(2) ¹Im 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. ²§ 39 Abs. 3 Satz 1 gilt nicht für Auszubildende. ³§ 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) ¹Dienststelle und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Vierteljahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. ²Unabhängig hiervon kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung Angelegenheiten, die die jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden betreffen, jederzeit mit der Dienststelle besprechen. ³Im Übrigen gilt § 60 entsprechend.

§ 55

Jugend- und Auszubildendenversammlung

¹Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Jugend- und Auszubildendenversammlung über ihre Tätigkeiten zu berichten. ²Im Übrigen gelten die §§ 42 bis 46 entsprechend. ³An 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) ¹Werden Angelegenheiten behandelt, die die jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung teilnehmen. ²Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange jugendlicher Beschäftigter und Auszubildender berühren. ³§ 32 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 56a

Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung

(1) ¹Besteht 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. ²In die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung entsendet jede Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Mitglied für die Dauer ihrer Amtszeit. ³Für den Fall, dass ein Mitglied ausscheidet oder zeitweilig verhindert ist, sollen Ersatzmitglieder bestellt werden.

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

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

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

§ 57

Teilnahme der Jugend- und Auszubildendenvertretung an Sitzungen der Stufenvertretungen

(1) ¹Zu 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. ²Ist eine Angelegenheit keiner bestimmten Jugend- und Auszubildendenvertretung zuzuordnen, so hat die Stufenvertretung die nach Absatz 2 bestimmte Vertretung einzuladen. ³An der Sitzung sollen bis zu drei Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung teilnehmen. ⁴§ 56 Abs. 2 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

(2) ¹Der 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. ²Jede in der Versammlung anwesende Jugend- und Auszubildendenvertretung verfügt über eine Stimme. ³Für jede in Betracht kommende Stufenvertretung ist eine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu bestimmen. ⁴Dieselbe Jugend- und Auszubildendenvertretung kann für mehrere Stufenvertretungen bestimmt werden. ⁵Zusätzliche Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollen für den Fall bestimmt werden, dass eine Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Sitzungsteilnahme verhindert ist.

§ 58

Schutzvorschriften für Auszubildende⁴⁶

(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) 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.²In 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,⁴⁷ 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,⁴⁸

⁴⁶ Siehe hierzu das Schaubild auf S. 319.

⁴⁷ Beachte § 612a BGB (siehe S. 186), §§ 16 (1) und 17 (2) ArbSchG (siehe S. 232).

⁴⁸ Beachte § 1, § 2 Abs. 1 Nrn. 1, 2 und 3, Abs. 3, § 3 bis § 12 (2) AGG (siehe S. 195ff), § 9 NGG in der Fassung vom 09.12.2010 (siehe S. 174), §§ 4, 5 TzBfG (siehe S. 205), § 612a BGB (siehe S. 186), § 16 TzBfG, § 164 (2) SGB IX (siehe S. 162).

2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze,⁴⁹ Verordnungen, Tarifverträge,⁵⁰ Vereinbarungen nach § 81, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften durchgeführt werden,
3. darauf hinzuwirken, dass Maßnahmen durchgeführt werden, die der Dienststelle und ihren Beschäftigten dienen,⁵¹
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,⁵²
6. die Eingliederung und berufliche Entwicklung jugendlicher Beschäftigter und Auszubildender, Schwerbehinderter,⁵³ nicht ständig Beschäftigter und anderer schutzbedürftiger Beschäftigter zu fördern,⁵⁴
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,⁵⁵
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) ¹Die Dienststelle hat den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.⁵⁶ ²Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen und Tatsachen zugänglich zu machen oder bereitzustellen.

⁴⁹ z. B.: – § 38 NDSG (siehe S. 145) – Gibt es ein Verzeichnis aller Datenverarbeitungstätigkeiten?

– § 163 (2) S. 3 SGB IX (siehe S. 161) – bekommt der Personalrat eine Kopie der Pflichtmitteilungen an die Bundesagentur für Arbeit?

– Hat die Dienststellenleitung gem. § 181 SGB IX (siehe S. 171) eine*n Inklusionsbeauftragte*n bestellt und diese Person gemeinsam mit der SBV gem. § 163 (8) SGB IX (siehe S. 161) der Bundesagentur für Arbeit gemeldet?

– Fragt die Dienststellenleitung vor externen Ausschreibungen gem. § 164 (1) SGB IX (siehe S. 162) beim Arbeitsamt nach geeigneten BewerberInnen und sorgt gem. § 164 (3) SGB IX (siehe S. 162) dafür, dass stets die Pflichtquote erfüllt wird?

– Gem. § 167 (2) S. 7 SGB IX (siehe S. 164) hat der Personalrat die Durchführung von BEM-Verfahren zu überwachen.

– Werden freie Stellen gem. § 18 TzBfG den befristet Beschäftigten zur Kenntnis gegeben (siehe S. 210)?

⁵⁰ Beachte, dass gem. § 4 Abs. 1 TVG (siehe S. 205) nur die beiderseitige Mitgliedschaft in den tarifschließenden Parteien die uneingeschränkte Anwendbarkeit des Tarifvertrages auslöst. TVöD, TV-L und TVV sind keine allgemein gültigen Tarifverträge, die von Arbeitgebern wie Gesetze beachtet werden müssen.

⁵¹ Hierbei handelt es sich um eine nicht an Formalien und Fristen gebundene Aufgabe des Personalrats. Diese wird insbesondere im Rahmen der Quartalsgespräche ausgeübt. Wenn der Personalrat Belange der Beschäftigten auf der Ebene durchsetzbarer Rechte herbeiführen möchte, dann muss er entweder das Instrument des Initiativantrages gem. § 69 nutzen oder der Dienststellenleitung einen Entwurf für eine Dienstvereinbarung gem. § 78 vorlegen.

Beachte auch §§ 9, 10, 19 TzBfG (siehe S. 208ff.)

⁵² Beachte §§ 1 bis 17 NGG in der Fassung vom 09.12.2010 (siehe S. 172ff.).

⁵³ Zunächst hat die Dienststellenleitung dies zu ermöglichen, in dem sie gem. § 181 SGB IX (siehe S. 171) eine*n Inklusionsbeauftragte*n benennt. Dienststellenleitung, Inklusionsbeauftragte*r, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat haben gem. § 182 (1) SGB IX (siehe S. 171) zu diesem Zweck eng zusammen zu arbeiten. Weiterhin ist zur Förderung der Integration Schwerbehinderter gem. § 166 SGB IX (siehe S. 163) mit dem Personalrat unter Beteiligung der SBV eine Inklusionsvereinbarung zu schließen.

⁵⁴ Beachte §§ 5, 12, 17 AGG (siehe S. 196ff.), § 19 (2) TV-V (siehe S. 268).

⁵⁵ Beachte § 176 SGB IX (siehe S. 166).

⁵⁶ Beachte § 107 Abs. 2 NPersVG sowie in allen technischen oder organisatorischen Fragen die §§ 3, 6 und 9 ASiG (siehe S. 235). Eine Übersicht über die Rechte im Zusammenhang mit der Personalplanung der Dienststelle ist auf S. 310 abgedruckt. Ein Anspruch des Personalrats auf Information über Teilzeitwünsche von Beschäftigten besteht gem. 7 (4) TzBfG (siehe S. 207)

³Die Unterrichtung ist rechtzeitig, solange eine beabsichtigte Maßnahme noch gestaltet werden kann.⁵⁷ ⁴Sie 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 übermittelt oder bereitgestellt werden.

(2) ¹Unterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, sind dem Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach folgenden Maßgaben zu übermitteln oder bereitzustellen⁵⁸:

1. aus Anlass von Einstellungen eingereichte Bewerbungsunterlagen, auf Verlangen des Personalrats die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber,⁵⁹
2. einzelne Personaldaten oder die listenmäßige Zusammenfassung von Personaldaten, soweit sie für beteiligungspflichtige Personalentscheidungen⁶⁰ oder für die Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben⁶¹ erforderlich sind,⁶²
3. zusammenfassende Ergebnisse amtsärztlicher Gutachten, psychologischer Eignungsgutachten oder Eignungstests aus Anlass von Einstellungen⁶³, 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 zu übermitteln oder bereitzustellen, wenn ihre Kenntnis für beteiligungspflichtige Personalentscheidungen erforderlich ist,
5. Ausdrucke 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.⁶⁴

²Die Personalakten dürfen nur mit Einwilligung der betroffenen Person durch ein von dieser bestimmtes Mitglied des Personalrats eingesehen werden.⁶⁵ ³Abweichend 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) ¹Einem vom Personalrat benannten Mitglied ist die Teilnahme zu gestatten:⁶⁶

1. bei dem mündlichen Teil von Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt; dies gilt nicht für die Beratungen,

⁵⁷ Zur rechtzeitigen Beteiligung des Personalrats siehe die Zeitstrahl-Darstellung auf S. 308.

⁵⁸ Hier sind besonders die Datenschutzregeln des § 61 zu beachten. Siehe auch Fußnote 75,76 zu § 61 (3)

⁵⁹ Beachte die Pflicht zur Einbeziehung Schwerbehinderter in die Personalauswahl gem. § 164 (1), § 165 SGB IX (siehe S. 162f).

⁶⁰ Dies sind typischerweise die personellen Einzelmaßnahmen des § 65 (1) und (2).

⁶¹ Diese „allgemeinen Aufgaben“ sind die in § 59 genannten.

⁶² Beachte § 3, § 6 Abs. 3 und 4, § 12, § 17 Abs. 1 Nrn. 2 und 3, §§ 36, 37 NDSG (siehe S. 139ff.), § 26 BSDG BDSG (siehe S. 136), § 7 Abs. 4, § 20 TzBfG (siehe S. 210) und die Rückgabepflicht gem. § 61 NPersVG.

⁶³ Beachte § 12 (2) NDSG (siehe S. 142).

⁶⁴ Siehe Fußnote 63.

⁶⁵ Beachte auch § 3 (5) TVöD (siehe S. 242), § 3 (6) TV-V (siehe S. 263) und § 3 (6) TV-L (siehe S. 253).

⁶⁶ Hierbei sind durch die entsandten Personalratsmitglieder insbesondere die in § 59 Nr. 1 NPersVG genannten Aufgaben und die in der dortigen Fußnote genannten Vorschriften zu beachten!

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.⁶⁷

²Die Dienststelle kann den Personalrat in geeigneten Fällen in die Vorbereitung beteiligungspflichtiger Maßnahmen⁶⁸ einbeziehen. ³Sie soll einem Mitglied die Teilnahme in von der Dienststelle eingerichteten Projektgruppen, Planungsgruppen oder vergleichbaren Gruppen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen vorbereiten, gestatten.⁶⁹

§ 60a Wirtschaftsausschuss⁷⁰

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

(2) ¹Die Dienststelle hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über ihre wirtschaftlichen Angelegenheiten zu unterrichten sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. ²Ihm 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) Wirtschaftlichen Angelegenheiten⁷¹ der Dienststelle sind

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle,
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 Dienststellenteilen⁷²
10. Kooperation mit anderen Dienststellen im Rahmen interadministrativer Zusammenarbeit,
11. sonstige wirtschaftliche Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Beschäftigten der Dienststelle wesentlich berühren können.

⁶⁷ Eine gesetzliche Ausnahme von dieser in Inanspruchnahme des Personalrats sehr einschränkenden Regelung ist das Recht auf Hinzuziehung eines Personalratsmitgliedes gem. § 7 Abs. 2 S. 3 TzBfG (siehe S. 207).

⁶⁸ Diese „beteiligungspflichtigen Maßnahmen“ sind alle, die in den §§ 65, 66, 67 und 75 genannt sind oder unter die „Allzuständigkeit“ des § 64 (1), (3) fallen.

⁶⁹ Hier ist das Ermessen der Dienststelle („Soll-Vorschrift“) durch die §§ 2, 64 Abs. 1, § 62 NPersVG nahezu auf Null reduziert. Es ist also nahezu immer einem Personalratsmitglied die Teilnahme zu gestatten. Insbesondere wegen der umfassenden Auswirkungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels auf nahezu alle Facetten des Arbeitsplatzes sollten Personalratsgremien darauf drängen, in entsprechenden vorbereitenden Gremien vertreten zu sein.

⁷⁰ Beachte die bildliche Darstellung auf S. 318.

⁷¹ Beachte hier die Beteiligungsrechte gem. § 67 Abs. 1 Nrn. 2, 3, 4 und 6 sowie § 75 Abs. 1 Nrn. 4, 7, 8, 9 NPersVG sowie die Einschaltung von Betriebsarzt oder -ärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit gem. §§ 3, 6 und 9 ASiG (siehe S. 235).

⁷² Beachte ggf. § 613a BGB (siehe S. 186).

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

(5) ¹Der Wirtschaftsausschuss soll einmal im Vierteljahr zusammentreten. ²Er kann sachkundige Beschäftigte hinzuziehen. ³Der Wirtschaftsausschuss hat dem Personalrat über jede Sitzung unverzüglich und umfassend zu berichten.

(6) ¹Die Dienststelle nimmt an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses teil. ²Sie 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.⁷³

(2) ¹Andere Unterlagen des Personalrats, die personenbezogene Daten enthalten, insbesondere Niederschriften und Personalisten, sind für die Dauer der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats aufzubewahren. ²Sie sind spätestens nach Ablauf einer weiteren regelmäßigen Amtszeit an das zuständige Archiv abzugeben, soweit dies in den entsprechenden Rechtsvorschriften vorgesehen ist,⁷⁴ oder zu vernichten.

(3) ¹Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Personalrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten.⁷⁵ ²Soweit der Personalrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist die Dienststelle der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften.⁷⁶ ³Die Dienststelle und der Personalrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften.⁷⁷

⁷³ Siehe Fußnote 63.

⁷⁴ § 7 NArchG (siehe S. 156).

⁷⁵ Diese Regelung ist schon wegen § 59 Nr. 2 eine Selbstverständlichkeit. Zu den einschlägigen Datenschutzvorschriften im Arbeitsverhältnis gehören im Wesentlichen die Artikel 13 bis 15, 30 und 88 DS-GVO in Verbindung mit § 12 NDSG und § 26 BDSG (s. S. 134).

⁷⁶ Diese Regelung führt dazu, dass der Personalrat nicht selbst als datenerhebende Stelle und damit nicht als Datenschutzverantwortlicher geführt wird. Der Gesetzgeber legt hier fest, dass der Personalrat nur eine Organisationseinheit innerhalb der Dienststelle ist, für die die Leitung der Dienststelle datenschutzrechtlich verantwortlich ist. Damit ist geregelt, dass die Dienststelle die Datenweitergabe innerhalb der Dienststelle an den Personalrat nicht mit dem Argument des Datenschutzes verweigern darf, wenn der Personalrat im Sinne von § 60 (2) eine Aufgabe wahrnehmen will.

Daraus folgt auch, dass der Personalrat nicht selbst ein Verzeichnis gem. § 30 DS-GVO führen muss, in dem er die erfassten Daten und ihre Verwendung dokumentiert. Gleichwohl muss er aber der Dienststelle als verantwortlicher Stelle diese Informationen liefern, wenn Beschäftigte nach den beim Personalrat über sie gespeicherte Daten fragen. Insofern ist ein entsprechendes Verzeichnis auch vom Personalrat vorzuhalten. Er ist nur gegenüber Betroffenen damit nicht in der datenschutzrechtlichen Haftung – im Innenverhältnis zur Dienststellenleitung aber gleichwohl in der Pflicht zur Zuarbeit. Somit muss der Personalrat faktisch ein Verzeichnis der von ihm verarbeiteten Beschäftigtendaten haben, damit er es im Bedarfsfall der Dienststellenleitung zur Verfügung stellen kann.

⁷⁷ Siehe Fußnote 76 – aus den dort genannten Gründen müssen sich die Dienststelle und der Personalrat in Datenschutzangelegenheiten gegenseitig unterstützen, weil der Personalrat zum einen bei der Bearbeitung seiner Unterlagen nicht den Weisungen der Dienststelle unterliegt, die Dienststelle aber andererseits die gesetzlichen Pflichten beim Datenschutz zu erfüllen hat.

§ 62

Gemeinsame Besprechungen

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

(2) ¹Die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung sind berechtigt, an den Besprechungen teilzunehmen.⁷⁸ ²Die Dienststelle und der Personalrat können im beiderseitigen Einvernehmen sachkundige Personen zu den Besprechungen hinzuziehen.

§ 63

Unzulässige Maßnahmen⁷⁹

¹Maßnahmen,⁸⁰ bei denen

1. die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung unterlassen⁸¹ oder
2. bei einer Beteiligung gegen wesentliche Verfahrensvorschriften verstoßen worden ist,⁸²

dürfen nicht vollzogen werden. ²Maßnahmen, die entgegen Satz 1 durchgeführt worden sind, sind zurückzunehmen, soweit nicht Rechte Dritter oder öffentliche Interessen entgegenstehen.⁸³

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) ¹Eine 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.

²Keine Maßnahmen sind insbesondere

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

⁷⁸ Siehe § 178 Abs. 5, § 182 SGB IX (siehe S. 169 und 171).

⁷⁹ Zu beachten ist Art. 20 Abs. 3 GG (siehe S. 116).

⁸⁰ Der Begriff der personalvertretungsrechtlichen Maßnahme wird in § 64 Abs. 2 NPersVG erläutert.

⁸¹ Hierzu zählen Verstöße gegen § 68 Abs. 2, § 76 bzw. § 107f NPersVG.

⁸² Hierzu zählen Verstöße gegen § 60 Abs. 3 Nr. 2, § 68 Abs. 2, § 70 (§ 107b), § 72 (§ 107d), § 73 (§ 107e), § 74, § 76 (§ 107f) und § 77 NPersVG.

⁸³ Hier ist ggf. das Recht der Dienststellenleitung, gem. § 74 vorläufige Maßnahmen anzuordnen, zu beachten, wenn denn die Voraussetzungen des § 74 S. 1 vorliegen bzw. die Bedingungen des § 2 NPers VG eingehalten werden.

(3) ¹Soweit 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. ²Die §§ 65 bis 67 und 75 regeln die dort aufgeführten Sachverhalte abschließend.

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

§ 65

Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen⁸⁴

(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,⁸⁵
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,⁸⁶
8. Verlängerung der Probezeit,
9. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
10. Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet,
11. Zuweisung nach § 20 BeamStG ⁸⁷ 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,⁸⁸

⁸⁴ Beachte Art. 33 Abs. 2 bis 5 GG (siehe S. 116), kommunale Zuständigkeiten siehe § 107 Abs. 4 NKommVG (siehe S. 291).

⁸⁵ Beachte § 12 (1) NGG (siehe S. 175) Unterrepräsentanz des Minderheitengeschlechts prüfen, wenn Auswahlverfahren stattfinden!

⁸⁶ Beachte § 12 (1) NGG (siehe S. 175) Unterrepräsentanz des Minderheitengeschlechts prüfen, wenn Auswahlverfahren durchgeführt werden.

⁸⁷ § 20 BeamStG (siehe S. 239).

⁸⁸ Zuständigkeit im Kommunalbereich hierfür liegt gem. § 107 (4) NKommVG (siehe S. 291) beim Rat, sofern der diese nicht auf den Verwaltungsausschuss oder den Bürgermeister bzw. die Bürgermeisterin delegiert hat.

14. Entlassung nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BeamStG,⁸⁹ 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),⁹⁰
17. Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf nach den § 23 Abs. 3 und 4 und § 30 Abs. 2 BeamStG,⁹¹
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,⁹²
21. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung sowie Urlaub, 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,⁹³
23. Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,⁹⁴
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.⁹⁵

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

⁸⁹ § 23 BeamStG (siehe S. 239).

⁹⁰ § 36 NBG (siehe S. 241).

⁹¹ § 23 Abs. 3 und 4 und § 30 Abs. 2 BeamStG (siehe S. 240ff.).

⁹² Beachte §§ 11, 12 (1) NGG (siehe S. 175) – Ausschreibungspflicht bei Unterrepräsentanz des Minderheitengeschlechts. Beachte ferner die Pflicht der Dienststellenleitung, vor Besetzungen Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen, um nach einer Besetzungsmöglichkeit mit Schwerbehinderten zu fragen (§ 165 S. 1 SGB IX (siehe S. 163)). Weiterhin muss der Personalrat prüfen, ob diese Maßnahme ggf. eine mitbestimmungspflichtige Umsetzung gem. Nr. 12 ist.

⁹³ Beachte auch § 12 (2) AGG (siehe S. 198), §§ 10, 14 NGG (siehe S. 175f), §§ 10, 19 TzBfG (siehe S. 208, 210), §§ 1 und 2 Abs. 1 Nrn 1 und 3 AGG (siehe S. 195), § 164 Abs. 2 und 4 Nrn. 2 und 3 SGB IX (siehe S. 162), § 23 (1) S. 3 SGB VII (siehe S. 237).

⁹⁴ Siehe vorherige Fußnote.

⁹⁵ Beachte §§ 10, 15, 16 NGG in der Fassung vom 09.12.2010 – Frauenförderplan – (siehe S. 175ff.), § 166 SGB IX – Inklusionsvereinbarung – (siehe S. 163). Siehe auch das Schaubild zur Personalplanung auf S. 312.

Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz

1. Einstellung,⁹⁶ auch als Verlängerung eines befristeten Vertrages,⁹⁷
2. Eingruppierung, Höher- oder Herabgruppierung einschließlich der damit jeweils verbundenen Stufenzuordnung, bei Ermessensentscheidungen jedoch nur, wenn Grundsätze zur Ausfüllung der tariflichen Ermächtigung vorliegen,⁹⁸ 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,⁹⁹
4. Befristung eines Arbeitsvertrages im Anschluss an ein zuvor befristetes Arbeitsverhältnis,¹⁰⁰
5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,¹⁰¹
6. Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet,¹⁰²
7. Zuweisung nach tarifrechtlichen Regelungen entsprechend § 20 BeamtStG ¹⁰³ für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
8. Personalgestellung für eine Dauer von mehr als drei Monaten,¹⁰⁴
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,¹⁰⁵
11. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
12. Versagung oder Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebenbeschäftigung,¹⁰⁶
13. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung und Fortbildung,¹⁰⁷

⁹⁶ Bei einer Einstellung gem. § 65 Abs. 2 Nr. 1 ist gleichzeitig immer die Mitbestimmung bezüglich der Eingruppierung (§ 65 Abs. 2 Nr. 2 NPersVG) durchzuführen. Mitbestimmungsrechtlich sind beides selbstständige Maßnahmen, über die unterschiedlich entschieden werden kann, auch wenn sie in einem Antragsschreiben der Dienststelle zusammengefasst sind. Hat die Dienststellenleitung vor der Auswahl gem. § 165 SGB IX (siehe S. 163) bei der Bundesagentur für Arbeit nach geeigneten Bewerber*innen gefragt?

Sind bei der Bewerber*innenauswahl ausreichend Kandidat*innen des Minderheitengeschlechts zur Vorstellung eingeladen worden (§ 12 (1) NGG (siehe S. 175).

⁹⁷ Mit diesem Tatbestand ist umgangssprachlich die „Entfristung“ nach vorheriger befristeter Beschäftigung gemeint. § 65 Abs. 2 Nr. 4 hingegen beinhaltet eine erneute Befristung nach vorangegangener befristeter Beschäftigung. Zu beachten sind auch § 11 TVöD (siehe S. 247) bzw. § 11 TV-L (siehe S. 259), § 7 TV-V (siehe S. 264)

⁹⁸ Ggf. Dienstvereinbarung gem. § 66 Abs. 1 Nr. 5 NPersVG über die Grundsätze zur Ausfüllung der tariflichen Ermächtigung abschließen.

⁹⁹ Beachte § 12 (1) NGG (siehe S. 175) Unterrepräsentanz des Minderheitengeschlechts prüfen, wenn Auswahlverfahren durchgeführt werden!

¹⁰⁰ Zu beachten sind die Sonderregelungen an Hochschulen gem. § 105 Abs. 5 NPersVG. Zu beachten sind auch § 625 BGB (siehe S. 189), § 14 Abs. 4 TzBfG (siehe S. 209) sowie das WissZeitVG (hier nicht abgedruckt).

¹⁰¹ Beachte § 4 (1) TVöD (siehe S. 243), § 3 (4) TV-V (siehe S. 263), § 4 (1) TV-L (siehe S. 253).

¹⁰² Siehe vorherige Fußnote.

¹⁰³ Diese „entsprechende tarifliche Vorschrift“ ist § 4 Abs. 3 TVöD (siehe S. 243) bzw. § 4 Abs. 3 TV-L (siehe S. 254).

¹⁰⁴ Die Personalgestellung ist individualrechtlich in § 4 Abs. 3 TVöD (siehe S. 243), § 4 Abs. 3 TV-L (siehe S. 254) und in § 3 Abs. 4 (TV-V) (siehe S. 263) geregelt.

¹⁰⁵ Beachte § 41 Abs. 4 NPersVG, § 11 TzBfG (siehe S. 208), § 622 BGB (siehe S. 188), §§ 33, 34 TVöD/TV-L (siehe S. 251, 261), § 19 TV-V (siehe S. 267f.), §§ 168 bis 173, 178 (2) S. 3 SGB IX (siehe S. 164ff.), §§ 1, 2 KSchG (siehe S. 201f.).

¹⁰⁶ Beachte § 3 Abs. 3 TVöD (siehe S. 242) § 3 Abs. 4 TV-L, (siehe S. 254), § 3 Abs. 2 TV-V (siehe S. 263).

¹⁰⁷ Beachte auch §§ 10, 14 NGG in der Fassung vom 09.12.2010 (siehe S. 175f.), §§ 10, 19 TzBfG (siehe S. 208, 210), § 2 Abs. 1 Nrn 1 und 3, 12 (2) AGG (siehe S. 195ff.), § 164 Abs. 4 Nrn. 2 und 3 SGB IX (siehe S. 162), § 6 Abs. 6 ArbZG (siehe S. 212), § 5 TVöD (siehe S. 243), § 5 TV-L (siehe S. 254), § 23 (1) S. 3 SGB VII (siehe S. 237).

14. für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,¹⁰⁸
15. a) Aufstellung von Richtlinien über die Gewährung des Bildungsurlaubs nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz,¹⁰⁹
 - b) Entscheidung, in welcher Reihenfolge mehrere Bewerberinnen und Bewerber Bildungsurlaub erhalten,¹¹⁰
 - c) Entscheidung über den Zeitpunkt des Bildungsurlaubs, falls ein Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und Dienststelle nicht erreichbar ist,¹¹¹
16. Verzicht auf Ausschreibung, es sei denn, der Arbeitsplatz soll mit einer oder einem Beschäftigten der entsprechenden Vergütungs-, Lohn- oder Entgeltgruppe besetzt werden,¹¹²
17. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung,¹¹³ Arbeitsbefreiung sowie Urlaub mit Ausnahme von Bildungsurlaub,¹¹⁴ bei Erholungsurlaub jedoch nur, sofern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Beteiligung des Personalrats 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,
21. Geltendmachung von Ersatzansprüchen, sofern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Beteiligung des Personalrats beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen,¹¹⁵
22. Entwicklung von Personalentwicklungskonzepten.¹¹⁶

(3) Die Mitbestimmung erstreckt sich nicht auf personelle Maßnahmen sowie Maßnahmen nach Absatz 1 Nr. 16 und Absatz 2 Nr. 15 für:¹¹⁷

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 Entgeltgruppen¹¹⁸ betroffen sind,

¹⁰⁸ Siehe vorherige Fußnote.

¹⁰⁹ Beachte auch §§ 10, 14 NGG in der Fassung vom 09.12.2010 (siehe S. 175), § 2 Abs. 6, §§ 3, 8 NBildUG (siehe S. 269).

¹¹⁰ Beachte neben den Hinweisen in Fußnote 107 auch § 3, § 8 Abs. 2 und 3 NBildUG (siehe S. 269) sowie §§ 5 und 6 NGG in der Fassung vom 09.12.2010 (siehe S. 173f.), §§ 2 bis 4 PflegeZG (siehe S. 225f.) und §§ 2 bis 5 FPfZG (siehe S. 228f.).

¹¹¹ Beachte auch die in Fußnote 107 genannten Rechtsvorschriften.

¹¹² Beachte §§ 11, 12 (1) NGG (siehe S. 175) – Ausschreibungspflicht bei Unterrepräsentanz des Minderheitengeschlechts! Beachte ferner die Pflicht der Dienststellenleitung, vor Besetzungen Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen, um nach einer Besetzungsmöglichkeit mit Schwerbehinderten zu fragen (§ 165 S. 1 SGB IX (siehe S. 163)). Weiterhin muss der Personalrat prüfen, ob diese Maßnahme ggf. eine mitbestimmungspflichtige Umsetzung gem. Nr. 9 ist. Ferner sollte der Personalrat prüfen, ob es nicht Berechtigte gem. § 7 (1) TzBfG (Teilzeitkräfte mit Veränderungswünschen) (siehe S. 207f.) oder § 18 TzBfG (befristet Beschäftigte) (siehe S. 210) gibt, mit denen die Stelle besetzt werden müsste.

¹¹³ Beachte die Informationspflicht der Dienststellenleitung gem. § 7 Abs. 4 TzBfG, (siehe S. 208) § 11 TVöD (siehe S. 247) bzw. § 11 TV-L (siehe S. 259), § 7 TV-V (siehe S. 264) sowie ihre Teilzeit-Förderpflicht gem. § 164 (5) S. 2 SGB IX (siehe S. 162) und § 4 NGG (siehe S. 173).

¹¹⁴ Die Mitbestimmung beim Bildungsurlaub ist in Nummer 17 ausgenommen, weil sie in Nummer 15 abschließend geregelt ist.

¹¹⁵ Beachte §§ 619a, 628 (2), §§ 823–845 BGB (siehe S. 188ff.), §§ 3 (4) im TVöD (siehe S. 242), TV-L (siehe S. 253) und § 3 (6) TV-V (siehe S. 263).

¹¹⁶ Siehe die Hinweise in Fußnote 95 sowie §§ 6, 20 TzBfG (siehe S. 207, 210).

¹¹⁷ Gem. § 105 Abs. 6 NPersVG unterliegen auch Maßnahmen, die studentische Hilfskräfte oder Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen betreffen, nicht der Mitbestimmung gem. § 65 Abs. 2. Für diese Personen ist auch keine Benehmenserstellung gem. § 75 Abs. 1 Nr. 1 NPersVG vorgesehen.

¹¹⁸ Im Bereich des TVöD/TV-L beginnen diese bei der Vergütungsgruppe EG 15 Ü. Die Beteiligung des Personalrats ist, soweit nicht die Leitungsfunktionen von Nr. 2 betroffen sind, in § 75 (1) Nr. 1 im Rahmen der Benehmenserstellung geregelt.

2. Leiterinnen oder Leiter von Dienststellen und ständige Vertreterinnen oder Vertreter sowie Beschäftigte, die in Personalangelegenheiten der Dienststelle entscheiden.¹¹⁹

(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

(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,¹²⁰
b) Regelungen über die gleitende Arbeitszeit oder die langfristige unregelmäßige Verteilung von Arbeitszeit,¹²¹
2. Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen, für die Anordnung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie für unvorhersehbare Arbeitszeitregelungen im Sinne der Nummer 1,¹²²
3. Aufstellung des Urlaubsplans;¹²³ Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen der Dienststelle und der oder dem beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,¹²⁴
4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Kinderbetreuungs- oder anderen Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,¹²⁵
5. betriebliche Lohngestaltung,¹²⁶ insbesondere Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, Festsetzung der einzelnen Akkord- und

¹¹⁹ Gem. § 107 Abs. 4 NPersVG gilt dies auch für kommunale Dezernent*innen, Amtsleiter*innen und ähnliche Funktionsträger*innen in der ersten Ebene unterhalb der Wahlbeamt*innen.

¹²⁰ Beachte auch §§ 3 bis 12 (insbes. § 6 (4) S. 2 und § 7 (2) Nr. 4) ArbZG (siehe S. 211ff.), §§ 4, 5 NGG in der Fassung vom 09.12.2010 (siehe S. 173), § 12 TzBfG (siehe S. 208f.), § 164 Abs. 4 Nr. 4, § 207 SGB IX (siehe S. 162), §§ 3 bis 6 MuSchG (siehe S. 217f.) sowie die §§ 6 bis 10 TVöD (siehe S. 244ff.) bzw. 6 bis 10 TV-L (siehe S. 255ff.), §§ 8 bis 11 TV-V (siehe S. 264ff.). Gem. § 78 (1) NPersVG i.V.m. §§ 3 und 4 TVG (siehe S. 205) ist der Tarifvorbehalt zu beachten. Tariflich sind daher zu beachten: §§ 8, 9 und 11 TV-V (siehe S. 264ff.), §§ 6, 7, 9 und 10 TVöD (siehe S. 244ff.) und TV-L (siehe S. 253ff.).

¹²¹ Siehe vorherige Fußnote.

¹²² Siehe Fußnote 120.

¹²³ An Bildungsurlaub denken! NBildUG (siehe S. 269f.).

¹²⁴ Beachte auch § 4 NGG in der Fassung vom 09.12.2010 (siehe S. 173), §§ 2 bis 4 PflegeZG (siehe S. 225f.), §§ 2 bis 5 FPfZG (siehe S. 228).

¹²⁵ Solche Einrichtungen sind beispielsweise Dienststellenkantinen, Aufenthaltsräume, Beschäftigtenparkplätze, Teeküchen, Beschäftigten-sport-Einrichtungen.

¹²⁶ Im Bereich des TVöD (VKA) ist gem. § 18 (7) (siehe S. 249f.) eine betriebliche Kommission zu bilden, die das Leistungsentgeltsystem regelmäßig evaluiert, Verbesserungen vorschlägt und Beschwerden behandelt. Die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Kommission sollten in einer Dienstvereinbarung (§ 78) geregelt werden.

Prämiensätze sowie der leistungsbezogenen¹²⁷ 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;¹²⁸ § 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,¹²⁹
10. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten¹³⁰ einschließlich des Schutzes der Beschäftigten vor sexueller Belästigung,¹³¹
11. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes¹³² einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Regelungen, die der Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz auch mittelbar dienen,¹³³
12. Sozialpläne einschließlich Pläne für Umschulungen, die aus Anlass von Rationalisierungs- oder sonstigen organisatorischen Maßnahmen¹³⁴ zum Ausgleich von Härtefällen oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile aufgestellt werden,¹³⁵

¹²⁷ Hier ist die Mitbestimmung bei der Aufstellung der Grundsätze für die Verteilung von Leistungen aus § 18 TVöD (LoB) geregelt (siehe S. 248f.).

¹²⁸ Aus dieser Regelung dürfte auch resultieren, dass dieses der einzige Fall ist, in dem es eine Schweigepflicht gegenüber anderen Mitgliedern der gesetzlichen Interessenvertretung gibt. Ansonsten würde der Sinn der Vorschrift nicht erfüllt werden.

¹²⁹ Beachte §§ 2, 4, 5, 7, 9 Abs. 3, 16 ASiG (siehe S. 234–236) in Verbindung mit § 116 NPersVG – eine Mitbestimmung bei der Bestellung eines externen Betriebsarztes/einer externen Betriebsärztin ist wegen des Vorbehalts anderweitiger gesetzlicher Regelungen nicht gegeben. Wegen der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten beachte § 22 SGB VII (siehe S. 237).

¹³⁰ Beachte Artikel 1 bis 14 GG (siehe S. 114) bei diesen Maßnahmen. Regelungen der Ordnung in der Dienststelle sind stets Grundrechtseingriffe. Der Personalrat hat mitzuzustimmen, ob sie gerechtfertigt sind oder nicht!

¹³¹ Beachte § 1 bis 4 Nds. NiRSG, § 3 Abs. 4, § 12 Abs. 2 und 3, § 14, § 17 AGG (siehe S. 195). Ggf. sollte im Wege einer Dienstvereinbarung eine Beschwerdestelle gem. § 13 AGG (siehe S. 198f.) eingerichtet werden. Auch der „Whistle-Blower“-Schutz gem. § 43 NDSG (siehe S. 147) ist zu beachten.

¹³² Hiermit sind Maßnahmen gemeint, die notwendig werden, weil im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG (siehe 230f.) festgestellt wurde, dass abhilfebedürftige Gefahren für Beschäftigte bestehen.

¹³³ Beachte § 1 bis 4 Nds. NiRSG, § 167 Abs. 2 SGB IX (siehe S. 163f.), §§ 3, 12 (4) 13, 14, 17 AGG (siehe S. 195), § 5 ArbSchG (siehe S. 230f.), die Arbeitsstättenverordnung (hier nicht abgedruckt) sowie die Rechtsgrundlage für die wichtige Zusammenarbeit mit Betriebsarzt bzw. -ärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit in § 9 (3) in Verbindung mit §§ 3 und 6 ASiG (siehe S. 235f.). Im Zuge der geplanten vollständigen Digitalisierung im Land und bei den Kommunen in Niedersachsen wird auch der Umgang mit damit einhergehenden psychischen Belastungen unter diesem Mitbestimmungstatbestand zu behandeln sein. Die §§ 9 bis 12 MuSchG sind bei Schwangeren oder Frauen in der Stillzeit zu beachten (siehe S. 219). Auf S. 312 ist zur Vereinfachung ein Prüfschema bezüglich arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften abgedruckt.

¹³⁴ Organisatorische Maßnahmen im Sinne dieses Beteiligungstatbestands finden sich in §§ 67 und 75 NPersVG.

¹³⁵ Die Formulierung dieses Tatbestandes verlangt die intensive Kommunikation des Personalrates über die geplante Maßnahme mit den davon betroffenen Beschäftigten, weil diese ihm sonst nicht mitteilen können, welche Härten oder wirtschaftlichen Nachteile sie bei Umsetzung der geplanten organisatorischen Maßnahmen treffen könnten. Dieser Tatbestand hebt die Schweigepflicht gem. § 9 NPersVG für die innerbetriebliche Kommunikation auf, weil der Personalrat sonst seine Aufgaben gem. § 66 Abs. 1 Nr. 12 nicht wahrnehmen kann.

Im Kontext fortschreitender Digitalisierung [siehe die §§ 4 bis 10 des Gesetzesentwurfs zur Förderung und zum Schutz der digitalen Verwaltung in Niedersachsen und zur Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NDiG siehe S. 295f.) sowie die Übersicht zur Beteiligung bei Digitalisierungsprojekten (S. 315)] könnte das beispielsweise die Herabwertung von Stellen nach sich ziehen – wirtschaftlicher Nachteil –, weil die Software in der Lage ist, immer komplexere Dinge automatisch zu bearbeiten, und darüber hinaus zum Abbau von Stellen führen. Beachte daher auch den Rationalisierungsschutz Tarifvertrag vom 09.01.1987 (hier nicht abgedruckt).

13. Bestimmung des Inhalts von Personalfragebogen¹³⁶ 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 Daten¹³⁷ der Beschäftigten für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft außerhalb von Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn-, Entgelt- und Versorgungsleistungen sowie von Beihilfen, Heilfürsorge, Reisekosten-, Trainingsgeld- und Umzugskostenrecht,¹³⁸
2. Einführung, wesentliche Erweiterung und Anwendung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.¹³⁹

¹³⁶ § 12 NDSG (siehe S. 140), § 26 BDSG (siehe S. 136f.)

¹³⁷ Beachte Art. 9 (2) b DS-GVO (siehe S. 128f.).

¹³⁸ Beachte § 26 BDSG (siehe S. 134), § 12 NDSG (siehe S. 142).

¹³⁹ Siehe vorherige Fußnote.

In der Regel ist für neue Informationstechnologie im Einzelnen in einer Dienstvereinbarung zu regeln, welche Auswertungsmöglichkeiten die Dienststellenleitung oder andere Beschäftigte nutzen dürfen. Wegen der bevorstehenden Digitalisierung der Verwaltung [siehe die §§ 4 bis 10 des Gesetzesentwurfs zur Förderung und zum Schutz der digitalen Verwaltung in Niedersachsen und zur Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NDiG siehe S. 295) sowie die Übersicht zur Beteiligung bei Digitalisierungsprojekten S. 313] wird diesem Thema unter dem Gesichtspunkt der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (§ 5 ArbSchG – siehe S. 230f.) sowie gem. Art. 35 DS-GVO (siehe S. 129f.) in Verbindung mit § 67 BDSG bezüglich der Datenschutzfolgeabschätzung eine zentrale Rolle in der Personalratsarbeit der Wahlperiode ab 2020 zukommen.

Der Personalrat hat insbesondere auf die in Art. 4 Nr. 4 DS-GVO (siehe S. 124f.) bezeichneten „Profiling“-Möglichkeiten zu achten, um vor gesteigerter psychischer Belastung durch grenzenlose Kontrolle zu schützen. Dabei ist der Ausnahmetatbestand des Art. 9 (2) h DS-GVO (siehe S. 128f.) bezüglich Datenerhebung zum Gesundheitsschutz zu beachten.

Wenn die Erhebung der Daten nicht aus Gründen der Abrechnung mit Sozialträgern oder anderen gesetzlichen Pflichten [vgl. §§ 22, 26 BDSG (siehe S. 134f.)] verpflichtend ist, kann es sein, dass eine Einwilligung der Kolleg*innen für die Speicherung gem. Art. 7 DS-GVO (siehe S. 128) notwendig ist.

Gem. Art. 15 DS-GVO und §§ 50, 51 NDSG (siehe S. 148) müssen die Kolleg*innen stets prüfen können, welche Daten über sie gespeichert sind. Die Abwicklung solcher Auskunftsrechte sollte in Dienstvereinbarungen geklärt werden.

In aller Regel sollte hier eine enge Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten er-folgen. Wenn dieser die Voraussetzungen seiner Ernennung gem. Art. 37 (5) DS-GVO (siehe S. 131) erfüllt, sind die Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit gut, denn er hat von Gesetzes wegen gem. § 58 (1) BDSG die gleiche Aufgabe wie der Personalrat gem. § 59 Nr. 2 NPersVG.

Verstöße gegen Datenschutzvorschriften können gem. §§ 59 und 60 NDSG (siehe S. 153) Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten sein. Solche Verstöße könnten einer Dienststellenleitung stets als Grund gem. § 1 KSchG für eine verhaltensbedingte-, in der Regel sogar gem. § 626 BGB (siehe S. 189) fristlose Kündigung ausreichen. Es ist also nicht notwendig, in einer Dienstvereinbarung zum Datenschutz weitere Sanktionen zu vereinbaren.

3. Gestaltung der Arbeitsplätze,¹⁴⁰
4. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,¹⁴¹
5. Aufstellung oder wesentliche Änderung von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern,¹⁴²
6. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,¹⁴³
7. Anordnung von vorhersehbarer Mehrarbeit und Überstunden;¹⁴⁴ von unvorhersehbar notwendigen Anordnungen und Maßnahmen ist der Personalrat unverzüglich zu unterrichten,¹⁴⁵
8. Festsetzung von Kurzarbeit,
9. Bestellung und Abberufung von Beauftragten für Datenschutz,¹⁴⁶
10. Einführung der Telearbeit,¹⁴⁷
11. Einrichtung von Plätzen für den Bundesfreiwilligendienst oder den Jugendfreiwilligendienst,
12. Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung.

(2) ¹Die 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. ²§ 65 Abs. 4 Nr. 2 Buchst. a gilt entsprechend.

¹⁴⁰ Beachte §§ 3 bis 6, 12, 14, 20 ArbSchG (siehe S. 230ff.) sowie die Arbeitsstättenverordnung (hier nicht abgedruckt), dazu ergangene technische Regeln (hier nicht abgedruckt) und die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften, die dringend bei der zuständigen Berufsgenossenschaft [Gemeindeunfallversicherungsverband (GUV) oder Landesunfallkasse Niedersachsen (LUK)] angefordert werden sollten.

Die Dienststellenleitung hat gem. § 618 BGB (siehe S. 188) und §§ 3 und 4 ArbSchG (siehe S. 230) Arbeitsplätze stets so zu gestalten, dass die Gesundheit der Beschäftigten bestmöglich gewahrt bleibt. Dies gilt auch für Telearbeits- und für die dauerhafte Nutzung eingerichtete Homeoffice-Arbeitsplätze.

Diese Vorschrift korrespondiert mit dem Auftrag des Personalrats gem. § 77 (1) NPersVG und wird ergänzt durch die Mitbestimmung gem. § 66 (1) Nr. 11 NPersVG.

Besonders im Hinblick auf Schwerbehinderte hat der Arbeitgeber gem. § 164 (4) Nrn. 4 und 5 SGB IX (siehe S. 162) alles Mögliche zu tun, um die Beschäftigung Schwerbehinderter an ihrem konkreten Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Ob und wie sich die geplanten Veränderungen personell auswirken, kann der Personalrat über seine Beteiligung gem. § 75 (1) Nrn. 4 und 6 im Rahmen der Benehmensherstellung mitgestalten!

¹⁴¹ Die Tatbestände der Nrn. 3, 4 und 6 sind bei vielen Maßnahmen in der Regel gemeinsam betroffen, da neue Arbeitsmethoden (Nr. 6) in der Regel zur Effizienzsteigerung (Nr. 4) eingeführt werden und häufig auch Einfluss auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes (Nr. 3) haben. Beachte daher auch die vorstehende Fußnote n. sowie Fußnote 116.

Betriebsarzt bzw. -ärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit sind gem. §§ 3 und 6 ASiG (siehe S. 234f.) in der Planungsphase einzu-beziehen. Gem. §§ 5, 6 ArbSchG (siehe S. 230f.) sind die Gefährdungsbeurteilungen fortzuschreiben und erforderliche Maßnahmen zu dokumentieren, sowie die Beschäftigten gem. § 14 ArbSchG (siehe S. 231) zu unterrichten. Ggf. bestehen die Voraussetzungen für die Vereinbarung von Umschulungs- oder Sozialplänen gem. § 66 Abs. 1 Nr. 12 NPersVG.

¹⁴² Zu beachten sind §§ 13 bis 15 NGG in der Fassung vom 09.12.2010 (siehe S. 175f.).

¹⁴³ Siehe Fußnoten 141 und 142.

Bei neuen Arbeitsmethoden oder Rationalisierungsmaßnahmen gem. Nr. 4 greift für viele Beschäftigte des öffentlichen Dienstes der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (RatSchTV Ang) vom 9. Januar 1987 (siehe S. 299f.).

¹⁴⁴ Beachte auch §§ 4, 5 NGG in der Fassung vom 09.12.2010 (siehe S. 173), § 12 TzBfG (siehe S. 208), § 164 Abs. 4 Nr. 4, § 207 SGB IX (siehe S. 162), §§ 4, 5 MuSchG (siehe S. 217f.) sowie die § 7 Abs. 6, 7, 8a und 8b TVöD (siehe S. 245f.) bzw. § 7 Abs. 6, 7, 8a und 8b TV-L (siehe S. 257f.) und § 9 Abs. 6, 7, 8a und 8b TV-V (siehe S. 265f.).

¹⁴⁵ Zu beachten ist hier auch das Recht, vorläufige Maßnahmen gem. § 74 NPersVG anzuordnen.

¹⁴⁶ Beachte § 58 NDSG (siehe S. 152) in Verbindung mit Art. 37 (5) DS-GVO (siehe S. 131).

¹⁴⁷ Für den Landesdienst in Niedersachsen gibt es eine Vereinbarung gem. § 81 zu Telearbeit und mobile Arbeit (hier nicht abgedruckt – über Internet digital als *.pdf erhältlich).

§ 68

Mitbestimmungsverfahren

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

(2) ¹Die Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme schriftlich oder elektronisch¹⁴⁸ und beantragt seine Zustimmung.¹⁴⁹ ²Der Personalrat kann verlangen, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme schriftlich oder elektronisch¹⁵⁰ begründet oder mit ihm erörtert. ³Der Beschluss des Personalrats ist der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen.¹⁵¹ ⁴In dringenden Fällen kann die Dienststelle diese Frist auf eine Woche abkürzen. ⁵Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Antrag der oder dem Vorsitzenden des Personalrats zugeht. ⁶Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn der Personalrat sie nicht innerhalb der Frist schriftlich oder elektronisch¹⁵² unter Angabe von Gründen verweigert oder die aufgeführten Gründe offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung nach den §§ 64 bis 67 liegen.¹⁵³ ⁷Im Fall der Einigung hat die Dienststelle die beantragte Maßnahme in angemessener Frist durchzuführen oder dem Personalrat die Hinderungsgründe mitzuteilen.

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

§ 69

Initiativrecht des Personalrats

(1) ¹Der Personalrat kann eine Maßnahme, die seiner Mitbestimmung¹⁵⁴ unterliegt, schriftlich oder elektronisch¹⁵⁵ bei der Dienststelle beantragen. ²Bei 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) ¹Die Dienststelle gibt dem Personalrat innerhalb von zwei Wochen¹⁵⁶ schriftlich oder elektronisch¹⁵⁷ bekannt, ob sie dem Antrag entsprechen will. ²Sie führt die beantragte Maßnahme in angemessener Frist durch, wenn

¹⁴⁸ Durch die Veränderung von „durch E-Mail“ auf „elektronisch“ sind auch andere Formen digital- schriftlicher Kommunikation, wie z. B. Bestätigungen über innerdienstliche Kommunikationsplattformen wie „Slack“ oder andere „Microsoft- Outlook“-Derivate zulässige und rechtsverbindliche Kommunikationsformen.

¹⁴⁹ Bei personellen Einzelmaßnahmen sind ggf. vorher die Gleichstellungsbeauftragte gem. §§ 20, 21 NGG (siehe S. 178f.) sowie die Schwerbehindertenvertretung gem. § 178 (2) 2 SGB IX (siehe S. 168) zu beteiligen. Bei technischen, mechanischen oder organisatorischen Maßnahmen sollten dem Antrag die Stellungnahmen von Betriebsarzt bzw. -ärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit gem. §§ 3, 6 ASiG (siehe S. 234) beiliegen.

¹⁵⁰ Siehe Fußnote 148

¹⁵¹ Zur Fristenberechnung beachte §§ 187 bis 193 BGB (siehe S. 184).

Bei der Mitteilung der Beschlussfassung an die Dienststelle ist gem. § 28 (2) S. 1 zu beachten, dass in Gruppenangelegenheiten der oder die Vorsitzende und eine Vertretung der Gruppe unterzeichnen muss (Siehe auch Fußnoten 17 und 18).

¹⁵² Siehe Fußnote 148

¹⁵³ Das NPersVG kennt keine Liste mit Ablehnungsgründen. Zur Orientierung über mögliche Ablehnungsgründe sei hier auf § 78 (5) BPersVG verwiesen, der für personelle Maßnahmen einen Katalog mit Ablehnungsgründen vorgibt. Wenn sich ein nach dem NPersVG gewählter Personalrat bei seinen Ablehnungsgründen an diesem Katalog orientiert, läuft er keine Gefahr, dass seine Gründe offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung liegen.

¹⁵⁴ Auch in den Fällen, in denen das Benehmen herzustellen ist, können gem. § 76 Abs. 5 sowie 107f Abs. 8 NPersVG vom Personalrat Initiativanträge gestellt werden. Die Verfahrenswege richten sich dann nach diesen Vorschriften. (Siehe auch die Verfahrenstabellen ab S. 321).

¹⁵⁵ Durch die Veränderung von „durch E-Mail“ auf „elektronisch“ sind auch andere Formen digital- schriftlicher Kommunikation, wie z. B. Bestätigungen über innerdienstliche Kommunikationsplattformen wie „Slack“ oder andere „Microsoft- Outlook“-Derivate zulässige und rechtsverbindliche Kommunikationsformen.

¹⁵⁶ Zur Fristenberechnung siehe Fußnote 151.

¹⁵⁷ Siehe Fußnote 155

sie nicht innerhalb der in Satz 1 genannten Frist schriftlich oder elektronisch¹⁵⁸ unter Angabe von Gründen dem Personalrat ihre Ablehnung mitgeteilt hat. ³§ 68 Abs. 3 Satz 1 gilt entsprechend. ⁴Satz 2 gilt nicht, wenn der Durchführung Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsrechts, tarifliche Regelungen oder Vereinbarungen nach § 81 entgegenstehen. ⁵Die 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 Nichteinigung¹⁵⁹

(1) ¹Einigen sich die Dienststelle und der Personalrat nicht, so können sie die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen¹⁶⁰ der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. ²In den Fällen des § 68 beteiligt die übergeordnete Dienststelle umgehend die Stufenvertretung nach Maßgabe des § 68 Abs. 2. ³In den Fällen des § 69 verhandelt sie mit der Stufenvertretung und nimmt zu dem Antrag innerhalb eines Monats nach dem Eingang Stellung⁷⁰.

(2) ¹Einigen 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. ²Für das weitere Verfahren gilt Absatz 1 Sätze 2 und 3 entsprechend.

(3) ¹Einigen 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.

²Für das weitere Verfahren gilt Absatz 1 Sätze 2 und 3 entsprechend.

(4) ¹Einigen 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. ²In 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.

§ 71

Einigungsstelle¹⁶¹

(1) ¹Bei jeder obersten Dienstbehörde wird für die Dauer der regelmäßigen Amtszeit der Personalräte eine Einigungsstelle gebildet. ²Sie 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. ³Kommt 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. ⁴Der Einigungsstelle sollen Frauen und Männer angehören. ⁵Soll von Satz 4 abgewichen werden, so haben dies die für die Bestellung der Mitglieder zuständigen Stellen zu begründen.

¹⁵⁸ Siehe Fußnote 155

¹⁵⁹ Für den Kommunalbereich ist § 107b die dem § 70 vorgehende Spezialvorschrift.

¹⁶⁰ Zur Fristenberechnung siehe Fußnote 151.

Diese Frist ist eine Ausschlussfrist. Versäumt die Dienststellenleitung diese, muss sie von der Maßnahme absehen.

¹⁶¹ Für den Kommunalbereich ist § 107c die dem § 71 vorgehende Spezialvorschrift.

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

(3) ¹Von 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. ²Betrifft eine Angelegenheit lediglich Beschäftigte im Beamtenverhältnis, so müssen zwei der in Satz 1 genannten Mitglieder Beamtinnen oder Beamte sein. ³Betrifft 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) Die oder der Vorsitzende und die Mitglieder der Einigungsstelle üben ihr Amt unabhängig und frei von Weisungen aus. ²Die §§ 9 und 41 Abs. 1 gelten entsprechend.

(7) ¹Vorsitzende erhalten eine angemessene Vergütung, deren Höhe das Finanzministerium nach pauschalen Sätzen bestimmt. ¹⁶² ²§ 37 gilt entsprechend.

§ 72

Verfahren der Einigungsstelle¹⁶³

(1) ¹Die Verhandlungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. ²Die oberste Dienstbehörde und die zuständige Personalvertretung können sich schriftlich, elektronisch¹⁶⁴ oder mündlich äußern. ³Die Einigungsstelle kann beschließen, zu den Verhandlungen sachkundige Personen hinzuzuziehen. ⁴Für die Einsicht in Personalakten gilt § 60 Abs. 2 Sätze 2 und 3 entsprechend mit der Maßgabe, dass die oder der Vorsitzende Einsicht nimmt.

(2) Die oder der Vorsitzende der Einigungsstelle kann in der Einladung zu einer Sitzung der Einigungsstelle festsetzen¹⁶⁵, dass alle oder einzelne Mitglieder durch Zuschaltung per Video- oder Telefon-Konferenztechnik an der Sitzung teilnehmen können (Video- oder Telefonkonferenz), wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,¹⁶⁶
2. kein Mitglied der Einigungsstelle binnen einer von der oder dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist gegenüber der oder dem Vorsitzenden schriftlich oder elektronisch widerspricht und¹⁶⁷

¹⁶² Siehe Runderlass des Finanzministeriums v. 6.4.2016 – VD4-11 17/104 (Nds.MBl. Nr.16/2016 S. 508) – VORIS 20470 – (siehe S. 120). Die Vergütung beträgt für den oder die Vorsitzende, unabhängig von Aufwand und Umfang des Verfahrens, 150,00 €. Diese Rechtslage wurde mit Erlass vom 15.04.2021 auf den 31.12.2023 verlängert.

¹⁶³ Für den Kommunalbereich ist § 107d die dem § 72 vorgehende Spezialvorschrift!

¹⁶⁴ Durch die Veränderung von „durch E-Mail“ auf „elektronisch“ sind auch andere Formen digital-schriftlicher Kommunikation, wie z. B. Bestätigungen über innerdienstliche Kommunikationsplattformen wie „Slack“ oder andere „Microsoft- Outlook“- Derivate zulässige und rechtsverbindliche Kommunikationsformen.

¹⁶⁵ Ähnlich wie bei den Personalratssitzungen liegt hier die Entscheidungsgewalt beim Vorsitz. Es ist durchaus zulässig, dass sich Einigungsstellen eine Geschäftsordnung geben, in der Fragen der Organisation der digitalen Sitzungsformate geregelt werden. Insbesondere im Landesdienst kann sich dies lohnen, denn die Einigungsstelle ist eine Einrichtung, die für die vierjährige Amtszeit des Personalrats besteht und ggf. auch häufig tagt.

¹⁶⁶ Siehe Fußnoten 6, 20 und 21

¹⁶⁷ Auch hier gilt, dass eine solche Frist in einer Geschäftsordnung der Einigungsstelle geregelt werden kann.

3. geeignete organisatorische Maßnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen.¹⁶⁸

²Eine Aufzeichnung ist unzulässig.¹⁶⁹ ³Zu Beginn einer Video- oder Telefonkonferenz stellt die oder der Vorsitzende der Einigungsstelle durch namentliche Nennung fest, welche Personen durch Zuschaltung an der Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen.¹⁷⁰

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

(4) 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. ²Diese entscheidet sodann endgültig.

(5) In den Fällen des § 66 bindet die Entscheidung der Einigungsstelle die Beteiligten. ²An 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

Regionale Landesämter für Schule und Bildung, Oberfinanzdirektion und Polizeibehörden als übergeordnete Dienststelle und oberste Dienstbehörde

¹Die Regionalen Landesämter für Schule und Bildung, das Landesamt für Steuern 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. ²Eine Beteiligung des Hauptpersonalrats entfällt.

§ 73

Aufhebung von Entscheidungen der Einigungsstelle¹⁷¹

(1) ¹Die 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. ²Wird 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.

¹⁶⁸ Siehe hierzu die Fußnote 23

¹⁶⁹ Siehe hierzu die Fußnote 23

¹⁷⁰ Auch hier ist es wichtig, die formal korrekte Besetzung der Einigungsstelle im Protokoll zu vermerken, um bei eventuell entstehenden Rechtsstreitigkeiten über die inhaltliche Entscheidung der Einigungsstelle deren korrekte Besetzung belegen zu können.

¹⁷¹ Für den Kommunalbereich ist § 107e die dem § 73 vorgehende Spezialvorschrift.

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

§ 74 **Vorläufige Regelungen¹⁷²**

¹Die Dienststelle kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. ²Sie 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 Entgeltgruppen¹⁷³ betroffen sind; § 65 Abs. 3 Nr. 2 gilt entsprechend,
2. Abmahnungen, wenn die Beteiligung beantragt wird; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen,¹⁷⁴
3. außerordentliche Kündigung¹⁷⁵ sowie Kündigung während der Probezeit,¹⁷⁶
4. Aufstellung oder wesentliche Änderung von Organisationsplänen und Geschäftsverteilungsplänen,¹⁷⁷
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,¹⁷⁸

¹⁷² Auch für den Kommunalbereich gilt diese Regelung gem. § 107f (8).

¹⁷³ Im Bereich des TVöD/TV-L beginnen diese bei der Vergütungsgruppe EG 15 Ü.

¹⁷⁴ Beachte in Bezug auf die Frage, ob die Abmahnung, deren Rechtsgrundlage § 314 (2) BGB (siehe S. 185) ist, die folgenden Vorschriften: – § 612a BGB (siehe S. 186), – § 16 ArbSchG (siehe S. 232), – §§ 7, 12 (3), 13, 14, 16 AGG (siehe S. 195ff.), – § 43 NDSG (siehe S. 147) – § 36 Hinweisgeberschutzgesetz.

Darüber hinaus sind Verstöße gegen Dienstvereinbarungen nicht abmahnungsfähig, wenn nicht gleichzeitig gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen wird oder in der Dienstvereinbarung eine Strafe (Betriebsbuße) oder rechtliche Konsequenz konkret bezeichnet wird.

¹⁷⁵ Beachte § 626 BGB (siehe S. 189), § 41 Abs. 4 S. 4, § 76 Abs. 2 S. 3 bzw. § 107f Abs. 2 S. 3 NPersVG und §§ 174, 178 (2) S. 3 SGB IX (siehe S. 168) bei Schwerbehinderten.

¹⁷⁶ Beachte § 41 Abs. 4 S. 4, § 76 Abs. 2 S. 3 bzw. § 107f Abs. 2 S. 3 NPersVG sowie bei Schwerbehinderten §§ 168 bis 175 SGB IX (siehe S. 164ff).

¹⁷⁷ Die Benehmensherstellung bei Stellenplanentwürfen wird in Kommunen mit Gesamtpersonalrat (GPR) von diesem ausgeübt und nicht durch die örtlichen Personalräte. Der GPR hat diese aber zu beteiligen (§ 107f Abs. 5 NPersVG).

¹⁷⁸ Beachte § 613a BGB (siehe S. 184) und den Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag vom 09.01.1987 (siehe S. 299). Der Personalrat sollte hier ggf. im Wege eines Sozialplans (§ 66 Abs. 1 Nr. 12 NPersVG) eine Personalgestaltung gem. § 4 Abs. 3 TVöD/TV-L (siehe S. 243, 254) in Verbindung mit § 65 Abs. 2 Nr. 7 NPersVG durchsetzen. Sofern diese Privatisierung im Ausgliedern von EDV-Dienstleistungen besteht, sind insbesondere die §§ 5, 19 (2) und 45 NDSG (siehe S. 139ff.) sowie § 25 BDSG (siehe S. 136) zu beachten.

8. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,¹⁷⁹
 9. Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie Anmietung von Diensträumen,¹⁸⁰
 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.¹⁸¹
- (2) § 65 Abs. 3 Nrn. 1 und 2 gilt entsprechend für Maßnahmen nach Absatz 1 Nrn. 2 und 3.

§ 76

Verfahren zur Herstellung des Benehmens¹⁸²

(1) ¹Soweit die Dienststelle das Benehmen mit dem Personalrat herzustellen hat, ist dem Personalrat vor Durchführung der Maßnahme Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

²§ 68 Abs. 2 Sätze 2 bis 5 gilt entsprechend. ³Die beabsichtigte Maßnahme gilt als gebilligt, wenn der Personalrat sich nicht innerhalb der Frist schriftlich oder elektronisch¹⁸³ unter Angabe von Gründen äußert.

(2) ¹Im Fall des § 75 Abs. 1 Nr. 3 ist die Stellungnahme des Personalrats der Dienststelle innerhalb einer Woche zuzuleiten. ²In dringenden Fällen kann die Dienststelle diese Frist auf drei Tage abkürzen. ³Eine 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 elektronisch¹⁸⁴ mit.

(4) ¹Außer 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. ²Diese entscheidet nach Verhandlung mit der bei ihr bestehenden Stufenvertretung endgültig. ³Ist das Benehmen mit dem Personalrat einer obersten Dienstbehörde herzustellen, so entscheidet sie endgültig nach

¹⁷⁹ Beachte den Rationalisierungsschutz-Tarifvertrag vom 09.01.1987 (siehe S. 299) sowie die Möglichkeit, gem. § 66 Abs. 1 Nr. 12 einen Sozialplan bezüglich der Maßnahme abzuschließen. Die Benehmensherstellung gem. § 75 Abs. 1 Nrn. 7 und 8 regelt das grundsätzliche „Ob“ einer Maßnahme. Über die Mitbestimmung gem. § 66 Abs. 1 Nr. 12 kann der Personalrat auf das „Wie“ und das Abfedern negativer Konsequenzen für die Beschäftigten Einfluss nehmen.

In § 117 gibt es eine Verordnungsermächtigung, von der die Landesregierung Gebrauch gemacht hat. Die „Verordnung über die Neu- und Umbildung von Dienststellen und Körperschaften“ vom 04.07.1996 kann hier einschlägig sein

Unter dieser Nummer können auch Formen der interkommunalen Zusammenarbeit zu fassen sein, weil sie in aller Regel Elemente der „Einschränkung von Dienststellenteilen“ beinhalten oder gar Formen der „Zusammenlegung“ sind.

¹⁸⁰ Zu beachten ist die Arbeitsstättenverordnung sowie die dazu ergangenen technischen Regeln (hier nicht abgedruckt).

¹⁸¹ Diese Regelung stellt einen Auffangtatbestand dar, der dem Allzuständigkeitsgedanken des § 64 (1) und (3) NPersVG Rechnung tragen soll. Es ist also bei einer beabsichtigten Maßnahme immer zu prüfen ob sie:

1.) unter § 75 (1) Nrn. 1 bis 9 NPersVG fällt oder

2.) unter die §§ 65 bis 67 NPersVG fällt und keine Ausnahmen (z.B. § 65 (3) NPersVG) gelten.

Ist die Maßnahme in keiner der Nummern aufgeführt, ist sie gem. § 75 (1) Nr. 10 benehmensherstellungspflichtig, wenn sie eine allgemeine Regelung enthält und eine personalvertretungsrechtliche Maßnahme im Sinne von. § 64 (2) NPersVG ist.

¹⁸² Für den Kommunalbereich ist § 107f die dem § 76 vorgehende Spezialvorschrift.

¹⁸³ Durch die Veränderung von „durch E-Mail“ auf „elektronisch“ sind auch andere Formen digital-schriftlicher Kommunikation, wie z.B. Bestätigungen über innerdienstliche Kommunikationsplattformen wie „Slack“ oder andere „Microsoft- Outlook“-Derivate zulässige und rechtsverbindliche Kommunikationsformen.

Beachte hier auch die Regelung des § 28 (2) zur Unterzeichnung durch den Vorsitz und eine Vertretung der Gruppe – siehe Fußnote 18.

¹⁸⁴ Siehe Fußnote 183. Ausnahme: Dienststellenseitig genügt in der Regel die Unterzeichnung durch eine Person.

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.

⁴Hat 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.

§ 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 unterstützen¹⁸⁵ und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.¹⁸⁶

(2) ¹Die 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. ²Die 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 Sozialgesetzbuchs¹⁸⁷ oder dem Arbeitsschutzausschuss nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil.¹⁸⁸

(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 zu übermitteln.

§ 78

Dienstvereinbarungen

(1) ¹Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit nicht gesetzliche, tarifliche oder in Vereinbarungen nach § 81 getroffene Regelungen entgegenstehen. ²Sie sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden;¹⁸⁹ das gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.¹⁹⁰

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

¹⁸⁵ Diese Behörden sind zum Beispiel die Berufsgenossenschaften für den Landesdienst „Landesunfallkasse“ sowie der „Gemeindeunfallversicherungsverband – GUV“. Darüber hinaus können wichtige Arbeitsschutzbehörden neben Polizei (Umgang mit Gewalt und Gebäudesicherung) und Feuerwehr (Brandschutz), Baubehörden (Gebäudenutzung) und dem Gesundheitsamt (Hygiene) die Krankenkassen und Rentenversicherungsträger (Gesundheitsprävention) sein. Neben der Berufsgenossenschaft wichtigster Ansprechpartner sind die Gewerbeaufsichtsämter, die die Einhaltung staatlicher Arbeitsschutzvorschriften überwachen.

¹⁸⁶ Beachte § 618 BGB (siehe S. 188), §§ 5 bis 14 und 17 ArbSchG (siehe S. 230ff.) und § 59 Nr. 2 NPersVG. Beachte auch die Übersicht zum Arbeits- und Gesundheitsschutz auf S. 314.

¹⁸⁷ Siehe § 22 SGB VII (siehe S. 237).

¹⁸⁸ Siehe §§ 11, 16 ASiG (siehe S. 236, 234) in Verbindung mit § 116 NPersVG.

¹⁸⁹ Hierin liegt eine Ausnahme vom in § 4 Abs. 3 TVG (siehe S. 203) normierten Günstigkeitsprinzip.

¹⁹⁰ Solche tariflichen Öffnungsklauseln inhalten z.B. §§ 5 (2) S. 1 TVöD und TV-L, §§ 10 (1) TVöD und TV-L, § 18 TVöD oder § 11 (1) TV-V (siehe S. 243ff., 254ff., 266)

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

(4) ¹Dienstvereinbarungen können, soweit nicht eine kürzere Frist vereinbart worden ist, von beiden Seiten mit einer Frist von vier Monaten gekündigt werden. ²Die Weitergeltung der Regelung einer gekündigten oder abgelauenen Dienstvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung kann nur für Maßnahmen verabredet werden, bei denen die Einigungsstelle eine die Beteiligten bindende Entscheidung¹⁹¹ treffen könnte. ³Im Übrigen kann eine weitergeltende Regelung jederzeit aufgehoben werden, wenn sie wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berührt. ⁴Über die Aufhebung entscheidet bei Dienstvereinbarungen mit der obersten Dienstbehörde diese, sonst die zuständige übergeordnete Dienststelle.

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) ¹Hat 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. ²Betrifft 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. ³Die federführende oberste Dienstbehörde führt die Entscheidung der Landesregierung herbei; ihr sind die Stellungnahmen der beteiligten Personalvertretungen mitzuteilen.

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

¹⁹¹ Damit sind die Fälle der sozialen Mitbestimmung des § 66 NPersVG gemeint, in denen die Einigungsstelle gem. §§ 72 Abs. 5 bzw. 107d Abs. 5 NPersVG eine abschließende Entscheidung treffen kann.

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

§ 80

Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats

(1) ¹Der Gesamtpersonalrat ist bei allen Maßnahmen zu beteiligen, für die die Gesamtdienststelle zuständig ist und die nicht nur den Bereich der Stammdienststelle¹⁹² betreffen.

²§ 79 Abs. 4 Sätze 1 und 3 (gelten)¹⁹³ 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) ¹Kommt 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. ²Vor der Entscheidung der Landesregierung hören die betroffenen obersten Landesbehörden ihre zuständigen Personalvertretungen an und teilen das Ergebnis der Anhörung der federführenden obersten Landesbehörde mit. ³Diese führt die Entscheidung der Landesregierung herbei und teilt ihr die Stellungnahmen der angehörten Personalvertretungen mit. ⁴Die Landesregierung kann allgemeine Regelungen, die keinen Aufschub dulden, bis zum Abschluss einer Vereinbarung vorläufig treffen. ⁵Die 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) ¹Allgemeine 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. ²Satz 1 gilt entsprechend für die Aufhebung allgemeiner Regelungen.

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

¹⁹² „Stammdienststelle“ ist der örtliche Personalrat, an dem in aller Regel auch die Personal- und Organisationsverwaltung der Behörde sitzt und deren örtliche*r Dienststellenleiter*in in der Regel der Leiter oder die Leiterin der Gesamtbehörde ist.

¹⁹³ Hier liegt vermutlich ein redaktioneller Fehler im Gesetzestext vor – das Wort „gelten“ fehlt in der Veröffentlichung. Ohne dieses Verb (oder das eines gleichen Inhalts) ergibt der Satz keinen Sinn.

(7) ¹Absatz 5 gilt entsprechend für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz.
²Über 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 Verwaltungsgerichte¹⁹⁴

(1) ¹Für Streitigkeiten aus diesem Gesetz sind die Verwaltungsgerichte zuständig. ²Sie 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) ¹Die Fachkammer und der Fachsenat bestehen aus Richterinnen oder Richtern und ehrenamtlichen Beisitzerinnen oder Beisitzern. ²Eine RichterIn oder ein Richter ist Vorsitzende oder Vorsitzender. ³Die 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. ⁴Sie 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. ⁵Für 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.

¹⁹⁴ Es empfiehlt sich bei der Anrufung des Verwaltungsgerichts, dass der Personalrat sich stets anwaltlich vertreten lässt, da die Stellung prozessual korrekter Anträge sehr kompliziert ist. Vor einer Anrufung sollte der Personalrat sich von entsprechenden Fachanwält*innen im Bereich Verwaltungs- oder Personalvertretungsrecht beraten lassen.

(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

Sondervorschriften

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) ¹Dienststellen 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.

²Darüber 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. ³§ 6 findet keine Anwendung.

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

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

(4) ¹§ 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. ²Die 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) ¹§ 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. ²Die 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) ¹In Schulen wird ein Schulpersonalrat gebildet. ²In Studienseminaren wird ein Auszubildendenpersonalrat gebildet; die §§ 50 bis 58 finden keine Anwendung.

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

§ 96

Wahlberechtigung

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

(2) ¹Abweichend 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. ²Abweichend 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) ¹Scheiden während der regelmäßigen Amtszeit Mitglieder und Ersatzmitglieder aus dem Auszubildendenpersonalrat aus, so werden in entsprechender Anzahl Mitglieder und Ersatzmitglieder nachgewählt. ²Diese Wahl wird innerhalb von sechs Wochen nach jedem Einstellungstermin in einer Wahlversammlung durchgeführt und von einem dort gewählten Wahlvorstand geleitet. ³Der 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) ¹§ 39 Abs. 3 und 4 ist auf Schulpersonalräte nicht anzuwenden. ²Diese erhalten auf Antrag Freistellungen nach Maßgabe der folgenden Absätze. ³Die 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) ¹Schulpersonalräte 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.

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

(3) ¹§ 39 Abs. 3 und 4 sowie § 48 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 sind auf Schulstufenvertretungen nicht anzuwenden. ²Die 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. ³Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) ¹Mitgliedern der Schulpersonalvertretungen, denen nach Absatz 1 Satz 3 Freistellungsstunden zugeteilt worden sind, wird in der Regel eine Befreiung nach § 39 Abs. 2 nicht gewährt. ²Mitgliedern, 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

¹Ergänzend 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.

²Sitzungen 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, zu übermitteln oder bereitzustellen sind.

(2) Die Mitbestimmung oder Benennungsherstellung ist ausgeschlossen bei:

1. Einstellung in den Vorbereitungsdienst für Lehrkräfte,
2. Verzicht auf Ausschreibung nach § 52 Abs. 1 Satz 2 NSchG¹⁹⁵ 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

¹⁹⁵ § 52 NSchG (siehe S. 280f.).

- 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 Konferenzen¹⁹⁶, des Schulvorstands¹⁹⁷ oder der Bildungsgangs- und Fachgruppen an berufsbildenden Schulen¹⁹⁸ unterliegen, soweit in Abs. 3 Nr. 2 nichts Abweichendes bestimmt ist,
7. Entscheidungen der Schulleitung nach § 51 Abs. 1 Sätze 2 und 4 NSchG.¹⁹⁹

(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 NSchG²⁰⁰ auf eine Ausschreibung verzichtet wird,
2. für die Entscheidung des Schulvorstands nach § 38a Abs. 3 Nr. 4 und 13 NSchG,²⁰¹
3. für die Genehmigung der Schulbehörde nach § 106 Abs. 8 NSchG;²⁰² ausgenommen hiervon ist die Errichtung von Schulen,
4. bei dem Abschluss von Kooperationsverträgen ohne Arbeitnehmerüberlassung in Ganztagschulen und Verlässlichen Grundschulen.

(4) ¹Abweichend 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. ²§ 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) In den Fällen des Absatzes 5 sind sowohl die Schulpersonalvertretung als auch die allgemeine Personalvertretung der Studienseminare zu beteiligen. ²Bei 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 Anrechnungsstunden

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.

¹⁹⁶ Siehe §§ 34, 35 NSchG (siehe S. 275).

¹⁹⁷ Siehe § 38a NSchG (siehe S. 276).

¹⁹⁸ Siehe § 35a NSchG (siehe S. 276).

¹⁹⁹ § 51 NSchG (siehe S. 280).

²⁰⁰ Siehe Fußnote 92,112.

²⁰¹ § 38a NSchG (siehe S. 276).

²⁰² § 106 NSchG (siehe S. 281).

§ 102

Zuständigkeit der Schulpersonalvertretung bei beurlaubten Schulleiterinnen, Schulleitern und Lehrkräften

¹Bei 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. ²§ 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) ¹Dieses Gesetz findet ferner keine Anwendung bei Selbstverwaltungsangelegenheiten der Hochschule im Sinne von § 15 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG).²⁰³ ²Bei 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.

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

(5) ¹Für 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. ²Die 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.

²⁰³ § 15 NHG (siehe S. 272).

(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 Personalbewirtschaftung.

(8) ¹Das 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. ²An die Stelle der Stufenvertretungen tritt der Gesamtpersonalrat oder, wenn er nicht gebildet ist, der Personalrat. ³Zuständige Einigungsstelle ist die bei der zuständigen obersten Landesbehörde gebildete Einigungsstelle. ⁴Die 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 sind 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) ¹Für öffentliche Theater und Orchester gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nur insoweit, als dem nicht die Eigenart dieser Einrichtungen entgegensteht. ²Sie gelten insbesondere nicht bei Maßnahmen, die die künstlerische Gestaltung von Aufführungen oder Veranstaltungen wesentlich beeinflussen können. ³§ 65 Abs. 3 gilt auch für Beschäftigte mit überwiegend künstlerischer Tätigkeit, sofern für deren Beschäftigung die Beurteilung der künstlerischen Befähigung entscheidend ist. ⁴§ 60a 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 sowie die Gleichstellungsbeauftragte und ihre ständige oder vorübergehende Stellvertreterin.²⁰⁴ ²Für eine weitere stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gilt Satz 1 entsprechend, wenn zu ihrem abgegrenzten Aufgabenbereich Angelegenheiten gehören, die der Personalratsbeteiligung nach diesem Gesetz unterliegen.²⁰⁵

(2) ¹Die oberste Dienstbehörde²⁰⁶ und die kraft Gesetzes zur Entscheidung befugten Ausschüsse²⁰⁷ haben die bei ihnen zur Entscheidung anstehenden Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, auf Verlangen des Personalrats mit diesem zu erörtern. ²Die oberste Dienstbehörde kann sich dabei durch den höheren Dienstvorgesetzten²⁰⁸ vertreten lassen.

(3) Ist für die Entscheidung über eine beteiligungspflichtige Maßnahme die oberste Dienstbehörde²⁰⁹ oder der höhere Dienstvorgesetzte²¹⁰ 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 Funktionen²¹¹ 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 §§ 107b bis 107f.

²⁰⁴ Diese Vorschrift dient der Vermeidung von Interessenkollisionen, denn die kommunale Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stabsstelle auf Dienststellenleitungsebene. Da es bei der ursprünglichen Fassung des § 107 noch keine Stellvertretung für diese Aufgabe gab, hat der Gesetzgeber jetzt für diese Personengruppe Klarheit über deren Nicht-Wählbarkeit geschaffen.

²⁰⁵ Siehe Fußnote 204; Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, die nicht von der internen Geschäftsverteilung mit Angelegenheiten betraut sind, die der Personalratsbeteiligung unterliegen, sind durchaus in den Personalrat wählbar. Allerdings ist bei der Beurteilung die Gesamtheit der Beteiligungsrechte von § 3 64 bis 67 und 75 zugrunde zu legen.

²⁰⁶ Oberste Dienstbehörde ist in der Kommunalverwaltung der Rat oder Kreistag (§ 107 Abs. 5 S. 5 NKomVG – siehe S. 290f.).

²⁰⁷ Der Verwaltungs- oder Hauptausschuss sind Ausschüsse, die gem. § 76 NKomVG Entscheidungskompetenzen haben, die Beteiligungsrechte des Personalrats berühren.

²⁰⁸ Höherer Dienstvorgesetzter ist der Haupt-, Verwaltungs- oder Kreisausschuss (§ 107 Abs. 5 S. 5 NKomVG) (siehe S. 290f.).

²⁰⁹ Siehe Fußnote 206.

²¹⁰ Siehe Fußnote 208.

²¹¹ Mit Beschäftigten in vergleichbaren Funktionen ist die erste Leitungsebene in der Kommunalverwaltung gemeint, die nicht mehr von den Kommunalparlamenten auf befristete Amtsdauer (Bürgermeister*innen, Dezernent*innen, Kreisräte) gewählt ist. In alter Verwaltungsterminologie waren das die „Amtsleiter*innen“, die heute – je nach Modell – Fachbereichs- oder Fachdienstleiter*innen heißen. Auch andere Bezeichnungen sind möglich.

§ 107 b

Verfahren bei Nichteinigung

(1) ¹Einigen 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.²¹² ²In den Fällen des § 68 beteiligt der höhere Dienstvorgesetzte den Gesamtpersonalrat nach Maßgabe des § 68 Abs. 2. ³In den Fällen des § 69 verhandelt er mit dem Gesamtpersonalrat und nimmt zu dem Antrag innerhalb eines Monats nach dem Eingang Stellung.²¹³

(2) ¹Einigen sich der höhere Dienstvorgesetzte und der Gesamtpersonalrat nicht, so können sie 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. ²In 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 Kollegialorgans²¹⁴ oder von ihm eingesetzter Gremien abhängt.

§ 107 c

Einigungsstelle

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

(2) ¹Die 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. ²Bei der Bestellung der Mitglieder entscheidet die oberste Dienstbehörde nach den für sie geltenden Vorschriften über Wahlen. ³Kommt 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. ⁴Der Einigungsstelle sollen Frauen und Männer angehören. ⁵Soll 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) ¹Die Verhandlungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. ²Die Dienststelle und der zuständige Personalrat können sich schriftlich, elektronisch²¹⁵ oder mündlich äußern. ³Die Einigungsstelle kann beschließen, zu den Verhandlungen sachkundige Personen hinzuzuziehen. ⁴Für die Einsicht in Personalakten gilt § 60 Abs. 2 Sätze 2 und 3 entsprechend mit der Maßgabe, dass die oder der Vorsitzende Einsicht nimmt.

²¹² Siehe dazu Fußnote 208

²¹³ Zur Fristberechnung beachte §§ 187 bis 193 BGB (siehe S. 184).

²¹⁴ Der Kreistag, Gemeinde- oder Stadtrat und die Verwaltungs-, Kreis- oder Hauptausschüsse oder auch ein mehrköpfiger Verwaltungsvorstand sind Kollegialorgane.

²¹⁵ Durch die Veränderung von „durch E-Mail“ auf „elektronisch“ sind auch andere Formen digital-schriftlicher Kommunikation, wie z. B. Bestätigungen über innerdienstliche Kommunikationsplattformen wie „Slack“ oder andere „Microsoft- Outlook“-Derivate zulässige und rechtsverbindliche Kommunikationsformen.

(2) ¹Die oder der Vorsitzende der Einigungsstelle kann in der Einladung zu einer Sitzung der Einigungsstelle festsetzen, dass alle oder einzelne Mitglieder durch Zuschaltung per Video- oder Telefon-Konferenztechnik an der Sitzung teilnehmen können (Video- oder Telefonkonferenz), wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,
2. kein Mitglied der Einigungsstelle binnen einer von der oder dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist gegenüber der oder dem Vorsitzenden schriftlich oder elektronisch widerspricht und
3. geeignete organisatorische Maßnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen.

²Eine Aufzeichnung ist unzulässig. ³Zu Beginn einer Video- oder Telefonkonferenz stellt die oder der Vorsitzende der Einigungsstelle durch namentliche Nennung fest, welche Personen durch Zuschaltung an der Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen.²¹⁶

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

(4) ¹Folgt 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.²¹⁷ ²Dieser entscheidet sodann endgültig.

(5) ¹In den Fällen des § 66 bindet die Entscheidung der Einigungsstelle die Beteiligten. ²An die Stelle der Entscheidung tritt jedoch eine Empfehlung der Einigungsstelle an die oberste Dienstbehörde,²¹⁸ 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

¹Der 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. ²Wird 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) ¹Soweit die Dienststelle das Benehmen mit dem Personalrat herzustellen hat, ist dem Personalrat vor Durchführung der Maßnahme Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. ²§ 68 Abs. 2 Sätze 2 bis 5 gilt entsprechend. ³Die beabsichtigte Maßnahme gilt als gebilligt, wenn der Personalrat sich nicht innerhalb der Frist schriftlich oder elektronisch²¹⁹ unter Angabe von Gründen äußert.

²¹⁶ Siehe hierzu die Kommentierung zu § 72 (4) Fußnoten 169 und 170.

²¹⁷ Siehe Fußnote 208.

²¹⁸ Siehe Fußnote 206.

²¹⁹ Durch die Veränderung von „durch E-Mail“ auf „elektronisch“ sind auch andere Formen digital-schriftlicher Kommunikation, wie z. B. Bestätigungen über innerdienstliche Kommunikationsplattformen wie „Slack“ oder andere „Microsoft- Outlook“-Derivate zulässige und rechtsverbindliche Kommunikationsformen.

(2) ¹Im Fall des § 75 Abs. 1 Nr. 3²²⁰ ist die Stellungnahme des Personalrats der Dienststelle innerhalb einer Woche zuzuleiten. ²In dringenden Fällen kann die Dienststelle diese Frist auf drei Tage abkürzen. ³Eine 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 elektronisch²²¹ mit.

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

(5) ¹Bei Maßnahmen nach § 75 Abs. 1 Nr. 4²²² ist der Gesamtpersonalrat zuständig. ²Sind Eigenbetriebe oder selbstständigste Dienststellen nach § 6 Abs. 3 beteiligt, so hört er den bei diesen Dienststellen gebildeten Personalrat an.

(6) ¹§ 75 Abs. 1 Nr. 6²²³ gilt mit der Maßgabe, dass an die Stelle der obersten Dienstbehörde der Dienstvorgesetzte tritt.²²⁴ ²Absatz 5 gilt entsprechend.

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

(8) Die §§ 69 und 74 gelten entsprechend.²²⁵

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) ¹Für die Beschäftigten der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts gelten die Sondervorschriften des § 107 Abs. 2 und 4, der §§ 107a und 107b, des § 107c mit Ausnahme des Absatzes 2 Satz 2 sowie der §§ 107d bis 107f sinngemäß. ²Die der obersten Dienstbehörde nach § 107e vorbehaltene Entscheidung trifft das oberste Organ oder ein von ihm gebildeter Ausschuss.²²⁶

(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.

²²⁰ Das sind die Fälle der fristlosen Kündigung sowie der Kündigung in der Probezeit.

²²¹ Siehe Fußnote 219.

²²² § 75 Abs. 1 Nr. 4 ist die Benehmensherstellung bei der Aufstellung von Organisations- und Geschäftsverteilungsplänen.

²²³ § 75 Abs. 1 Nr. 6 ist die Benehmensherstellung bei der Aufstellung des Stellenplanentwurfs.

²²⁴ Hier lässt sich der Rat oder Kreistag durch den Verwaltungs-, Kreis- oder Hauptausschuss vertreten.

²²⁵ § 69 ist das Recht des Personalrates, auch bei Angelegenheiten der Benehmensherstellung Initiativanträge zu stellen. § 74 beinhaltet das Recht der Dienststellenleitung ggf. vorläufige Maßnahmen durchzuführen.

²²⁶ In aller Regel ist dieses Organ ein „Verwaltungs- oder Stiftungsrat“ oder eine Verbandsversammlung. [z. B. § 145 NKomVG, §§ 47 Abs. 1 Nr. 8, 48 und 49 Abs. WVG (siehe S. 182), § 10 S. 2, § 13 S. 1 Nr. 6 NKomZG (siehe S. 181).]

§ 108 a

Mitglieder in der Arbeitsgruppe Personalvertretung der Deutschen Rentenversicherung

¹Die 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. ²Der Gesamtpersonalrat jedes landesunmittelbaren Trägers der Rentenversicherung 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. ³Ist 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.²²⁷
5. ¹Obste Dienstbehörde, übergeordnete Dienststelle und höherer Dienstvorgesetzter im Sinne dieses Gesetzes ist das gesetzlich oder satzungsmäßig für die Geschäftsführung vorgesehene Organ.²²⁸ ²Eine 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) ¹Absatz 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. ²Im Zweifelsfall entscheidet die oberste Aufsichtsbehörde, ob die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind.

²²⁷ Das Überwachungsorgan des Vorstandes ist in der Regel der Verwaltungsrat. Es empfiehlt sich für den Personalrat, zur Klärung dieser Zuständigkeiten in den Gründungsverträgen, Satzungen oder sonstigen Errichtungsvorschriften die Begrifflichkeiten zu klären.

²²⁸ In der Regel ist der Vorstand das geschäftsführende Organ. Es empfiehlt sich für den Personalrat zur Klärung dieser Zuständigkeiten, in den Gründungsverträgen, Satzungen oder sonstigen Errichtungsvorschriften die Begrifflichkeiten zu klären. Siehe auch die in Fußnote 172 angeführten Rechtsvorschriften.

§ 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) ¹Besteht 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. ²Die Zahl der hinzutretenden Vertreterinnen oder Vertreter beträgt die Hälfte der Mitgliederzahl, die für das Gremium nach den sondergesetzlichen Vorschriften oder der Satzung vorgeschrieben ist. ³Die Vertreterinnen oder Vertreter der Beschäftigten müssen selbst Beschäftigte der Einrichtung sein. ⁴Stehen 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) ¹Die wahlberechtigten Beschäftigten der Einrichtung wählen die Personen, die die Beschäftigten für die Dauer der Amtszeit des jeweiligen Gremiums vertreten sollen. ²Für 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.²²⁹

³Die Personen nach Satz 2 Nrn. 1 und 2 werden in getrennten Wahlgängen gewählt.

(4) ¹Die 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,²³⁰
2. für Einrichtungen der kommunalen Gebietskörperschaften durch das zuständige oberste Vertretungsorgan²³¹ und
3. für die in § 109 Abs. 1 genannten Einrichtungen mit wirtschaftlicher Zweckbestimmung durch die Vertretung des Trägers, die Trägerversammlung oder ein vergleichbares Gremium.

²Die 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. ³Nach dem vorstehenden Verfahren sind auch die Ersatzmitglieder zu bestätigen.

(5) ¹Wählen die Beschäftigten nicht nach Absatz 3, so verlieren sie ihren Anspruch auf Vertretung bis zur nächsten Wahl der Mitglieder des Gremiums. ²Die Wirksamkeit der Beschlüsse des Gremiums wird hierdurch nicht berührt. ³Scheidet 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,²³² § 25 Abs. 1 sowie die §§ 26 und 41 Abs. 1, 2 und 4 dieses Gesetzes entsprechend.

²²⁹ Beachte §§ 13, 14 NSpG (siehe S. 283f.).

²³⁰ Zuständige oberste Landesbehörde wird in aller Regel das Ministerium sein.

²³¹ Das oberste Vertretungsorgan in der Kommune ist gem. § 58 NKomVG (siehe S. 287) der Rat bzw. Kreistag.

²³² §§ 15, 16 KSchG (siehe S. 203f.).

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) ¹Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind die Oberlandesgerichte. ²Für den Referendarpersonalrat des Oberlandesgerichts sind die Beschäftigten im juristischen Vorbereitungsdienst wählbar und wahlberechtigt, die am Wahltag der Dienstaufsicht des Oberlandesgerichts unterliegen. ³§ 6 Abs. 3 und 4 und § 12 Abs. 1 Nr. 2 gelten nicht. ⁴Die Wahl des Referendarpersonalrats findet in einer Wahlversammlung statt, die der Referendarpersonalrat oder die Dienststelle spätestens acht Wochen nach dem ersten Einstellungstermin des Kalenderjahres einberuft. ⁵Die Wahl wird von einem in der Wahlversammlung gewählten Wahlvorstand geleitet.

(3) ¹Der Referendarpersonalrat 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. ²Bei Maßnahmen einer obersten Dienstbehörde tritt an die Stelle der Beteiligung der Stufenvertretung die Beteiligung aller Referendarpersonalräte der Oberlandesgerichte.

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

(5) Der Referendarpersonalrat 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) ¹Die Amtszeit der Referendarpersonalräte beträgt ein Jahr und endet jeweils am 31. März. ²§ 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.²³³

§ 117

Umbildung von Körperschaften und Dienststellen

(1) ¹Das 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. ²Dabei 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,

²³³ Beachte z.B. § 3 KSchG (siehe S. 202), § 9 ASiG (siehe S. 236).

9. die Ersatzmitglieder, ihre Reihenfolge und das Verfahren bei ihrem Eintritt in den Personalrat,
 10. die Aufbewahrung der Wahlakten,
- zu erlassen.

(2) ¹Die Verordnung muss Regelungen über die Wahl von Frauen und Männern entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle vorsehen. ²Sie 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

§ 121

Übergangsvorschriften

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

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

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

§ 122 bis 125

– aufgehoben –

§ 126

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. April 1994 in Kraft.²³⁴

²³⁴ Diese Vorschrift betrifft das Inkrafttreten des Gesetzes in der ursprünglichen Fassung vom 02. März 1994 (Nds. GVBl. S. 95). Der Zeitpunkt des Inkrafttretens der späteren Änderungen ergibt sich aus den Bekanntmachungen vom 22. Januar 1998 (Nds. GVBl. S. 19, 581) Januar 2007 (Nds. GVBl. S. 11) und Juni 2023 (Nds. GVBl. S. 111) sowie den in der vorangestellten Bekanntmachung näher bezeichneten Gesetzen.

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

In der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Juli 1998 (Nds. GVBl. S. 538), geändert durch VO vom 23.1.2003 (Nds. GVBl. 3/2003 S. 23), 17.7.2007 (Nds. GVBl. 22/2007 S. 341), zuletzt geändert durch VO vom 10.08.2023 (Nds. GVBl. 16/2023 S. 180)

Auf Grund des § 118 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) in der Fassung vom 1. Januar 2016, geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21.06.2023 (Nds. GVBl. S. 111), wird verordnet:

INHALTSÜBERSICHT

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
- § 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

Wahlordnung

- § 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 Schulstufenvertretungen

- § 46 Wahlausschreiben

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) ¹Der Wahlvorstand führt die Wahl des Personalrats durch. ²Er ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder oder Ersatzmitglieder anwesend sind. ³Er fasst seine Beschlüsse mit Stimmenmehrheit. ⁴Bei 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 Stimmenzählung 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) ¹Der Wahlvorstand macht²³⁵ die Namen seiner Mitglieder und der Ersatzmitglieder rechtzeitig nach seiner Bestellung oder Wahl nach § 2 bis zum Abschluss der Stimmabgabe bekannt. ²Den 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 Wahlvorstands sind in den §§ 18 und 19 NPersVG geregelt. § 1 konkretisiert die gesetzlichen Bestimmungen.

Zu Absatz 1:

Zur Durchführung der Wahl des Personalrats 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),*

²³⁵ Die hier vorgenommene Änderung berücksichtigt nur sprachlich die mehrfachen Möglichkeiten zur Bekanntmachung.

Wahlordnung

- Feststellung des Wahlergebnisses (§ 22 WO),
- 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 Wahlvorstands 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) ¹Bekanntmachungen des Wahlvorstands aufgrund dieser Wahlordnung erfolgen

1. durch Aushang des bekannt zu machenden Schriftstücks in der Dienststelle einschließlich ihrer räumlich getrennten Teile, ihrer Nebenstellen und ihrer nachgeordneten Stellen, denen Wahlberechtigte für die Wahl angehören, oder
2. durch elektronisches Zugänglichmachen des bekannt zu machenden Schriftstücks mittels technischer Einrichtungen, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind.²³⁶

²Die nach Satz 1 Nr. 2 zugänglich gemachten Inhalte sind gemäß dem aktuellen Stand der Technik vor unbefugten Veränderungen zu schützen.²³⁷ ³Eine Bekanntmachung ausschließlich nach Satz 1 Nr. 2 ist nur zulässig, wenn für alle Wahlberechtigten der technische Zugang zum Schriftstück eröffnet ist.²³⁸ ⁴Soll die Bekanntmachung nach Satz 1 Nr. 1 erfolgen und kann der Wahlvorstand den Aushang nicht selbst vornehmen, so veranlasst die Dienststelle diesen auf Ersuchen des Wahlvorstandes.²³⁹

(2) Der Wahlvorstand bestimmt den Tag der Bekanntmachung.²⁴⁰

(3) ¹Der Wahlvorstand hat den Tag der Bekanntmachung bei einer Bekanntmachung durch Aushang auf dem Schriftstück und bei einer Bekanntmachung durch elektronisches Zugänglichmachen in dem elektronischen Dokument zu vermerken. ²Nach Ablauf des vorgeschriebenen Zeitraums seit der Bekanntmachung ist der letzte Tag des Aushangs und des elektronischen Zugänglichmachens entsprechend Satz 1 zu vermerken. ³Im Fall des Absatzes

²³⁶ Hier folgt die Wahlordnung konsequenterweise der auch im NPersVG Gesetzestext vorgenommenen Änderung, dass nur dienstlich zugelassene Geräte und Technik für die Personalratsarbeit und dementsprechend auch für die Wahlen genutzt werden dürfen.

²³⁷ Dieser Hinweis bedeutet, dass für die Kommunikation ggf. Verschlüsselungssysteme zu nutzen sind und digitale Dokumente durch denjenigen, der sie in das Verfahren einführt, z.B. mit Passwörtern zu schützen sind, um sie vor Manipulationen zu sichern.

²³⁸ Damit wird die ausschließlich digitale Bekanntmachung nur in wenigen Dienststellen möglich sein, da es sehr viele gerade kommunale Dienststellen gibt, in der nicht für alle Berufe die Arbeit an und mit einem Computer notwendig ist und die dort arbeitenden Kolleg*innen noch immer auf herkömmlichem Weg mittels Aushang informiert werden müssen!

²³⁹ Gerade in großen Dienststellen wird der Wahlvorstand einen eigenhändigen Aushang an allen notwendigen Standorten nicht allein bewältigen können. Er soll sich also ggf. der Dienststelle, z.B. durch Versand der Unterlagen an Vorgesetzte aus Verwaltungseinheiten vor Ort bedienen. Allerdings trägt der Wahlvorstand die Haftung für diesen Weg. Sollten Aushänge nicht ordentlich ausgeführt werden und eine Wahl durch einen fehlenden Aushang erfolgreich angefochten werden, kann der Wahlvorstand sich nicht aus der Verantwortung befreien, indem er sagt, dass er die Vornahme der Aushänge auf die Dienststelle übertragen habe. Er sollte sich also, wie auch in den Erläuterungen ausgeführt, mindestens stichprobenartig von der Vornahme der Aushänge eigenständig überzeugen.

²⁴⁰ Bei Vornahme der Aushänge durch die Dienststelle sollte in einem Begleitanschreiben eine Art Bedienungsanleitung für die aushängenden Personen beiliegen, die die Formalien „Aushangdatum“ und „Kennzeichnung des Aushang- und Abnahmedatums auf dem Dokument“ beinhaltet.

1 Satz 4 hat die ersuchte Dienststelle dem Wahlvorstand den ersten Tag des Aushangs mitzuteilen und ihm das Schriftstück nach erfolgtem Aushang zurückzugeben.

Erläuterung:

*Es sind die Namen der Mitglieder und Ersatzmitglieder des Wahlvorstands (§ 1 Abs. 2) zum Zwecke der jederzeitigen Erreichbarkeit durch die Beschäftigten der Dienststelle bekannt zu machen. Die elektronische Bekanntmachung kann zusätzlich erfolgen.*²⁴¹

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 Wahlvorstands 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 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes – 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) ¹Für 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. ²Das 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

²⁴¹ Dieser Satz der Erläuterungen hat durch die Neuregelungen seine Bedeutung verloren.

Wahlordnung

vgl. Fricke u. A., *Basiskommentar zum NPersVG (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) ¹Der Wahlvorstand stellt ein Verzeichnis der Wahlberechtigten (Wählerverzeichnis) auf, getrennt nach den in der Dienststelle vertretenen Gruppen. ²In das Wählerverzeichnis sind der Nachname und der Vorname aufzunehmen, in das für den Wahlvorstand bestimmte Wählerverzeichnis auch das Geburtsdatum. ³Der 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 der Bekanntmachung des Wahlausschreibens (§ 8 Abs. 3) bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen.

(3) ¹Der Wahlvorstand kann auch die Auslegung in Nebenstellen, nachgeordneten Dienststellen und räumlich getrennten Dienststellenteilen anordnen. ²In 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 oder elektronisch²⁴² innerhalb einer Woche seit Auslegung Einspruch gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses einlegen.

(2) ¹Über den Einspruch entscheidet der Wahlvorstand unverzüglich. Die Entscheidung ist allen betroffenen Beschäftigten unverzüglich schriftlich oder elektronisch²⁴³ mitzuteilen. ²Ist 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 Aus-

²⁴² Auch bei den Einsprüchen gegen das Wähler*innenverzeichnis hat der Verordnungsgeber jetzt die digitale Mitteilung als ausreichend eingeführt.

²⁴³ Siehe Fußnote 148

schlussfrist 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 Wahlvorstands ist unmittelbar nicht gegeben. Allerdings kann im Rahmen einer späteren Wahlanfechtung gemäß § 21 NPersVG die Wahl vor dem Verwaltungsgericht angefochten werden.

§ 6 Vorabstimmungen

¹Vorabstimmungen 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. ²Dem 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 Personalrats auf die Gruppen bzw. zur Durchführung einer gemeinsamen Wahl ist innerhalb von zwei Wochen nach dem Aushang der Namen des Wahlvorstands dem Wahlvorstand vorzulegen, damit das Ergebnis im Wahlausschreiben ggf. berücksichtigt werden kann. Der Zeitraum zwischen der Bestellung des Wahlvorstands 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 Wahlvorstands 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 Personalratssitze auf die Gruppen (Absätze 3 bis 5) und danach erforderlichenfalls die Verteilung auf Frauen und Männer innerhalb der Gruppen (Absatz 6).

(3) ¹Die Beschäftigtenzahlen der in der Dienststelle vertretenen einzelnen Gruppen (§ 3) werden nebeneinandergestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3 usw. geteilt. ²Auf die jeweils höchste Teilzahl (Höchstzahl) wird so lange ein Sitz zugeteilt, bis alle Personalratssitze verteilt sind. ³Jede Gruppe erhält so viele Sitze, wie Höchstzahlen auf sie entfallen. ⁴Ist 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. ⁵Entsprechendes gilt, wenn bei mehreren gleichen Höchstzahlen weniger Sitze zu verteilen als Höchstzahlen vorhanden sind.

Wahlordnung

(4) Jede Gruppe erhält mindestens die in § 14 Abs. 2 NPersVG vorgeschriebene Zahl von Sitzen. ²Die Zahl der Sitze der anderen Gruppe²⁴⁴ vermindert sich entsprechend. ³Sitze, die einer Gruppe nach den Vorschriften des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes mindestens zustehen, können ihr nicht entzogen werden.

(5) Gehören beiden²⁴⁵ 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) 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). ²Dies gilt auch, wenn in einer Dienststelle nur eine Gruppe vorhanden ist. ³Für die Ermittlung gelten die Absätze 3 und 5 entsprechend. ⁴Bleibt hiernach ein in der Dienststelle vertretenes Geschlecht unberücksichtigt, so ist ihm ein Sitz (Minderheitensitz) zuzuerkennen, wenn diesem Geschlecht mindestens ein Zwanzigstel aller Beschäftigten angehört. ⁵In 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. ⁶Dieser Gruppe ist der Sitz an Stelle eines für das andere Geschlecht ermittelten Sitzes zuzuordnen. ⁷Liegen die Voraussetzungen bei beiden²⁴⁶ 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.

Berechnungsbeispiel zu Abs. 3 Sätze 1 bis 3

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

	Beamtinnen und Beamte		Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	
	280		690	
:1	280	(3)	690	(1)
: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)

²⁴⁴ Hier hat der Verordnungsgeber nur die lange überfällige sprachliche Anpassung vorgenommen, dass es im Personalrat nur noch zwei Gruppen gibt.

²⁴⁵ Siehe vorherige Fußnote

²⁴⁶ Siehe Fußnote 244

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)
: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

Wahlordnung

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 zuzulasten 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) Frühestens nach Ablauf von zwei Wochen seit der Bekanntmachung²⁴⁷ nach § 1 Abs. 4 und spätestens sechs Wochen vor dem letzten Tag der Stimmabgabe erlässt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben. 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;
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 Tag der Bekanntmachung²⁴⁸ des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen; der letzte Tag der Einreichungsfrist ist anzugeben;

²⁴⁷ Hier ist nur die sprachliche Erweiterung auf alle zulässigen Formen der Bekanntmachung eingefügt.

²⁴⁸ Siehe Fußnote 247

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) ¹Der Wahlvorstand hat das Wahlausschreiben spätestens sechs Wochen vor dem letzten Tag der Stimmabgabe bekannt zu machen.²⁴⁹ ²Die Möglichkeit zur Kenntnisnahme des Aushangs (§ 2 Abs. 1 Satz 1 r. 1) und die elektronische Zugänglichkeit (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2) müssen bis zum Abschluss der Stimmabgabe aufrechterhalten werden.²⁵⁰ ³Den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist das Wahlausschreiben auf Anforderung 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 Wahlvorstands 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) ¹Die Wahlvorschläge sind innerhalb von zwei Wochen nach dem Tag der Bekanntmachung²⁵¹ des Wahlausschreibens einzureichen. ²Bei 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.

²⁴⁹ Siehe Fußnote 247

²⁵⁰ Sowohl der Aushang als auch die im Wahlausschreiben bekannt gemachten digitalen Zugangsmöglichkeiten müssen bis zum Schluss der Wahllokale aufrechterhalten werden.

²⁵¹ Siehe Fußnote 247

Wahlordnung

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 Wahlvorstands – 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 Kenntnisnahme 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 Wahlvorstands. 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 eingewandene sind, hat der Wahlvorstand aufzubewahren und zu Fristbeginn ins Verfahren zu nehmen.

Eingereichte Wahlvorschläge können nicht mehr zurückgenommene 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) ¹Jeder 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. ²Der Wahlvorschlag kann auch Angehörige des Geschlechts enthalten, für das innerhalb der Gruppe kein Sitz ermittelt worden ist.

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

(4) ¹Jeder 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. ²In jedem Falle genügen bei Gruppenwahl die Unterschriften von 30 Gruppenangehörigen, bei gemeinsamer Wahl die Unterschriften von 30 Wahlberechtigten. ³Nach Einreichung des Wahlvorschlags kann eine darauf geleistete Unterschrift nicht mehr zurückgenommene 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) ¹Aus 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). ²Fehlt eine Angabe hierüber, so gilt diejenige oder derjenige als berechtigt, die oder der an erster Stelle unterzeichnet hat. ³Bei Wahlvorschlägen einer Gewerkschaft ist die Beauftragte oder der Beauftragte vertretungsberechtigt. ⁴Die Gewerkschaft kann auf dem Wahlvorschlag auch Beschäftigte benennen, die zur Vertretung berechtigt sind.

(7) ¹Der Wahlvorschlag soll mit einem Kennwort versehen werden. ²Der 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 Übersichtbarkeit 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 beigelegt werden; Mitteilungen einer Gewerkschaft über eine fehlende Bevollmächtigung muss der Wahlvorstand aber berücksichtigen.

Wahlordnung

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 Wahlvorstands 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 Wahlausschreibens 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) ¹Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerberinnen und Bewerber zur Aufnahme in den Wahlvorschlag beizufügen. ²Die 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) ¹Ein Mitglied des Wahlvorstands vermerkt auf den Wahlvorschlägen den Tag und die Uhrzeit des Eingangs. ²Im Falle der Absätze 5 und 6 ist auch der Zeitpunkt des Eingangs des berichtigten Wahlvorschlags zu vermerken.

(2) ¹Wahlvorschläge, 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. ²Dasselbe gilt für die Wahlvorschläge einer Gewerkschaft, die nicht von der Beauftragten oder dem Beauftragten (§ 10 Abs. 6 Sätze 3 und 4) unterzeichnet sind.

(3) ¹Der 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. ²Wird eine solche Erklärung nicht fristgerecht abgegeben, so wird die Bewerberin oder der Bewerber von sämtlichen Wahlvorschlägen gestrichen.

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

(5) ¹Wahlvorschläge, 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. ²Ist aus der Sicht der Vorschlagenden eine Ergänzung nicht möglich, so haben sie die dafür maßgebenden Gründe schriftlich darzulegen. ³Wird 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) ¹Wahlvorschläge, 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. ²Werden die Mängel nicht fristgerecht beseitigt, so sind diese Wahlvorschläge ungültig. ³Betreffen die Mängel nur einzelne Bewerberinnen oder Bewerber, so werden diese gestrichen.

Erläuterung:

Zu Absatz 1:

Aus Vereinfachungsgründen ist ein Tätigwerden des gesamten Wahlvorstands 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 Wahlvorschlags.

Der Listeneinreicher hat zur Ergänzung des Wahlvorschlags 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 Wahlvorschlags 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 zurückweisen (Satz 3).

§ 13

Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen

(1) ¹Ist nach Ablauf der in § 9 Abs. 2 Satz 1 und § 12 Abs. 5 Satz 1 und Abs. 6 Satz 1 genannten Fristen bei Gruppenwahl nicht für beide Gruppen ein gültiger Wahlvorschlag, bei gemeinsamer Wahl kein gültiger Wahlvorschlag, eingegangen, so macht der Wahlvorstand dies unverzüglich in der gleichen Weise wie das Wahlausschreiben bekannt.²⁵² ²Entsprechendes 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. ³Gleichzeitig fordert der Wahlvorstand zur Einreichung von Wahlvorschlägen innerhalb einer Nachfrist von einer Woche auf.

(2) ¹Im 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. ²Im 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 macht²⁵³ 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) ¹Nach 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. ²Wahlvorschläge, die vor Beginn der Einreichungsfrist (§ 9 Abs. 2) beim Wahlvorstand eingehen, gelten als mit Beginn dieser Frist eingegangen. ³Ist ein Wahlvorschlag berichtigt worden, so ist der Zeitpunkt des Eingangs des berichtigten Wahlvorschlags maßgebend. ⁴Sind mehrere Wahlvorschläge gleichzeitig eingegangen, so entscheidet das Los über die Reihenfolge. ⁵Die zur Vertretung der Wahlvorschläge nach § 10 Abs. 6 Berechtigten sind zu einer Losentscheidung rechtzeitig einzuladen.

(2) ¹Der 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. ²Bei Wahlvorschlägen, die mit einem Kennwort oder einer Gewerkschaftsbezeichnung versehen sind, ist auch das Kennwort oder die Gewerkschaftsbezeichnung anzugeben.

²⁵² Sprachliche Anpassung auf die verschiedenen Möglichkeiten der Bekanntmachung

²⁵³ Siehe Fußnote 252

Erläuterung:

Zu Absatz 1:

Um die Transparenz des Verfahrens zu gewährleisten, können alle Listeneinsteiger an der Sitzung des Wahlvorstands teilnehmen, in der der Losentscheid erfolgt.

Zu Absatz 2:

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

§ 15

Bekanntmachung der Wahlvorschläge

¹Unverzüglich nach Ablauf der in § 9 Abs. 2 Satz 1, § 12 Abs. 5 Satz 1 und Abs. 6 Satz 1 sowie § 13 Abs. 1 Satz 3 genannten Fristen, spätestens jedoch eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe, macht der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Stimmabgabe in der gleichen Weise wie das Wahlausschreiben bekannt.²⁵⁴ ²Bei Wahlvorschlägen, die nach § 12 Abs. 5 als gültig anerkannt worden sind, macht der Wahlvorstand zugleich die von den Vorschlagenden genannten Gründe für das Abweichen von § 17 Abs. 2 Satz 2 NPersVG bekannt.²⁵⁵ ³Es soll auch angegeben werden, ob nach den Grundsätzen der Verhältniswahl oder der Mehrheitswahl zu wählen ist und wie viele Stimmen die Wahlberechtigten haben. ⁴Die 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

¹Der 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. ²Sie 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) ¹Das 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. ²Dasselbe gilt für die bei Briefwahl erforderlichen Wahlumschläge.

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

²⁵⁴ Siehe Fußnote 252

²⁵⁵ Siehe Fußnote 252

Wahlordnung

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

(2) ¹Wahlberechtigte, 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. ²Die Hilfeleistung hat sich auf die Erfüllung der Wünsche der Wahlberechtigten zur Stimmabgabe zu beschränken. ³Die Vertrauensperson ist zur Geheimhaltung der Kenntnisse verpflichtet, die sie bei der Hilfeleistung erlangt hat. ⁴Wahlbewerberinnen 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) ¹Vor Aushändigung des Stimmzettels ist festzustellen, ob die Wahlberechtigte oder der Wahlberechtigte im Wählerverzeichnis eingetragen ist. ²Die Teilnahme an der Wahl ist im Wählerverzeichnis zu vermerken.

(5) ¹Wird 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. ²Bei Wiedereröffnung der Wahl oder bei Entnahme der Stimmzettel zur Stimmenzählung 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) ¹Die Stimmabgabe kann sich über mehrere Tage erstrecken. ²Der 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) ¹Wahlberechtigten, 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. ²Auf Antrag ist auch ein Abdruck des Wahlausschreibens, der Wahlvorschläge und ein Freiumsschlag zur Rücksendung des Wahlumschlags beizufügen. ³Der Wahlvorstand hat die Aushändigung 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) ¹Verspätet eingehende Briefwahlunterlagen hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über Datum und Uhrzeit des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. ²Diese Briefwahlunterlagen sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist.

§ 21 Stimmabgabe in besonderen Fällen

(1) ¹Der Wahlvorstand kann in folgenden Fällen die Stimmabgabe durchführen oder die Briefwahl anordnen:

1. für die Beschäftigten von nachgeordneten Verwaltungsstellen, die nicht nach § 6 Abs. 2 Halbsatz 2 NPersVG selbstständig sind,
2. für die Beschäftigten von Nebenstellen oder sonstigen Teilen einer Dienststelle, die nicht nach § 6 Abs. 3 NPersVG zu selbstständigen Dienststellen erklärt worden sind,
3. für die Beschäftigten von Dienststellen, die nach § 10 Abs. 2 NPersVG einer benachbarten Dienststelle zu geteilt worden sind,
4. für die zu ihrer Ausbildung in den Studienseminaren Beschäftigten (§ 92 Abs. 1 Nr. 3 NPersVG) oder²⁵⁶
5. für die sonstigen Beschäftigten von Studienseminaren.²⁵⁷

²Auch wenn Briefwahl angeordnet ist, kann die Stimmabgabe persönlich in der Dienststelle erfolgen.

²⁵⁶ Diese Regelung bezieht sich ausdrücklich auf die Lehramtsreferendar*innen.

²⁵⁷ Mit dieser Regelung kann die Briefwahl auch für Referendar*innen anderer Berufsgruppen angeordnet werden.

(2) Der Wahlvorstand kann die Briefwahl auch anordnen, wenn tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass durch die Anwesenheit in der Dienststelle zur Stimmabgabe Leben oder Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigt werden könnten; Absatz 1 Satz 2 findet keine Anwendung.²⁵⁸

§ 22 Feststellung des Wahlergebnisses

(1) ¹Wenn 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. ²Wenn 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 Wahlniederschrift anzugeben. Das Gleiche gilt für zweifelhafte Stimmzettel, die durch Beschluss des Wahlvorstands als gültig erklärt wurden.

§ 23 Wahlniederschrift

(1) ¹Über das Wahlergebnis fertigt der Wahlvorstand eine Niederschrift, die von sämtlichen Mitgliedern des Wahlvorstands zu unterzeichnen ist. ²Die Niederschrift muss enthalten:

1. bei Gruppenwahl die Summe der von jeder Gruppe abgegebenen Stimmen, bei gemeinsamer Wahl die Summe aller abgegebenen Stimmen,

²⁵⁸ Diese Regelung ermöglicht die dienststellenweite Durchführung von Briefwahl in Fällen wie der Corona-Pandemie. In diesen Fällen greift auch der Grundsatz nicht, dass die persönliche Stimmabgabe Vorrang vor der Briefwahl hat.

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 oder elektronisch von ihrer Wahl.

§ 25

Bekanntmachung des Wahlergebnisses

(1) ¹Der Wahlvorstand macht unverzüglich in dergleichen Weise wie das Wahlausschreiben 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.

²Die Möglichkeit zur Kenntnisnahme des Aushangs (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1) und die elektronische Zugänglichkeit (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2) müssen für die Dauer von zwei Wochen aufrechterhalten werden.

(2) ¹Der Wahlvorstand übersendet der Dienststelle und den Gewerkschaften, die einen Wahlvorschlag eingereicht haben, das bekannt gemachte Wahlergebnis.²⁵⁹ ²Den übrigen in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist das Wahlergebnis 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) ¹Offenbare 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. ²Den

²⁵⁹ Sprachliche Anpassung auf die verschiedenen Möglichkeiten der Bekanntmachung.

Wahlordnung

Antrag kann die Dienststelle, jede Wahlberechtigte oder jeder Wahlberechtigter sowie eine zu Wahlvorschlägen berechnigte Gewerkschaft stellen. ³Die Berichtigung ist nur innerhalb von einer Woche nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses zulässig. ⁴Sie 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) ¹Der Eintritt eines Ersatzmitglieds (§ 27 NPersVG) bestimmt sich nach der vom Wahlvorstand in der Wahl-niederschrift festgestellten Reihenfolge. ²Die Vorsitzende oder der Vorsitzende lädt das Ersatzmitglied zur nächsten Sitzung.

(2) ¹Wenn 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. ²Steht 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) ¹Nach 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. ²In allen Fällen der Verhältniswahl haben die Wahlberechtigten nur eine Stimme, die sie nur für den gesamten Wahlvorschlag (Vorschlagsliste) abgeben können.

(2) ¹Auf 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. ²Im Falle des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 3 sowie des § 10 Abs. 1 Satz 2 entfällt die Trennung nach Geschlechtern. ³Bei Listen, die mit einem Kennwort oder einer Gewerkschaftsbezeichnung versehen sind, ist auch das Kennwort oder die Gewerkschaftsbezeichnung anzugeben. ⁴Der 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 Stimmenauszählverfahren 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) ¹Bei Gruppenwahl werden die Summen der auf die einzelnen Vorschlagslisten jeder Gruppe entfallenen Stimmen nebeneinandergestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3 usw. geteilt. ²Auf die jeweils höchste Teilzahl (Höchstzahl) wird so lange ein Sitz zugeteilt, bis alle der Gruppe zustehenden Sitze (§ 7) verteilt sind. ³Ist 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

Wahlordnung

wäre. ⁴Satz 3 gilt entsprechend, wenn bei mehreren gleichen Höchstzahlen nur noch weniger Sitze zu verteilen als Höchstzahlen vorhanden sind. ⁵Führt 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) ¹Sind 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. ²Der erste auf jede Vorschlagsliste entfallende Sitz ist dem Geschlecht zuzuordnen, das den größeren Beschäftigtenanteil in der Gruppe stellt; bei gleichem Beschäftigtenanteil entscheidet das Los. ³Die weiteren Sitze werden den Geschlechtern innerhalb jeder Vorschlagsliste im Wechsel zugeordnet, bis für ein Geschlecht alle ihm zustehenden Sitze zugeordnet sind. ⁴Die verbleibenden Sitze werden dem anderen Geschlecht zugeordnet. ⁵Enthält 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 d'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 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:

Folgereregungen 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) ¹Bei gemeinsamer Wahl werden die Summen der auf die einzelnen Vorschlagslisten entfallenen Stimmen nebeneinandergestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3 usw. geteilt. ²§ 30 Abs. 1 Sätze 2 bis 5 gilt entsprechend.

³Die den Gruppen zustehenden Sitze werden in folgender Weise ermittelt:

⁴Auf 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

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 Beamtsitze 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. Beamtsitz (Mann) = 1. Beamter der Liste A	2. Beamtsitz (Frau) = 1. Beamtin der Liste B	3. Beamtsitz (Mann) = 1. Beamter der Liste C
1. Arbeitnehmersitz (Frau) = 1. Arbeitnehmerin insgesamt = 1. Arbeitnehmerin der Liste A	2. Arbeitnehmersitz (Frau) = 2. Arbeitnehmerin insgesamt = 1. Arbeitnehmerin 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 Beamtsitze den Listen A, B und C in der Reihenfolge Mann/Frau/Mann in analoger Anwendung von § 30 Abs. 3 Satz 2 zugeteilt.

Wahlordnung

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) ¹Ist 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. ²Bei 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) ¹Nach 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. ²In diesen Fällen können die Wahlberechtigten nur solche Bewerberinnen oder Bewerber wählen, die in dem Wahlvorschlag aufgeführt sind.

(2) ¹Auf 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,

Wahlordnung

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 Minderheitenschutzes 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) ¹Die Vorschriften, die sich auf die Wahl und die Bildung von Gruppenvertretungen beziehen, finden keine Anwendung. ²Eine getrennte Wahl nach Beschäftigungsarten findet nicht statt.

(3) ¹Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus mehr als einer Person, so erfolgt die Aufteilung der Sitze auf Frauen und Männer in folgender Weise:

²Die 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. ³Auf die jeweils höchste Teilzahl (Höchstzahl) wird so lange ein Sitz zugeteilt, bis alle Sitze vergeben sind. ⁴Frauen und Männer erhalten jeweils so viele Sitze, wie Höchstzahlen auf sie entfallen. ⁵Ist 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. ⁶Bleibt 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) ¹Ist 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. ²Die Einberufung ist den in der Wahlversammlung Wahlberechtigten bekannt zu geben. ³Die 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,

Wahlordnung

8. Ort und Zeit der Wahlversammlung.

³Jede Wahlberechtigte und jeder Wahlberechtigter kann in der Wahlversammlung einen Wahlvorschlag machen. ⁴In 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 Wahlvorstands (§ 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) ¹Der Bezirkswahlvorstand leitet die Wahl des Bezirkspersonalrats. ²Die 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 Tag der Bekanntmachung bestimmt.²⁶⁰

(3) Der örtliche Wahlvorstand macht 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) Der örtliche Wahlvorstand stellt fest:

1. die Zahl der in der Dienststelle 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 teilt die festgestellten Zahlen dem Bezirkswahlvorstand unverzüglich schriftlich mit.

(2) ¹Der örtliche Wahlvorstand stellt das Wählerverzeichnis auf und entscheidet über Einsprüche. ²Er teilt 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;

²⁶⁰ Sprachliche Anpassung auf die verschiedenen Möglichkeiten der Bekanntmachung.

Wahlordnung

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 Tag der Bekanntmachung²⁶¹ 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) 1Der örtliche Wahlvorstand macht das Wahlausschreiben in der Dienststelle bekannt. 2Die Möglichkeit zur Kenntnisnahme des Aushangs (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1) und die elektronische Zugänglichkeit (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2) müssen bis zum Abschluss der Stimmabgabe aufrechterhalten werden.²⁶²

²⁶¹ Sprachliche Anpassung auf die verschiedenen Möglichkeiten der Bekanntmachung.

²⁶² Siehe vorherige Fußnote; für alle Formen der Veröffentlichung gelten die gleichen Fristen bezüglich der Dauer der Bekanntmachung.

§ 39

Bekanntmachungen des Bezirkswahlvorstands, Sitzungsniederschriften

(1) Der örtliche Wahlvorstand macht die Wahlvorschläge (§ 15) und die Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen (§ 13) in der gleichen Weise wie das Wahlausschreiben in der Dienststelle bekannt.²⁶³

(2) 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. ²Sie 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

¹Findet die Wahl des Bezirkspersonalrats zugleich mit der Wahl der Personalräte statt, so kann für die Stimmabgabe zu beiden Wahlen derselbe Umschlag verwendet werden. ²Getrennte Wahlurnen für die Wahl des Bezirkspersonalrats und der Personalräte sind nicht erforderlich. ³Für 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) ¹Sind 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. ²Der örtliche Wahlvorstand hat die Beschäftigten darauf hinzuweisen und ihnen die Wahlpapiere zu übergeben.

(2) ¹Der örtliche Wahlvorstand vermerkt die Aushändigung oder Versendung der Wahlpapiere jeweils im Wählerverzeichnis und setzt den Bezirkswahlvorstand hiervon in Kenntnis. ²Dieser erstellt auf Grund der Mitteilungen ein besonderes Wählerverzeichnis.

(3) ¹§ 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. ²Das 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) ¹Der örtliche Wahlvorstand zählt unverzüglich nach Beendigung der Stimmabgabe die auf die einzelnen Vorschlagslisten oder, wenn Mehrheitswahl stattgefunden hat, die auf die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber entfallenen Stimmen. ²Er fertigt eine Wahlniederschrift nach § 23.

(2) ¹Nach Feststellung des Wahlergebnisses ist dieses unverzüglich dem Bezirkswahlvorstand elektronisch zu übermitteln.²⁶⁴ ²Unverzüglich im Anschluss an die elektronische Übermittlung des Wahlergebnisses ist dem Bezirks-

²⁶³ Siehe Fußnote 261

²⁶⁴ Im Landesdienst (und überall, wo es Gesamtpersonalräte gibt – siehe § 45 WO) hat die Übermittlung des Wahlergebnisses nunmehr in jedem Fall vorab elektronisch zu erfolgen. Anschließend sind die Unterlagen der vorher geltenden Regelung entsprechend per Einschreiben oder gegen Empfangsbekanntnis weiterzuleiten.

wahlvorstand die Niederschrift mit Einschreiben zu übersenden oder gegen Empfangsbekenntnis auszuhändigen.³Nach Eingang der Niederschrift hat der Bezirkswahlvorstand zu prüfen, ob das elektronisch übermittelte Wahlergebnis mit dem in der Niederschrift angegebenen Wahlergebnis übereinstimmt.⁴Die 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) ¹Der Bezirkswahlvorstand teilt das Wahlergebnis unverzüglich den örtlichen Wahlvorständen mit. ²Diese machen es in der gleichen Weise wie das Wahlausschreiben bekannt.²⁶⁵ ³Die Möglichkeit der Kenntnisnahme des Aushangs (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1) und die elektronische Zugänglichkeit (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2) müssen für die Dauer von zwei Wochen aufrechterhalten werden.²⁶⁶ ⁴Der 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,

²⁶⁵ Sprachliche Anpassung auf die verschiedenen Möglichkeiten der Bekanntmachung

²⁶⁶ Siehe Fußnote 265

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) ¹Die beauftragten Wahlvorstände übermitteln dem Hauptwahlvorstand unverzüglich elektronisch die in Absatz 1 Nrn. 1 bis 4 genannten Angaben und die Niederschrift über die Zusammenstellung der Wahlergebnisse (Absatz 3).²⁶⁷ ²Unverzüglich im Anschluss an die elektronische Übermittlung der Angaben und der Niederschrift sind dem Hauptwahlvorstand die Angaben und die Niederschrift mit Einschreiben zu übersenden oder gegen Empfangsbekanntnis auszuhändigen. ³Nach Eingang der Angaben und der Niederschrift in Papierform hat der Hauptwahlvorstand zu prüfen, ob die elektronisch und die in Papierform übermittelten Angaben und die Niederschrift übereinstimmen.

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

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 Referendarpersonalrats

§ 47

Wahlvorstand, Durchführung der Wahl

(1) ¹Für die Wahl des Referendarpersonalrats wird ein Wahlvorstand aus der Mitte der Wahlversammlung gewählt (§ 114 Abs. 2 Satz 5 NPersVG). ²Der Wahlvorstand besteht aus zwei Mitgliedern; ihm sollen eine Frau und ein Mann angehören.

(2) ¹Die Wahl des Referendarpersonalrats erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Personenwahl); die §§ 33 und 34 gelten entsprechend. ²Die Wahlversammlung kann sich mit einfacher Mehrheit für eine

²⁶⁷ Siehe Fußnote 264

Wahlordnung

Durchführung nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) entscheiden; die §§ 29 bis 32 gelten entsprechend.

(3) Der Wahlvorstand fertigt über das Ergebnis der Wahl eine Wahl Niederschrift.

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 Wahl Niederschrift zu fertigen, deren Inhalt sich an § 23 orientieren soll.

Siebenter Teil

Schlußvorschriften

§ 48

Berechnung von Fristen

¹Für die Berechnung der in dieser Verordnung festgelegten Fristen gelten die §§ 186 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). ²Als 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

Grundgesetz

– Auszug –

I. Die Grundrechte

Art 1 – Menschenwürde

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. 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) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. ²Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

Art 3 – Gleichheitssatz

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) ¹Männer und Frauen sind gleichberechtigt. ²Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) ¹Niemand 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. ²Niemand 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) ¹Jeder 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. ²Die Pressefreiheit und die Freiheit der Berichterstattung durch Rundfunk und Film werden gewährleistet. ³Eine 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) ¹Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei. ²Die 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) ¹Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. ²Über ihre Betätigung wacht die staatliche Gemeinschaft.

(3) Gegen den Willen der Erziehungsberechtigten dürfen Kinder nur auf Grund eines Gesetzes von der Familie getrennt werden, wenn die Erziehungsberechtigten versagen oder wenn die Kinder aus anderen Gründen zu verwahrlosten drohen.

(4) Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft.

(5) Den unehelichen Kindern sind durch die Gesetzgebung die gleichen Bedingungen für ihre leibliche und seelische Entwicklung und ihre Stellung in der Gesellschaft zu schaffen wie den ehelichen Kindern.

Art 7 – Schulwesen

(1) Das gesamte Schulwesen steht unter der Aufsicht des Staates.

(2) Die Erziehungsberechtigten haben das Recht, über die Teilnahme des Kindes am Religionsunterricht zu bestimmen.

Art 8 – Versammlungsfreiheit

(1) Alle Deutschen haben das Recht, sich ohne Anmeldung oder Erlaubnis friedlich und ohne Waffen zu versammeln.

(2) Für Versammlungen unter freiem Himmel kann dieses Recht durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes beschränkt werden.

Art 9 – Koalitionsfreiheit

(1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.

(2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.

(3) ¹Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. ²Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. ³Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 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) ¹Beschränkungen dürfen nur auf Grund eines Gesetzes angeordnet werden. ²Dient 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) ¹Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. ²Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden.

Ergänzende Rechtsvorschriften

(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) ¹Das Eigentum und das Erbrecht werden gewährleistet. ²Inhalt und Schranken werden durch die Gesetze bestimmt.

(2) Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.

II. Der Bund und die Länder

Art 20 – Bindung der Verwaltung an Gesetze

(1) Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.

(2) ¹Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus. ²Sie wird vom Volke in Wahlen und Abstimmungen und durch besondere Organe der Gesetzgebung, der vollziehenden Gewalt und der Rechtsprechung ausgeübt.

(3) Die Gesetzgebung ist an die verfassungsmäßige Ordnung, die vollziehende Gewalt und die Rechtsprechung sind an Gesetz und Recht gebunden.

Art 33 – Recht des öffentlichen Dienstes

(1) Jeder Deutsche hat in jedem Lande die gleichen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten.

(2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

3) ¹Der Genuss bürgerlicher und staatsbürgerlicher Rechte, die Zulassung zu öffentlichen Ämtern sowie die im öffentlichen Dienste erworbenen Rechte sind unabhängig von dem religiösen Bekenntnis. ²Niemandem 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.

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.

Bundspersonalvertretungsgesetz
(Fassung vom 15.03.1974; zuletzt geändert am 19.10.2016)
– Auszüge –

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. ²In 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

Dritter Abschnitt
Angelegenheiten, in denen der Personalrat zu beteiligen ist

§ 77
Zustimmungsverweigerung

- (2) Der Personalrat kann in den Fällen des § 75 Abs. 1 und des § 76 Abs. 1 seine Zustimmung verweigern, wenn
1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung, den Frauenförderplan oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinne des § 76 Abs. 2 Nr. 8 verstößt oder

2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der Beschäftigte oder Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.

ZWEITER TEIL

Personalvertretungen in den Ländern

Zweites Kapitel

Unmittelbar für die Länder geltende Vorschriften

§ 107

Behinderungsverbot

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

Versetzungs-, Abordnungs- und Kündigungsschutz von PersonalrätInnen

(1) ¹Die 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. ²Verweigert 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. ³In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer beteiligt.

(2) Eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Beschäftigten ist unwirksam, wenn die Personalvertretung nicht beteiligt worden ist.

§ 109

Unfallschutz

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

Vergütung der Vorsitzenden der Einigungsstellen nach § 71 Abs. 7 NPersVG

RdErl. d. MF v. 6.4.2016 - VD4-11 17/104 (Nds.MBl. Nr.16/2016 S. 508) - VORIS 20470 -
Bezug: RdErl. d. MF v. 5.3.2009 - 26-11 17/104 (Nds. MBl. Nr. 11/2009 S. 312),
geändert durch RdErl. vom 17.4.2014 (Nds. MBl. Nr.17/2014 S. 359) - VORIS 20470

An die
Dienststellen der Landesverwaltung
Region Hannover, Landkreise, Gemeinden und
der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften,
Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts

1. ¹Die den Vorsitzenden der Einigungsstellen nach § 71 Abs. 7 NPersVG zu gewährende Vergütung beträgt 150 EUR je zu bearbeitendem Einzelfall. ²Abweichend von Satz 1 kann als Vergütung in Fällen von besonderer Bedeutung oder mit einem besonderen Umfang sowie bei mehreren gleichgelagerten Fällen, die zu einer gemeinsamen Entscheidung zusammengefasst werden können, eine erhöhte Vergütung – gestaffelt nach pauschalen Erhöhungsbeträgen zu je 50 EUR – bis zu einem Höchstbetrag von 300 EUR vereinbart werden. ³Die Gründe für die erhöhte Vergütung sind schriftlich darzulegen.
2. ¹Dieser RdErl. tritt am 1.6.2016 in Kraft und mit Ablauf des 31.12.2021 außer Kraft. ²Der Bezugserlass tritt mit Ablauf des 31.5.2016 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 Euro und ein mittlerer Stundensatz von 170,00 Euro für durchaus angemessen erachtet.

Verwaltungsverfahrensgesetz

– Auszug –

Teil II

Allgemeine Vorschriften über das Verwaltungsverfahren

Abschnitt 1

Verfahrensgrundsätze

§ 20

Ausgeschlossene Personen

(1) ¹In einem Verwaltungsverfahren darf für eine Behörde nicht tätig werden,

1. wer selbst Beteiligter ist;
2. wer Angehöriger eines Beteiligten ist;
3. wer einen Beteiligten kraft Gesetzes oder Vollmacht allgemein oder in diesem Verwaltungsverfahren vertritt;
4. wer Angehöriger einer Person ist, die einen Beteiligten in diesem Verfahren vertritt;
5. wer bei einem Beteiligten gegen Entgelt beschäftigt ist oder bei ihm als Mitglied des Vorstands, des Aufsichtsrates oder eines gleichartigen Organs tätig ist; dies gilt nicht für den, dessen Anstellungskörperschaft Beteiligte ist;
6. wer außerhalb seiner amtlichen Eigenschaft in der Angelegenheit ein Gutachten abgegeben hat oder sonst tätig geworden ist.

²Dem Beteiligten steht gleich, wer durch die Tätigkeit oder durch die Entscheidung einen unmittelbaren Vorteil oder Nachteil erlangen kann. ³Dies gilt nicht, wenn der Vor- oder Nachteil nur darauf beruht, dass jemand einer Berufs- oder Bevölkerungsgruppe angehört, deren gemeinsame Interessen durch die Angelegenheit berührt werden.

(5) ¹Angehörige im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 und 4 sind:

1. der Verlobte,
2. der Ehegatte,
- 2a. der Lebenspartner,
3. Verwandte und Verschwägerter gerader Linie,
4. Geschwister,
5. Kinder der Geschwister,
6. Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten,
- 6a. Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
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).

²Angehörige 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;
- 1a. in den Fällen der Nummern 2a, 3 und 6a die die Beziehung begründende Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht;

Ergänzende Rechtsvorschriften

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.

Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II)

– Auszug –

Kapitel 4

Gemeinsame Vorschriften für Leistungen

Abschnitt 2

einheitliche Entscheidung

§ 44h

Personalvertretung

(1) ¹In den gemeinsamen Einrichtungen wird eine Personalvertretung gebildet. ²Die Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes gelten entsprechend.

(2) Die Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der gemeinsamen Einrichtung besitzen für den Zeitraum, für den ihnen Tätigkeiten in der gemeinsamen Einrichtung zugewiesen worden sind, ein aktives und passives Wahlrecht zu der Personalvertretung.

(3) Der Personalvertretung der gemeinsamen Einrichtung stehen alle Rechte entsprechend den Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu, soweit der Trägerversammlung oder der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer Entscheidungsbefugnisse in personalrechtlichen, personalwirtschaftlichen, sozialen oder die Ordnung der Dienststelle betreffenden Angelegenheiten zustehen.

(4) ¹Zur Erörterung und Abstimmung gemeinsamer personalvertretungsrechtlich relevanter Angelegenheiten wird eine Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Personalvertretungen der gemeinsamen Einrichtungen eingerichtet. ²Die Arbeitsgruppe hält bis zu zwei Sitzungen im Jahr ab. ³Sie beschließt mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder eine Geschäftsordnung, die Regelungen über den Vorsitz, das Verfahren zur internen Willensbildung und zur Beschlussfassung enthalten muss. ⁴Die Arbeitsgruppe kann Stellungnahmen zu Maßnahmen der Träger, die Einfluss auf die Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamten in den gemeinsamen Einrichtungen haben können, an die zuständigen Träger abgeben.

(5) Die Rechte der Personalvertretungen der abgebenden Dienstherren und Arbeitgeber bleiben unberührt, soweit die Entscheidungsbefugnisse bei den Trägern verbleiben.

EU Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)

– Auszug –

Kapitel I

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 4

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Verordnung bezeichnet der Ausdruck:

1. „personenbezogene Daten“ alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind, identifiziert werden kann;
2. „Verarbeitung“ jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung;
3. „Einschränkung der Verarbeitung“ die Markierung gespeicherter personenbezogener Daten mit dem Ziel, ihre künftige Verarbeitung einzuschränken;
4. „Profiling“ jede Art der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten, die darin besteht, dass diese personenbezogenen Daten verwendet werden, um bestimmte persönliche Aspekte, die sich auf eine natürliche Person beziehen, zu bewerten, insbesondere um Aspekte bezüglich Arbeitsleistung, wirtschaftliche Lage, Gesundheit, persönliche Vorlieben, Interessen, Zuverlässigkeit, Verhalten, Aufenthaltsort oder Ortswechsel dieser natürlichen Person zu analysieren oder vorherzusagen;
5. „Pseudonymisierung“ die Verarbeitung personenbezogener Daten in einer Weise, dass die personenbezogenen Daten ohne Hinzuziehung zusätzlicher Informationen nicht mehr einer spezifischen betroffenen Person zugeordnet werden können, sofern diese zusätzlichen Informationen gesondert aufbewahrt werden und technischen und organisatorischen Maßnahmen unterliegen, die gewährleisten, dass die personenbezogenen Daten nicht einer identifizierten oder identifizierbaren natürlichen Person zugewiesen werden;
6. „Dateisystem“ jede strukturierte Sammlung personenbezogener Daten, die nach bestimmten Kriterien zugänglich sind, unabhängig davon, ob diese Sammlung zentral, dezentral oder nach funktionalen oder geografischen Gesichtspunkten geordnet geführt wird;
7. „Verantwortlicher“ die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet; sind die Zwecke und Mittel dieser Verarbeitung durch das Unionsrecht oder das Recht der Mitgliedstaaten vorgegeben, so kann der Verantwortliche beziehungsweise können die bestimmten Kriterien seiner Benennung nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten vorgesehen werden;
8. „Auftragsverarbeiter“ eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die personenbezogene Daten im Auftrag des Verantwortlichen verarbeitet;
9. „Empfänger“ eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, der personenbezogene Daten offengelegt werden, unabhängig davon, ob es sich bei ihr um einen Dritten handelt oder nicht. Behörden, die im Rahmen eines bestimmten Untersuchungsauftrags nach dem Unionsrecht oder dem Recht

der Mitgliedstaaten möglicherweise personenbezogene Daten erhalten, gelten jedoch nicht als Empfänger; die Verarbeitung dieser Daten durch die genannten Behörden erfolgt im Einklang mit den geltenden Datenschutzvorschriften gemäß den Zwecken der Verarbeitung;

10. „Dritter“ eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, außer der betroffenen Person, dem Verantwortlichen, dem Auftragsverarbeiter und den Personen, die unter der unmittelbaren Verantwortung des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters befugt sind, die personenbezogenen Daten zu verarbeiten;
11. „Einwilligung“ der betroffenen Person jede freiwillig für den bestimmten Fall, in informierter Weise und unmissverständlich abgegebene Willensbekundung in Form einer Erklärung oder einer sonstigen eindeutigen bestätigenden Handlung, mit der die betroffene Person zu verstehen gibt, dass sie mit der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten einverstanden ist;
12. „Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten“ eine Verletzung der Sicherheit, die, ob unbeabsichtigt oder unrechtmäßig, zur Vernichtung, zum Verlust, zur Veränderung, oder zur unbefugten Offenlegung von beziehungsweise zum unbefugten Zugang zu personenbezogenen Daten führt, die übermittelt, gespeichert oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden;
13. „genetische Daten“ personenbezogene Daten zu den ererbten oder erworbenen genetischen Eigenschaften einer natürlichen Person, die eindeutige Informationen über die Physiologie oder die Gesundheit dieser natürlichen Person liefern und insbesondere aus der Analyse einer biologischen Probe der betreffenden natürlichen Person gewonnen wurden;
14. „biometrische Daten“ mit speziellen technischen Verfahren gewonnene personenbezogene Daten zu den physischen, physiologischen oder verhaltenstypischen Merkmalen einer natürlichen Person, die die eindeutige Identifizierung dieser natürlichen Person ermöglichen oder bestätigen, wie Gesichtsbilder oder daktyloskopische Daten;
15. „Gesundheitsdaten“ personenbezogene Daten, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person, einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen, beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen;
16. „Hauptniederlassung“
 - a) im Falle eines Verantwortlichen mit Niederlassungen in mehr als einem Mitgliedstaat den Ort seiner Hauptverwaltung in der Union, es sei denn, die Entscheidungen hinsichtlich der Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten werden in einer anderen Niederlassung des Verantwortlichen in der Union getroffen und diese Niederlassung ist befugt, diese Entscheidungen umsetzen zu lassen; in diesem Fall gilt die Niederlassung, die derartige Entscheidungen trifft, als Hauptniederlassung;
 - b) im Falle eines Auftragsverarbeiters mit Niederlassungen in mehr als einem Mitgliedstaat den Ort seiner Hauptverwaltung in der Union oder, sofern der Auftragsverarbeiter keine Hauptverwaltung in der Union hat, die Niederlassung des Auftragsverarbeiters in der Union, in der die Verarbeitungstätigkeiten im Rahmen der Tätigkeiten einer Niederlassung eines Auftragsverarbeiters hauptsächlich stattfinden, soweit der Auftragsverarbeiter spezifischen Pflichten aus dieser Verordnung unterliegt;
17. „Vertreter“ eine in der Union niedergelassene natürliche oder juristische Person, die von dem Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiter schriftlich gemäß Artikel 27 bestellt wurde und den Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiter in Bezug auf die ihnen jeweils nach dieser Verordnung obliegenden Pflichten vertritt;
18. „Unternehmen“ eine natürliche und juristische Person, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt, unabhängig von ihrer Rechtsform, einschließlich Personengesellschaften oder Vereinigungen, die regelmäßig einer wirtschaftlichen Tätigkeit nachgehen;
19. „Unternehmensgruppe“ eine Gruppe, die aus einem herrschenden Unternehmen und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht;

Ergänzende Rechtsvorschriften

20. „verbindliche interne Datenschutzvorschriften“ Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten, zu deren Einhaltung sich ein im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats niedergelassener Verantwortlicher oder Auftragsverarbeiter verpflichtet im Hinblick auf Datenübermittlungen oder eine Kategorie von Datenübermittlungen personenbezogener Daten an einen Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiter derselben Unternehmensgruppe oder derselben Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, in einem oder mehreren Drittländern;
21. „Aufsichtsbehörde“ eine von einem Mitgliedstaat gemäß Artikel 51 eingerichtete unabhängige staatliche Stelle;
22. „betroffene Aufsichtsbehörde“ eine Aufsichtsbehörde, die von der Verarbeitung personenbezogener Daten betroffen ist, weil
 - a) der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats dieser Aufsichtsbehörde niedergelassen ist,
 - b) diese Verarbeitung erhebliche Auswirkungen auf betroffene Personen mit Wohnsitz im Mitgliedstaat dieser Aufsichtsbehörde hat oder haben kann oder
 - c) eine Beschwerde bei dieser Aufsichtsbehörde eingereicht wurde;
23. „grenzüberschreitende Verarbeitung“ entweder
 - a) eine Verarbeitung personenbezogener Daten, die im Rahmen der Tätigkeiten von Niederlassungen eines Verantwortlichen oder eines Auftragsverarbeiters in der Union in mehr als einem Mitgliedstaat erfolgt, wenn der Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter in mehr als einem Mitgliedstaat niedergelassen ist, oder
 - b) eine Verarbeitung personenbezogener Daten, die im Rahmen der Tätigkeiten einer einzelnen Niederlassung eines Verantwortlichen oder eines Auftragsverarbeiters in der Union erfolgt, die jedoch erhebliche Auswirkungen auf betroffene Personen in mehr als einem Mitgliedstaat hat oder haben kann;
24. „maßgeblicher und begründeter Einspruch“ einen Einspruch gegen einen Beschlussentwurf im Hinblick darauf, ob ein Verstoß gegen diese Verordnung vorliegt oder ob beabsichtigte Maßnahmen gegen den Verantwortlichen oder den Auftragsverarbeiter im Einklang mit dieser Verordnung steht, wobei aus diesem Einspruch die Tragweite der Risiken klar hervorgeht, die von dem Beschlussentwurf in Bezug auf die Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Personen und gegebenenfalls den freien Verkehr personenbezogener Daten in der Union ausgehen;
25. „Dienst der Informationsgesellschaft“ eine Dienstleistung im Sinne des Artikels 1 Nummer 1 Buchstabe b der Richtlinie (EU) 2015/1535 des Europäischen Parlaments und des Rates (1);
26. „internationale Organisation“ eine völkerrechtliche Organisation und ihre nachgeordneten Stellen oder jede sonstige Einrichtung, die durch eine zwischen zwei oder mehr Ländern geschlossene Übereinkunft oder auf der Grundlage einer solchen Übereinkunft geschaffen wurde.

Kapitel II Grundsätze

Artikel 6 **Rechtmäßigkeit der Verarbeitung**

(1) Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:

- a) Die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben;
- b) die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen;

- c) die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der Verantwortliche unterliegt;
- d) die Verarbeitung ist erforderlich, um lebenswichtige Interessen der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person zu schützen;
- e) die Verarbeitung ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde;
- f) die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen, insbesondere dann, wenn es sich bei der betroffenen Person um ein Kind handelt.

²Unterabsatz 1 Buchstabe f gilt nicht für die von Behörden in Erfüllung ihrer Aufgaben vorgenommene Verarbeitung.

(2) Die Mitgliedstaaten können spezifischere Bestimmungen zur Anpassung der Anwendung der Vorschriften dieser Verordnung in Bezug auf die Verarbeitung zur Erfüllung von Absatz 1 Buchstaben c und e beibehalten oder einführen, indem sie spezifische Anforderungen für die Verarbeitung sowie sonstige Maßnahmen präziser bestimmen, um eine rechtmäßig und nach Treu und Glauben erfolgende Verarbeitung zu gewährleisten, einschließlich für andere besondere Verarbeitungssituationen gemäß Kapitel IX.

(3) ¹Die Rechtsgrundlage für die Verarbeitungen gemäß Absatz 1 Buchstaben c und e wird festgelegt durch

- a) Unionsrecht oder
- b) das Recht der Mitgliedstaaten, dem der Verantwortliche unterliegt.

²Der Zweck der Verarbeitung muss in dieser Rechtsgrundlage festgelegt oder hinsichtlich der Verarbeitung gemäß Absatz 1 Buchstabe e für die Erfüllung einer Aufgabe erforderlich sein, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde. ³Diese Rechtsgrundlage kann spezifische Bestimmungen zur Anpassung der Anwendung der Vorschriften dieser Verordnung enthalten, unter anderem Bestimmungen darüber, welche allgemeinen Bedingungen für die Regelung der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung durch den Verantwortlichen gelten, welche Arten von Daten verarbeitet werden, welche Personen betroffen sind, an welche Einrichtungen und für welche Zwecke die personenbezogenen Daten offengelegt werden dürfen, welcher Zweckbindung sie unterliegen, wie lange sie gespeichert werden dürfen und welche Verarbeitungsvorgänge und -verfahren angewandt werden dürfen, einschließlich Maßnahmen zur Gewährleistung einer rechtmäßig und nach Treu und Glauben erfolgenden Verarbeitung, wie solche für sonstige besondere Verarbeitungssituationen gemäß Kapitel IX. ⁴Das Unionsrecht oder das Recht der Mitgliedstaaten müssen ein im öffentlichen Interesse liegendes Ziel verfolgen und in einem angemessenen Verhältnis zu dem verfolgten legitimen Zweck stehen.

(4) Beruht die Verarbeitung zu einem anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, nicht auf der Einwilligung der betroffenen Person oder auf einer Rechtsvorschrift der Union oder der Mitgliedstaaten, die in einer demokratischen Gesellschaft eine notwendige und verhältnismäßige Maßnahme zum Schutz der in Artikel 23 Absatz 1 genannten Ziele darstellt, so berücksichtigt der Verantwortliche — um festzustellen, ob die Verarbeitung zu einem anderen Zweck mit demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten ursprünglich erhoben wurden, vereinbar ist — unter anderem

- a) jede Verbindung zwischen den Zwecken, für die die personenbezogenen Daten erhoben wurden, und den Zwecken der beabsichtigten Weiterverarbeitung,
- b) den Zusammenhang, in dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, insbesondere hinsichtlich des Verhältnisses zwischen den betroffenen Personen und dem Verantwortlichen,
- c) die Art der personenbezogenen Daten, insbesondere ob besondere Kategorien personenbezogener Daten gemäß Artikel 9 verarbeitet werden oder ob personenbezogene Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten gemäß Artikel 10 verarbeitet werden,

- d) die möglichen Folgen der beabsichtigten Weiterverarbeitung für die betroffenen Personen,
- e) das Vorhandensein geeigneter Garantien, wozu Verschlüsselung oder Pseudonymisierung gehören kann.

Artikel 7 Bedingungen für die Einwilligung

(1) Beruht die Verarbeitung auf einer Einwilligung, muss der Verantwortliche nachweisen können, dass die betroffene Person in die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten eingewilligt hat.

(2) Erfolgt die Einwilligung der betroffenen Person durch eine schriftliche Erklärung, die noch andere Sachverhalte betrifft, so muss das Ersuchen um Einwilligung in verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache so erfolgen, dass es von den anderen Sachverhalten klar zu unterscheiden ist. Teile der Erklärung sind dann nicht verbindlich, wenn sie einen Verstoß gegen diese Verordnung darstellen.

(3) ¹Die betroffene Person hat das Recht, ihre Einwilligung jederzeit zu widerrufen. ²Durch den Widerruf der Einwilligung wird die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt. ³Die betroffene Person wird vor Abgabe der Einwilligung hiervon in Kenntnis gesetzt. ⁴Der Widerruf der Einwilligung muss so einfach wie die Erteilung der Einwilligung sein.

(4) Bei der Beurteilung, ob die Einwilligung freiwillig erteilt wurde, muss dem Umstand in größtmöglichem Umfang Rechnung getragen werden, ob unter anderem die Erfüllung eines Vertrags, einschließlich der Erbringung einer Dienstleistung, von der Einwilligung zu einer Verarbeitung von personenbezogenen Daten abhängig ist, die für die Erfüllung des Vertrags nicht erforderlich sind.

Artikel 9 Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten

(1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person ist untersagt.

(2) Absatz 1 gilt nicht in folgenden Fällen:

- a) Die betroffene Person hat in die Verarbeitung der genannten personenbezogenen Daten für einen oder mehrere festgelegte Zwecke ausdrücklich eingewilligt, es sei denn, nach Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten kann das Verbot nach Absatz 1 durch die Einwilligung der betroffenen Person nicht aufgehoben werden,
- b) die Verarbeitung ist erforderlich, damit der Verantwortliche oder die betroffene Person die ihm bzw. ihr aus dem Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte ausüben und seinen bzw. ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten oder einer Kollektivvereinbarung nach dem Recht der Mitgliedstaaten, das geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Person vorsieht, zulässig ist,
- c) die Verarbeitung ist zum Schutz lebenswichtiger Interessen der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person erforderlich und die betroffene Person ist aus körperlichen oder rechtlichen Gründen außerstande, ihre Einwilligung zu geben,
- d) die Verarbeitung erfolgt auf der Grundlage geeigneter Garantien durch eine politisch, weltanschaulich, religiös oder gewerkschaftlich ausgerichtete Stiftung, Vereinigung oder sonstige Organisation ohne Gewinnerzielungsabsicht im Rahmen ihrer rechtmäßigen Tätigkeiten und unter der Voraussetzung, dass sich die Verarbeitung ausschließlich auf die Mitglieder oder ehemalige Mitglieder der Organisation oder auf Personen, die im Zusammenhang mit deren Tätigkeitszweck regelmäßige Kontakte mit ihr unterhalten, bezieht und die personenbezogenen Daten nicht ohne Einwilligung der betroffenen Personen nach außen offengelegt werden,

- e) die Verarbeitung bezieht sich auf personenbezogene Daten, die die betroffene Person offensichtlich öffentlich gemacht hat,
- f) die Verarbeitung ist zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen oder bei Handlungen der Gerichte im Rahmen ihrer justiziellen Tätigkeit erforderlich,
- g) die Verarbeitung ist auf der Grundlage des Unionsrechts oder des Rechts eines Mitgliedstaats, das in angemessenem Verhältnis zu dem verfolgten Ziel steht, den Wesensgehalt des Rechts auf Datenschutz wahrt und angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person vorsieht, aus Gründen eines erheblichen öffentlichen Interesses erforderlich,
- h) die Verarbeitung ist für Zwecke der Gesundheitsvorsorge oder der Arbeitsmedizin, für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten, für die medizinische Diagnostik, die Versorgung oder Behandlung im Gesundheits- oder Sozialbereich oder für die Verwaltung von Systemen und Diensten im Gesundheits- oder Sozialbereich auf der Grundlage des Unionsrechts oder des Rechts eines Mitgliedstaats oder aufgrund eines Vertrags mit einem Angehörigen eines Gesundheitsberufs und vorbehaltlich der in Absatz 3 genannten Bedingungen und Garantien erforderlich,
- i) die Verarbeitung ist aus Gründen des öffentlichen Interesses im Bereich der öffentlichen Gesundheit, wie dem Schutz vor schwerwiegenden grenzüberschreitenden Gesundheitsgefahren oder zur Gewährleistung hoher Qualitäts- und Sicherheitsstandards bei der Gesundheitsversorgung und bei Arzneimitteln und Medizinprodukten, auf der Grundlage des Unionsrechts oder des Rechts eines Mitgliedstaats, das angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und Freiheiten der betroffenen Person, insbesondere des Berufsgeheimnisses, vorsieht, erforderlich, oder
- j) die Verarbeitung ist auf der Grundlage des Unionsrechts oder des Rechts eines Mitgliedstaats, das in angemessenem Verhältnis zu dem verfolgten Ziel steht, den Wesensgehalt des Rechts auf Datenschutz wahrt und angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person vorsieht, für im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke, für wissenschaftliche oder historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke gemäß Artikel 89 Absatz 1 erforderlich.

(3) Die in Absatz 1 genannten personenbezogenen Daten dürfen zu den in Absatz 2 Buchstabe h genannten Zwecken verarbeitet werden, wenn diese Daten von Fachpersonal oder unter dessen Verantwortung verarbeitet werden und dieses Fachpersonal nach dem Unionsrecht oder dem Recht eines Mitgliedstaats oder den Vorschriften nationaler zuständiger Stellen dem Berufsgeheimnis unterliegt, oder wenn die Verarbeitung durch eine andere Person erfolgt, die ebenfalls nach dem Unionsrecht oder dem Recht eines Mitgliedstaats oder den Vorschriften nationaler zuständiger Stellen einer Geheimhaltungspflicht unterliegt.

(4) Die Mitgliedstaaten können zusätzliche Bedingungen, einschließlich Beschränkungen, einführen oder aufrechterhalten, soweit die Verarbeitung von genetischen, biometrischen oder Gesundheitsdaten betroffen ist.

Kapitel VI

Verantwortlicher und Auftragsverarbeiter

Abschnitt 3

Datenschutz Folgeabschätzung und vorherige Konsultation

Artikel 35

Datenschutz-Folgeabschätzung

(1) ¹Hat eine Form der Verarbeitung, insbesondere bei Verwendung neuer Technologien, aufgrund der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge, so führt der Verantwortliche vorab eine Abschätzung der Folgen der vorgesehenen Verarbeitungsvorgänge für den Schutz personenbezogener Daten durch. ²Für die Untersuchung mehrerer ähnlicher Verarbeitungsvorgänge mit ähnlich hohen Risiken kann eine einzige Abschätzung vorgenommen werden.

Ergänzende Rechtsvorschriften

(2) Der Verantwortliche holt bei der Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung den Rat des Datenschutzbeauftragten, sofern ein solcher benannt wurde, ein.

(3) Eine Datenschutz-Folgenabschätzung gemäß Absatz 1 ist insbesondere in folgenden Fällen erforderlich:

- a) systematische und umfassende Bewertung persönlicher Aspekte natürlicher Personen, die sich auf automatisierte Verarbeitung einschließlich Profiling gründet und die ihrerseits als Grundlage für Entscheidungen dient, die Rechtswirkung gegenüber natürlichen Personen entfalten oder diese in ähnlich erheblicher Weise beeinträchtigen;
- b) umfangreiche Verarbeitung besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten gemäß Artikel 9 Absatz 1 oder von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten gemäß Artikel 10 oder
- c) systematische umfangreiche Überwachung öffentlich zugänglicher Bereiche.

(4) ¹Die Aufsichtsbehörde erstellt eine Liste der Verarbeitungsvorgänge, für die gemäß Absatz 1 eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen ist, und veröffentlicht diese. ²Die Aufsichtsbehörde übermittelt diese Listen dem in Artikel 68 genannten Ausschuss.

(5) ¹Die Aufsichtsbehörde kann des Weiteren eine Liste der Arten von Verarbeitungsvorgängen erstellen und veröffentlichen, für die keine Datenschutz-Folgenabschätzung erforderlich ist. ²Die Aufsichtsbehörde übermittelt diese Listen dem Ausschuss.

(6) Vor Festlegung der in den Absätzen 4 und 5 genannten Listen wendet die zuständige Aufsichtsbehörde das Kohärenzverfahren gemäß Artikel 63 an, wenn solche Listen Verarbeitungstätigkeiten umfassen, die mit dem Angebot von Waren oder Dienstleistungen für betroffene Personen oder der Beobachtung des Verhaltens dieser Personen in mehreren Mitgliedstaaten im Zusammenhang stehen oder die den freien Verkehr personenbezogener Daten innerhalb der Union erheblich beeinträchtigen könnten.

(7) Die Folgenabschätzung enthält zumindest Folgendes:

- a) eine systematische Beschreibung der geplanten Verarbeitungsvorgänge und der Zwecke der Verarbeitung, gegebenenfalls einschließlich der von dem Verantwortlichen verfolgten berechtigten Interessen;
- b) eine Bewertung der Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit der Verarbeitungsvorgänge in Bezug auf den Zweck;
- c) eine Bewertung der Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen gemäß Absatz 1 und
- d) die zur Bewältigung der Risiken geplanten Abhilfemaßnahmen, einschließlich Garantien, Sicherheitsvorkehrungen und Verfahren, durch die der Schutz personenbezogener Daten sichergestellt und der Nachweis dafür erbracht wird, dass diese Verordnung eingehalten wird, wobei den Rechten und berechtigten Interessen der betroffenen Personen und sonstiger Betroffener Rechnung getragen wird.

(8) Die Einhaltung genehmigter Verhaltensregeln gemäß Artikel 40 durch die zuständigen Verantwortlichen oder die zuständigen Auftragsverarbeiter ist bei der Beurteilung der Auswirkungen der von diesen durchgeführten Verarbeitungsvorgänge, insbesondere für die Zwecke einer Datenschutz-Folgenabschätzung, gebührend zu berücksichtigen.

(9) Der Verantwortliche holt gegebenenfalls den Standpunkt der betroffenen Personen oder ihrer Vertreter zu der beabsichtigten Verarbeitung unbeschadet des Schutzes gewerblicher oder öffentlicher Interessen oder der Sicherheit der Verarbeitungsvorgänge ein.

(10) Falls die Verarbeitung gemäß Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe c oder e auf einer Rechtsgrundlage im Unionsrecht oder im Recht des Mitgliedstaats, dem der Verantwortliche unterliegt, beruht und falls diese Rechtsvorschriften den konkreten Verarbeitungsvorgang oder die konkreten Verarbeitungsvorgänge regeln und bereits im Rahmen der allgemeinen Folgenabschätzung im Zusammenhang mit dem Erlass dieser Rechtsgrundlage eine Datenschutz-Folgenabschätzung erfolgte, gelten die Absätze 1 bis 7 nur, wenn es nach dem Ermessen der Mitgliedstaaten erforderlich ist, vor den betreffenden Verarbeitungstätigkeiten eine solche Folgenabschätzung durchzuführen.

(11) Erforderlichenfalls führt der Verantwortliche eine Überprüfung durch, um zu bewerten, ob die Verarbeitung gemäß der Datenschutz-Folgenabschätzung durchgeführt wird; dies gilt zumindest, wenn hinsichtlich des mit den Verarbeitungsvorgängen verbundenen Risikos Änderungen eingetreten sind.

Abschnitt 4

Datenschutzbeauftragter

Artikel 37

Benennung eines Datenschutzbeauftragten

(1) Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter benennen auf jeden Fall einen Datenschutzbeauftragten, wenn

- a) die Verarbeitung von einer Behörde oder öffentlichen Stelle durchgeführt wird, mit Ausnahme von Gerichten, die im Rahmen ihrer justiziellen Tätigkeit handeln,
- b) die Kerntätigkeit des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters in der Durchführung von Verarbeitungsvorgängen besteht, welche aufgrund ihrer Art, ihres Umfangs und/oder ihrer Zwecke eine umfangreiche regelmäßige und systematische Überwachung von betroffenen Personen erforderlich machen, oder
- c) die Kerntätigkeit des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters in der umfangreichen Verarbeitung besonderer Kategorien von Daten gemäß Artikel 9 oder von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten gemäß Artikel 10 besteht.

(2) Eine Unternehmensgruppe darf einen gemeinsamen Datenschutzbeauftragten ernennen, sofern von jeder Niederlassung aus der Datenschutzbeauftragte leicht erreicht werden kann.

(3) Falls es sich bei dem Verantwortlichen oder dem Auftragsverarbeiter um eine Behörde oder öffentliche Stelle handelt, kann für mehrere solcher Behörden oder Stellen unter Berücksichtigung ihrer Organisationsstruktur und ihrer Größe ein gemeinsamer Datenschutzbeauftragter benannt werden.

(4) In anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen können der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter oder Verbände und andere Vereinigungen, die Kategorien von Verantwortlichen oder Auftragsverarbeitern vertreten, einen Datenschutzbeauftragten benennen; falls dies nach dem Recht der Union oder der Mitgliedstaaten vorgeschrieben ist, müssen sie einen solchen benennen. ²Der Datenschutzbeauftragte kann für derartige Verbände und andere Vereinigungen, die Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter vertreten, handeln.

(5) Der Datenschutzbeauftragte wird auf der Grundlage seiner beruflichen Qualifikation und insbesondere des Fachwissens benannt, das er auf dem Gebiet des Datenschutzrechts und der Datenschutzpraxis besitzt, sowie auf der Grundlage seiner Fähigkeit zur Erfüllung der in Artikel 39 genannten Aufgaben.

(6) Der Datenschutzbeauftragte kann Beschäftigter des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters sein oder seine Aufgaben auf der Grundlage eines Dienstleistungsvertrags erfüllen.

(7) Der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter veröffentlicht die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten und teilt diese Daten der Aufsichtsbehörde mit.

Artikel 38

Stellung des Datenschutzbeauftragten

(1) Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter stellen sicher, dass der Datenschutzbeauftragte ordnungsgemäß und frühzeitig in alle mit dem Schutz personenbezogener Daten zusammenhängenden Fragen eingebunden wird.

(2) Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter unterstützen den Datenschutzbeauftragten bei der Erfüllung seiner Aufgaben gemäß Artikel 39, indem sie die für die Erfüllung dieser Aufgaben erforderlichen Ressourcen und den Zugang zu personenbezogenen Daten und Verarbeitungsvorgängen sowie die zur Erhaltung seines Fachwissens erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stellen.

(3) ¹Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter stellen sicher, dass der Datenschutzbeauftragte bei der Erfüllung seiner Aufgaben keine Anweisungen bezüglich der Ausübung dieser Aufgaben erhält. ²Der Datenschutzbeauftragte darf von dem Verantwortlichen oder dem Auftragsverarbeiter wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht abberufen oder benachteiligt werden. ³Der Datenschutzbeauftragte berichtet unmittelbar der höchsten Managementebene des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters.

(4) Betroffene Personen können den Datenschutzbeauftragten zu allen mit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und mit der Wahrnehmung ihrer Rechte gemäß dieser Verordnung im Zusammenhang stehenden Fragen zu Rate ziehen.

(5) Der Datenschutzbeauftragte ist nach dem Recht der Union oder der Mitgliedstaaten bei der Erfüllung seiner Aufgaben an die Wahrung der Geheimhaltung oder der Vertraulichkeit gebunden.

(6) Der Datenschutzbeauftragte kann andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter stellt sicher, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu einem Interessenkonflikt führen.

Artikel 39

Aufgaben des Datenschutzbeauftragten

(1) Dem Datenschutzbeauftragten obliegen zumindest folgende Aufgaben:

- a) Unterrichtung und Beratung des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters und der Beschäftigten, die Verarbeitungen durchführen, hinsichtlich ihrer Pflichten nach dieser Verordnung sowie nach sonstigen Datenschutzvorschriften der Union bzw. der Mitgliedstaaten;
- b) Überwachung der Einhaltung dieser Verordnung, anderer Datenschutzvorschriften der Union bzw. der Mitgliedstaaten sowie der Strategien des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters für den Schutz personenbezogener Daten einschließlich der Zuweisung von Zuständigkeiten, der Sensibilisierung und Schulung der an den Verarbeitungsvorgängen beteiligten Mitarbeiter und der diesbezüglichen Überprüfungen;
- c) Beratung – auf Anfrage – im Zusammenhang mit der Datenschutz-Folgenabschätzung und Überwachung ihrer Durchführung gemäß Artikel 35;
- d) Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde;
- e) Tätigkeit als Anlaufstelle für die Aufsichtsbehörde in mit der Verarbeitung zusammenhängenden Fragen, einschließlich der vorherigen Konsultation gemäß Artikel 36, und gegebenenfalls Beratung zu allen sonstigen Fragen.

(2) Der Datenschutzbeauftragte trägt bei der Erfüllung seiner Aufgaben dem mit den Verarbeitungsvorgängen verbundenen Risiko gebührend Rechnung, wobei er die Art, den Umfang, die Umstände und die Zwecke der Verarbeitung berücksichtigt.

Kapitel IX

Vorschriften für besondere Verarbeitungssituationen

§ 88

Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext

(1) Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten, des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen.

(2) Diese Vorschriften umfassen angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.

(3) Jeder Mitgliedstaat teilt der Kommission bis zum 25. Mai 2018 die Rechtsvorschriften, die er aufgrund von Absatz 1 erlässt, sowie unverzüglich alle späteren Änderungen dieser Vorschriften mit.

Bundesdatenschutzgesetz

– Auszug –

Teil 2

Durchführungsbestimmungen für Verarbeitungen zu Zwecken gemäß
Artikel 2 der Verordnung (EU) 2016/679

Kapitel 1

Rechtsgrundlagen
der Verarbeitung personenbezogener Daten

Abschnitt 1

Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten
und Verarbeitung zu anderen Zwecken

§ 22

Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten

(1) Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 zulässig

1. durch öffentliche und nichtöffentliche Stellen, wenn sie
 - a) erforderlich ist, um die aus dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte auszuüben und den diesbezüglichen Pflichten nachzukommen,
 - b) zum Zweck der Gesundheitsvorsorge, für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten, für die medizinische Diagnostik, die Versorgung oder Behandlung im Gesundheits- oder Sozialbereich oder für die Verwaltung von Systemen und Diensten im Gesundheits- und Sozialbereich oder aufgrund eines Vertrags der betroffenen Person mit einem Angehörigen eines Gesundheitsberufs erforderlich ist und diese Daten von ärztlichem Personal oder durch sonstige Personen, die einer entsprechenden Geheimhaltungspflicht unterliegen, oder unter deren Verantwortung verarbeitet werden, oder
 - c) aus Gründen des öffentlichen Interesses im Bereich der öffentlichen Gesundheit, wie des Schutzes vor schwerwiegenden grenzüberschreitenden Gesundheitsgefahren oder zur Gewährleistung hoher Qualitäts- und Sicherheitsstandards bei der Gesundheitsversorgung und bei Arzneimitteln und Medizinprodukten erforderlich ist; ergänzend zu den in Absatz 2 genannten Maßnahmen sind insbesondere die berufsrechtlichen und strafrechtlichen Vorgaben zur Wahrung des Berufsgeheimnisses einzuhalten,
2. durch öffentliche Stellen, wenn sie
 - a) aus Gründen eines erheblichen öffentlichen Interesses zwingend erforderlich ist,
 - b) zur Abwehr einer erheblichen Gefahr für die öffentliche Sicherheit erforderlich ist,
 - c) zur Abwehr erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl oder zur Wahrung erheblicher Belange des Gemeinwohls zwingend erforderlich ist oder
 - d) aus zwingenden Gründen der Verteidigung oder der Erfüllung über- oder zwischenstaatlicher Verpflichtungen einer öffentlichen Stelle des Bundes auf dem Gebiet der Krisenbewältigung oder Konfliktverhinderung oder für humanitäre Maßnahmen erforderlich ist und soweit die Interessen des Verantwortlichen an der Datenverarbeitung in den Fällen der Nummer 2 die Interessen der betroffenen Person überwiegen.

(2) ¹In den Fällen des Absatzes 1 sind angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person vorzusehen. ²Unter Berücksichtigung des Stands der Technik, der Implementierungskosten und der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung sowie der unterschiedlichen Eintritts-

wahrscheinlichkeit und Schwere der mit der Verarbeitung verbundenen Risiken für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen können dazu insbesondere gehören:

1. technisch organisatorische Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Verarbeitung gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 erfolgt,
2. Maßnahmen, die gewährleisten, dass nachträglich überprüft und festgestellt werden kann, ob und von wem personenbezogene Daten eingegeben, verändert oder entfernt worden sind,
3. Sensibilisierung der an Verarbeitungsvorgängen Beteiligten,
4. Benennung einer oder eines Datenschutzbeauftragten,
5. Beschränkung des Zugangs zu den personenbezogenen Daten innerhalb der verantwortlichen Stelle und von Auftragsverarbeitern,
6. Pseudonymisierung personenbezogener Daten,
7. Verschlüsselung personenbezogener Daten,
8. Sicherstellung der Fähigkeit, Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Belastbarkeit der Systeme und Dienste im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich der Fähigkeit, die Verfügbarkeit und den Zugang bei einem physischen oder technischen Zwischenfall rasch wiederherzustellen,
9. zur Gewährleistung der Sicherheit der Verarbeitung die Einrichtung eines Verfahrens zur regelmäßigen Überprüfung, Bewertung und Evaluierung der Wirksamkeit der technischen und organisatorischen Maßnahmen oder
10. spezifische Verfahrensregelungen, die im Fall einer Übermittlung oder Verarbeitung für andere Zwecke die Einhaltung der Vorgaben dieses Gesetzes sowie der Verordnung (EU) 2016/679 sicherstellen.

§ 23

Verarbeitung zu anderen Zwecken durch öffentliche Stellen

(1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten zu einem anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die Daten erhoben wurden, durch öffentliche Stellen im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung ist zulässig, wenn

1. offensichtlich ist, dass sie im Interesse der betroffenen Person liegt und kein Grund zu der Annahme besteht, dass sie in Kenntnis des anderen Zwecks ihre Einwilligung verweigern würde,
2. Angaben der betroffenen Person überprüft werden müssen, weil tatsächliche Anhaltspunkte für deren Unrichtigkeit bestehen,
3. sie zur Abwehr erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl oder einer Gefahr für die öffentliche Sicherheit, die Verteidigung oder die nationale Sicherheit, zur Wahrung erheblicher Belange des Gemeinwohls oder zur Sicherung des Steuer- und Zollaufkommens erforderlich ist,
4. sie zur Verfolgung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, zur Vollstreckung oder zum Vollzug von Strafen oder Maßnahmen im Sinne des § 11 Absatz 1 Nummer 8 des Strafgesetzbuchs oder von Erziehungsmaßregeln oder Zuchtmitteln im Sinne des Jugendgerichtsgesetzes oder zur Vollstreckung von Geldbußen erforderlich ist,
5. sie zur Abwehr einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte einer anderen Person erforderlich ist oder
6. sie der Wahrnehmung von Aufsichts- und Kontrollbefugnissen, der Rechnungsprüfung oder der Durchführung von Organisationsuntersuchungen des Verantwortlichen dient; dies gilt auch für die Verarbeitung zu Ausbildungs- und Prüfungszwecken durch den Verantwortlichen, soweit schutzwürdige Interessen der betroffenen Person dem nicht entgegenstehen.

(2) Die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 zu einem anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die Daten erhoben wurden, ist zulässig, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 und ein Ausnahmetatbestand nach Artikel 9 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 oder nach § 22 vorliegen.

§ 24

Verarbeitung zu anderen Zwecken durch nichtöffentliche Stellen

(1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten zu einem anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die Daten erhoben wurden, durch nichtöffentliche Stellen ist zulässig, wenn

1. sie zur Abwehr von Gefahren für die staatliche oder öffentliche Sicherheit oder zur Verfolgung von Straftaten erforderlich ist oder
2. sie zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung zivilrechtlicher Ansprüche erforderlich ist, sofern nicht die Interessen der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegen.

(2) Die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 zu einem anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die Daten erhoben wurden, ist zulässig, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 und ein Ausnahmetatbestand nach Artikel 9 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 oder nach § 22 vorliegen.

§ 25 Datenübermittlungen durch öffentliche Stellen

(1) ¹Die Übermittlung personenbezogener Daten durch öffentliche Stellen an öffentliche Stellen ist zulässig, wenn sie zur Erfüllung der in der Zuständigkeit der übermittelnden Stelle oder des Dritten, an den die Daten übermittelt werden, liegenden Aufgaben erforderlich ist und die Voraussetzungen vorliegen, die eine Verarbeitung nach § 23 zulassen würden. ²Der Dritte, an den die Daten übermittelt werden, darf diese nur für den Zweck verarbeiten, zu dessen Erfüllung sie ihm übermittelt werden. ³Eine Verarbeitung für andere Zwecke ist unter den Voraussetzungen des § 23 zulässig.

(2) ¹Die Übermittlung personenbezogener Daten durch öffentliche Stellen an nichtöffentliche Stellen ist zulässig, wenn

1. sie zur Erfüllung der in der Zuständigkeit der übermittelnden Stelle liegenden Aufgaben erforderlich ist und die Voraussetzungen vorliegen, die eine Verarbeitung nach § 23 zulassen würden,
2. der Dritte, an den die Daten übermittelt werden, ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis der zu übermittelnden Daten glaubhaft darlegt und die betroffene Person kein schutzwürdiges Interesse an dem Ausschluss der Übermittlung hat oder
3. es zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung rechtlicher Ansprüche erforderlich ist und der Dritte sich gegenüber der übermittelnden öffentlichen Stelle verpflichtet hat, die Daten nur für den Zweck zu verarbeiten, zu dessen Erfüllung sie ihm übermittelt werden.

²Eine Verarbeitung für andere Zwecke ist zulässig, wenn eine Übermittlung nach Satz 1 zulässig wäre und die übermittelnde Stelle zugestimmt hat.

(3) Die Übermittlung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist zulässig, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 oder 2 und ein Ausnahmetatbestand nach Artikel 9 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 oder nach § 22 vorliegen.

Abschnitt 2

Besondere Verarbeitungssituationen

§ 26

Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

(1) ¹Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder

Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist. ²Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

(2) ¹Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. ²Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. ³Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. ⁴Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 in Textform aufzuklären.

(3) ¹Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. ²Absatz 2 gilt auch für die Einwilligung in die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten; die Einwilligung muss sich dabei ausdrücklich auf diese Daten beziehen. § 22 Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) ¹Die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, ist auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig. ²Dabei haben die Verhandlungspartner Artikel 88 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 zu beachten.

(5) Der Verantwortliche muss geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass insbesondere die in Artikel 5 der Verordnung (EU) 2016/679 dargelegten Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten eingehalten werden.

(6) Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.

(7) Die Absätze 1 bis 6 sind auch anzuwenden, wenn personenbezogene Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten, von Beschäftigten verarbeitet werden, ohne dass sie in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.

(8) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Verhältnis zum Entleiher,
2. zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte,
3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung (Rehabilitandinnen und Rehabilitanden),
4. in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte,
5. Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten,
6. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,

Ergänzende Rechtsvorschriften

7. Beamtinnen und Beamte des Bundes, Richterinnen und Richter des Bundes, Soldatinnen und Soldaten sowie Zivildienstleistende. Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, gelten als Beschäftigte.

Niedersächsisches Datenschutzgesetz (NDSG)

Zweites Kapitel

Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung

§ 3

Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten

¹Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist zulässig, soweit sie zur Erfüllung einer in der Zuständigkeit der oder des Verantwortlichen liegenden Aufgabe, deren Wahrnehmung

1. im öffentlichen Interesse liegt oder
2. in Ausübung öffentlicher Gewalt, die der oder dem Verantwortlichen übertragen wurde, erfolgt, erforderlich ist. ²Im Übrigen bestimmt sich die Zulässigkeit der Datenverarbeitung nach Artikel 6 Abs. 1 der Datenschutz-Grundverordnung.

§ 4

Hinweis bei der Datenerhebung bei anderen Personen

¹Werden personenbezogene Daten nicht bei der betroffenen Person, sondern bei einer anderen Person oder einer Stelle außerhalb des öffentlichen Bereichs erhoben, so ist dieser anderen Person oder Stelle auf Verlangen der Erhebungszweck mitzuteilen, soweit dadurch schutzwürdige Interessen der betroffenen Person nicht beeinträchtigt werden. ²Soweit eine Auskunftspflicht besteht, ist sie hierauf, sonst auf die Freiwilligkeit ihrer Angaben hinzuweisen.

§ 5

Übermittlung personenbezogener Daten

(1) ¹Die Übermittlung personenbezogener Daten an eine andere öffentliche Stelle ist zulässig, soweit sie zur Erfüllung der Aufgaben der übermittelnden Stelle oder der empfangenden Stelle erforderlich ist und die Daten für den Zweck erhoben worden sind oder die Voraussetzungen für eine Zweckänderung vorliegen. ²Die Übermittlung personenbezogener Daten an eine nicht öffentliche Stelle ist zulässig, soweit

1. sie zur Erfüllung der Aufgaben der übermittelnden Stelle erforderlich ist und die Daten für den Zweck erhoben worden sind oder die Voraussetzungen für eine Zweckänderung vorliegen oder
2. die empfangende Stelle ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis der zu übermittelnden Daten glaubhaft macht und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an der Geheimhaltung überwiegt.

³Bei einer Übermittlung nach Satz 2 hat sich der Empfänger gegenüber der übermittelnden öffentlichen Stelle zu verpflichten, die Daten nur für den Zweck zu verarbeiten, zu dem sie ihm übermittelt wurden. ⁴An öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften ist die Übermittlung nur zulässig, sofern sichergestellt ist, dass bei dem Empfänger eine Datenverarbeitung im Einklang mit der Datenschutz Grundverordnung erfolgt.

(2) ¹Die Verantwortung für die Zulässigkeit der Übermittlung personenbezogener Daten trägt die übermittelnde Stelle. ²Erfolgt die Übermittlung aufgrund eines Ersuchens einer öffentlichen Stelle, so trägt diese die Verantwortung. ³Die übermittelnde Stelle hat dann lediglich zu prüfen, ob sich das Übermittlungersuchen im Rahmen der Aufgaben der ersuchenden Stelle hält. ⁴Die Rechtmäßigkeit des Ersuchens prüft sie nur, wenn im Einzelfall hierzu Anlass besteht; die ersuchende Stelle hat der übermittelnden Stelle die für diese Prüfung erforderlichen Angaben zu machen. ⁵Erfolgt die Übermittlung durch automatisierten Abruf (§ 7), so trägt die Verantwortung für die Rechtmäßigkeit des Abrufs der Empfänger.

(3) Sind mit personenbezogenen Daten weitere personenbezogene Daten der betroffenen oder einer anderen Person so verbunden, dass eine Trennung nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich ist, so ist die Übermittlung auch dieser Daten an öffentliche Stellen zulässig, soweit nicht berechnete Interessen der betroffenen oder einer anderen Person an deren Geheimhaltung offensichtlich überwiegen; eine weitere Verarbeitung dieser Daten ist unzulässig.

§ 6

Zweckbindung, Zweckänderung

(1) Zu dem Zweck einer Verarbeitung personenbezogener Daten zählt auch die Verarbeitung

1. zur Wahrnehmung von Aufsichts- und Kontrollbefugnissen, zur Rechnungsprüfung und zur Durchführung von Organisationsuntersuchungen sowie
2. zu Ausbildungs- und Prüfungszwecken, soweit nicht berechnete Interessen der betroffenen Person an der Geheimhaltung der Daten überwiegen.

(2) Eine Verarbeitung von personenbezogenen Daten zu einem anderen Zweck als dem, für den die Daten erhoben wurden, ist zulässig, soweit und solange

1. die Datenverarbeitung zur Abwehr einer konkreten Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder zur Abwehr von erheblichen Nachteilen für das Wohl des Bundes oder eines Landes erforderlich ist,
2. die Datenverarbeitung zur Verfolgung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, zur Strafvollstreckung oder zur Vollstreckung von Geldbußen erforderlich ist,
3. die Datenverarbeitung zur Abwehr einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten einer anderen Person erforderlich ist,
4. die Datenverarbeitung zur Überprüfung von Angaben der betroffenen Person erforderlich ist,
5. die Datenverarbeitung zum Schutz der betroffenen Person erforderlich ist oder
6. die Daten aus allgemein zugänglichen Quellen entnommen werden können oder die Daten verarbeitende Stelle sie veröffentlichen dürfte, es sei denn, dass schutzwürdige Interessen der betroffenen Person der Datenverarbeitung offensichtlich entgegenstehen.

(3) Personenbezogene Daten, die einem Berufsgeheimnis oder einem besonderen Amtsgeheimnis unterliegen und der Daten verarbeitenden Stelle von der zur Verschwiegenheit verpflichteten Person in Ausübung ihrer Berufs- oder Amtspflicht übermittelt worden sind, dürfen nicht nach Absatz 2 zu anderen Zwecken verarbeitet werden.

(4) Personenbezogene Daten, die ausschließlich zu Zwecken der Datenschutzkontrolle, der Gewährleistung der Datensicherheit oder des ordnungsgemäßen Betriebs einer Datenverarbeitungsanlage gespeichert werden, dürfen nicht nach Absatz 2 zu anderen Zwecken verarbeitet werden.

(5) Eine Information der betroffenen Person nach Artikel 13 Abs. 3 und Artikel 14 Abs. 4 der Datenschutz-Grundverordnung über die Datenverarbeitung nach Absatz 2 Nrn. 1 bis 4 erfolgt nicht, soweit und solange hierdurch der Zweck der Verarbeitung gefährdet würde.

§ 7

Automatisierte Verfahren und gemeinsame Dateien

Die Einrichtung eines automatisierten Abrufverfahrens oder einer gemeinsamen automatisierten Datei, in oder aus der mehrere Daten verarbeitende öffentliche Stellen personenbezogene Daten verarbeiten, ist zulässig, soweit dies unter Berücksichtigung der Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen und der Aufgaben der beteiligten Stellen angemessen ist und durch technische und organisatorische Maßnahmen Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen vermieden werden können.

Drittes Kapitel
Rechte der Betroffenen

§ 8

Beschränkung der Informationspflicht nach Artikel 13 Abs. 1 und 2 und Artikel 14 Abs. 1 bis 3 der Datenschutz-Grundverordnung

Die Verantwortlichen können von der Erteilung der Information nach Artikel 13 Abs. 1 und 2 und Artikel 14 Abs. 1 bis 3 der Datenschutz-Grundverordnung absehen, soweit und solange

1. die Information die öffentliche Sicherheit gefährden oder sonst dem Wohl des Bundes oder eines Landes Nachteile bereiten würde,
2. dies zur Verfolgung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten erforderlich ist oder
3. die Information dazu führen würde, dass ein Sachverhalt, der nach einer Rechtsvorschrift oder wegen der Rechte und Freiheiten einer anderen Person geheim zu halten ist, aufgedeckt wird.

§ 9

Beschränkung des Auskunftsrechts

(1) ¹Bezieht sich eine nach Artikel 15 der Datenschutz-Grundverordnung verlangte Auskunft auf personenbezogene Daten, die an

1. eine Behörde der Staatsanwaltschaft, eine Polizeidienststelle oder eine andere zur Verfolgung von Straftaten zuständige Stelle,
2. eine Verfassungsschutzbehörde, den Bundesnachrichtendienst oder den Militärischen Abschirmdienst oder
3. das Bundesministerium der Verteidigung oder eine Behörde seines

nachgeordneten Bereichs übermittelt wurden, so ist dieser Behörde vor der Erteilung der Auskunft Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. ²Im Fall des Satzes 1 Nr. 3 ist dies nur erforderlich, wenn die Erteilung der Auskunft die Sicherheit des Bundes berühren könnte. ³Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für personenbezogene Daten, die von einer Behörde nach Satz 1 übermittelt wurden.

(2) ¹Die Verantwortlichen können die Erteilung einer Auskunft ablehnen, soweit und solange

1. die Auskunft die öffentliche Sicherheit gefährden oder sonst dem Wohl des Bundes oder eines Landes Nachteile bereiten würde,
2. dies zur Verfolgung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten erforderlich ist oder
3. die Auskunft dazu führen würde, dass ein Sachverhalt, der nach einer Rechtsvorschrift oder wegen der Rechte und Freiheiten einer anderen Person geheim zu halten ist, aufgedeckt wird.

²Abgelehnt werden kann auch eine Auskunft über personenbezogene Daten, die ausschließlich zu Zwecken der Gewährleistung der Datensicherheit oder der Datenschutzkontrolle verarbeitet werden und durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen gegen eine Verarbeitung zu anderen Zwecken geschützt sind, wenn die Erteilung der Auskunft einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde.

(3) Die Ablehnung der Auskunft ist zu begründen, soweit nicht durch die Mitteilung der Gründe der mit der Auskunftsverweigerung verfolgte Zweck gefährdet würde.

(4) ¹Wird der betroffenen Person eine Auskunft nicht erteilt, so ist die Auskunft auf Verlangen der betroffenen Person der von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleiteten Behörde (§ 18 Abs. 1 Satz 2) zu erteilen. ²Die Mitteilung der von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleiteten Behörde an die betroffene Person darf keine Rückschlüsse auf den Erkenntnisstand des Verantwortlichen zulassen, sofern dieser nicht einer weitergehenden Auskunft zustimmt.

(5) Über personenbezogene Daten, die nicht automatisiert verarbeitet werden und die in einem Dateisystem weder gespeichert sind noch gespeichert werden sollen (§ 2 Nr. 1), wird die Auskunft nur erteilt, soweit die be-

troffene Person Angaben macht, die das Auffinden der Daten ermöglichen, und der für die Erteilung der Auskunft erforderliche Aufwand nicht außer Verhältnis zu dem geltend gemachten Informationsinteresse steht.

§ 10

Beschränkung der Benachrichtigungspflicht nach Artikel 34 der Datenschutz Grundverordnung

Die Verantwortlichen können von der Benachrichtigung nach Artikel 34 der Datenschutz Grundverordnung absehen, soweit und solange

1. die Benachrichtigung die öffentliche Sicherheit gefährden oder sonst dem Wohl des Bundes oder eines Landes Nachteile bereiten würde,
2. dies zur Verfolgung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten erforderlich ist,
3. die Benachrichtigung dazu führen würde, dass ein Sachverhalt, der nach einer Rechtsvorschrift oder wegen der Rechte und Freiheiten einer anderen Person geheim zu halten ist, aufgedeckt wird oder
4. die Benachrichtigung die Sicherheit von automatisierten Informationssystemen gefährden würde.

§ 11

Dokumentationspflicht bei der Beschränkung von Rechten der betroffenen Person

Werden aufgrund von Vorschriften dieses Teils, aufgrund von Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung oder aufgrund anderer datenschutzrechtlicher Bestimmungen Rechte der betroffenen Person beschränkt, so haben die Verantwortlichen die Gründe dafür zu dokumentieren.

Viertes Kapitel

Besonderer Datenschutz

§ 12

Verarbeitung personenbezogener Daten bei Dienst- und Arbeitsverhältnissen

(1) Die beamtenrechtlichen Vorschriften über das Führen von Personalakten des § 50 des Beamtenstatusgesetzes und der §§ 88 bis 95 des Niedersächsischen Beamtengesetzes sind für alle nicht beamteten Beschäftigten einer öffentlichen Stelle entsprechend anzuwenden, soweit tarifvertraglich nichts anderes geregelt ist.

(2) Werden Feststellungen über die Eignung einer Bewerberin oder eines Bewerbers für ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis durch ärztliche oder psychologische Untersuchungen und Tests getroffen, so darf die Einstellungsbehörde von der untersuchenden Person oder Stelle in der Regel nur das Ergebnis der Eignungsuntersuchung und Feststellungen über Faktoren anfordern, die die gesundheitliche Eignung beeinträchtigen können. ²Weitere personenbezogene Daten darf sie nur anfordern, wenn sie die Bewerberin oder den Bewerber zuvor schriftlich über die Gründe dafür unterrichtet hat.

Fünftes Kapitel

Die oder der Landesbeauftragte für den Datenschutz

§ 19

Aufgaben der Aufsichtsbehörde

(1) Die von der oder dem Landesbeauftragten geleitete Behörde nimmt ihre Aufgaben als Aufsichtsbehörde nach der Datenschutz-Grundverordnung auch in Bezug auf die Vorschriften dieses Teils und andere datenschutzrechtliche Bestimmungen wahr.

(2) Die von der oder dem Landesbeauftragten geleitete Behörde ist bei Planungen des Landes, der Kommunen, der kommunalen Anstalten und der gemeinsamen kommunalen Anstalten, der kommunalen Zweckverbände sowie

des Bezirksverbands Oldenburg und des Regionalverbandes „Großraum Braunschweig“ zum Aufbau automatisierter Informationssysteme frühzeitig zu unterrichten.

§ 20

Befugnisse der Aufsichtsbehörde, Mitwirkung

(1) Die von der oder dem Landesbeauftragten geleitete Behörde hat ihre Befugnisse nach Artikel 58 Abs. 1 bis 3 der Datenschutz-Grundverordnung auch in Bezug auf die Vorschriften dieses Teils und andere datenschutzrechtliche Bestimmungen.

(2) ¹Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass eine Datenverarbeitung gegen die Datenschutz-Grundverordnung, die Vorschriften dieses Teils oder andere datenschutzrechtliche Bestimmungen verstößt, so kann die von der oder dem Landesbeauftragten geleitete Behörde den Verantwortlichen oder den Auftragsverarbeiter auffordern, innerhalb einer bestimmten Frist Stellung zu nehmen. ²Die von der oder dem Landesbeauftragten geleitete Behörde unterrichtet gleichzeitig die Rechts- oder Fachaufsichtsbehörde über die Aufforderung. ³In der Stellungnahme nach Satz 1 soll auch dargestellt werden, wie die Folgen eines Verstoßes beseitigt und künftige Verstöße vermieden werden sollen. ⁴Die Verantwortlichen und Auftragsverarbeiter leiten der Rechts- oder Fachaufsichtsbehörde eine Abschrift ihrer Stellungnahme zu.

(3) ¹Auch Behörden und sonstige öffentliche Stellen des Landes können gerichtlich gegen sie betreffende verbindliche Entscheidungen von der von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleiteten Behörde vorgehen. ²Die Klage hat aufschiebende Wirkung.

(4) ¹Die Behörden und sonstigen öffentlichen Stellen sind verpflichtet, die von der oder dem Landesbeauftragten geleitete Behörde bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen. ²Dazu haben sie der von der oder dem Landesbeauftragten geleiteten Behörde insbesondere jederzeit Zugang zu den Diensträumen, einschließlich aller Datenverarbeitungsanlagen und -geräte, sowie zu allen personenbezogenen Daten und Informationen, die die von der oder dem Landesbeauftragten geleitete Behörde zur Erfüllung ihrer Aufgaben für erforderlich hält, zu gewähren. ³Auf Verlangen der von der oder dem Landesbeauftragten geleiteten Behörde sind alle Unterlagen über die Verarbeitung personenbezogener Daten innerhalb einer bestimmten Frist vorzulegen.

(5) Die Befugnis, Geldbußen zu verhängen, steht der von der oder dem Landesbeauftragten geleiteten Behörde gegenüber öffentlichen Stellen nur zu, soweit diese als Unternehmen am Wettbewerb teilnehmen.

Zweites Kapitel

Technische und organisatorische Pflichten des Verantwortlichen und Auftragsverarbeiters

§ 34

Technische und organisatorische Maßnahmen zum Datenschutz und zur Datensicherheit

(1) Der Verantwortliche hat unter Berücksichtigung der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung sowie der Eintrittswahrscheinlichkeit und der Schwere des Risikos für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, um bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ein dem Risiko angemessenes Schutzniveau zu gewährleisten, insbesondere im Hinblick auf die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten.

(2) ¹Der Verantwortliche hat sowohl zum Zeitpunkt der Festlegung der Mittel für die Verarbeitung als auch zum Zeitpunkt der Verarbeitung selbst angemessene Vorkehrungen zu treffen, die geeignet sind, die Datenschutzgrundsätze wie etwa die Datensparsamkeit wirksam umzusetzen, und die sicherstellen, dass die gesetzlichen Anforderungen eingehalten und die Rechte der betroffenen Personen geschützt werden. ²Er hat hierbei den Stand der Technik, die Implementierungskosten und die Art, den Umfang, die Umstände und die Zwecke der Verarbeitung sowie die unterschiedliche Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere der mit der Verarbeitung verbundenen Risiken für die Rechte und Freiheiten sowie berechnete Interessen der betroffenen Personen zu berücksichtigen. ³Insbesondere

Ergänzende Rechtsvorschriften

sind die Verarbeitung personenbezogener Daten und die Auswahl und Gestaltung von Datenverarbeitungssystemen an dem Ziel auszurichten, so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu verarbeiten. ⁴Personenbezogene Daten sind zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu anonymisieren oder zu pseudonymisieren, soweit dies nach dem Verarbeitungszweck möglich ist.

(3) 'Der Verantwortliche hat geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, die sicherstellen, dass durch Voreinstellungen grundsätzlich nur solche personenbezogenen Daten verarbeitet werden, deren Verarbeitung für den jeweiligen bestimmten Verarbeitungszweck erforderlich ist. ²Dies betrifft die Menge der erhobenen personenbezogenen Daten, den Umfang ihrer Verarbeitung, ihre Speicherfrist und ihre Zugänglichkeit. ³Die Maßnahmen müssen insbesondere sicherstellen, dass die personenbezogenen Daten durch Voreinstellungen nicht automatisiert einer unbestimmten Anzahl von Personen zugänglich gemacht werden können.

§ 35

Anforderungen bei der automatisierten Datenverarbeitung, Protokollierung

(1) Im Fall einer automatisierten Verarbeitung hat der Verantwortliche auf Grundlage einer Risikobewertung nach § 34 Abs. 1 und 2 Maßnahmen zu ergreifen, 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. zu verhindern, dass personenbezogene Daten unbefugt in den Speicher eingegeben oder gespeicherte personenbezogene Daten zur Kenntnis genommen, verändert oder gelöscht werden (Speicherkontrolle),
4. zu verhindern, dass Datenverarbeitungssysteme mithilfe 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 Zugriff haben (Zugriffskontrolle),
6. zu gewährleisten, dass überprüft und festgestellt werden kann, an welche Stellen personenbezogene Daten mithilfe von Einrichtungen zur Datenübertragung übermittelt oder zur Verfügung gestellt wurden oder werden können (Übertragungskontrolle),
7. zu gewährleisten, dass überprüft und festgestellt werden kann, an welche Stellen personenbezogene Daten mithilfe von Einrichtungen zur Datenübertragung übermittelt oder zur Verfügung gestellt wurden oder werden können (Übertragungskontrolle),
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),
12. zu gewährleisten, dass eingesetzte Systeme im Störfall wiederhergestellt werden können (Wiederherstellung),
13. zu gewährleisten, dass alle Funktionen des Systems zur Verfügung stehen und auftretende Fehlfunktionen gemeldet werden (Zuverlässigkeit),
14. zu gewährleisten, dass gespeicherte personenbezogene Daten nicht durch Fehlfunktionen des Systems beschädigt werden können (Datenintegrität).

(2) In automatisierten Datenverarbeitungssystemen hat der Verantwortliche zumindest folgende Verarbeitungsvorgänge zu protokollieren:

1. Erhebung,
2. Veränderung,
3. Abfrage,
4. Offenlegung einschließlich Übermittlung,
5. Kombination und
6. Löschung

der personenbezogenen Daten.

(3) Die Protokolle über Abfragen und Offenlegungen müssen es ermöglichen, die Begründung, das Datum und die Uhrzeit dieser Vorgänge und so weit wie möglich die Identifizierung der Person, die die personenbezogenen Daten abgefragt oder offengelegt hat, und die Identität des Empfängers solcher personenbezogenen Daten festzustellen.

(4) ¹Die Protokolldaten dürfen ausschließlich verwendet werden für

1. Strafverfahren,
2. die Gewährleistung der Datensicherheit oder des ordnungsgemäßen Betriebes eines Datenverarbeitungssystems,
3. die Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung durch die Datenschutzbeauftragte oder den Datenschutzbeauftragten oder durch die von dem oder der Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde.

²Der Verantwortliche hat die Protokolle der von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleiteten Behörde auf Anforderung zur Verfügung zu stellen. ³Die Protokolldaten sind am Ende des auf deren Generierung folgenden Jahres zu löschen.

§ 36

Datengeheimnis

¹Mit Datenverarbeitung befasste Personen dürfen personenbezogene Daten nicht unbefugt verarbeiten (Datengeheimnis). ²Das Datengeheimnis besteht auch nach der Beendigung ihrer Tätigkeit fort. ³Die Personen sind über die bei ihrer Tätigkeit zu beachtenden Vorschriften über den Datenschutz zu unterrichten.

§ 37

Verarbeitung auf Weisung

Jede einem Verantwortlichen unterstellte Person, die Zugang zu personenbezogenen Daten hat, darf diese Daten ausschließlich auf Weisung des Verantwortlichen verarbeiten, es sei denn, dass sie nach einer Rechtsvorschrift zur Verarbeitung verpflichtet ist.

§ 38

Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten

¹Der Verantwortliche hat ein Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten in entsprechender Anwendung des Artikels 30 Abs. 1 der Datenschutz-Grundverordnung zu erstellen, in das zusätzlich die Rechtsgrundlage der Verarbeitung sowie gegebenenfalls die Verwendung von Profiling aufgenommen werden. ²Artikel 30 Abs. 3 und 4 der Datenschutz-Grundverordnung ist entsprechend anwendbar.

§ 39

Datenschutz-Folgenabschätzung

(1) Hat eine Form der Verarbeitung, insbesondere bei Verwendung neuer Technologien, aufgrund der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge, so führt der Verantwortliche vorab eine Abschätzung der Folgen der vorgesehenen Datenverarbeitungsvorgänge für den Schutz personenbezogener Daten durch.

(2) Für die Untersuchung mehrerer ähnlicher Verarbeitungsvorgänge mit ähnlich hohen Risiken kann eine gemeinsame Datenschutz-Folgenabschätzung vorgenommen werden.

(3) ¹Die Folgenabschätzung hat die Rechte und die schutzwürdigen Interessen der von der Datenverarbeitung betroffenen Personen und sonstiger Betroffener angemessen zu berücksichtigen. ²Sie ist schriftlich zu dokumentieren und enthält zumindest

1. eine systematische Beschreibung der geplanten Verarbeitungsvorgänge und der Zwecke der Verarbeitung,
2. eine Bewertung der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit der Verarbeitungsvorgänge in Bezug auf den Zweck,
3. eine Bewertung der Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen und
4. die Maßnahmen, mit denen die bestehenden Risiken eingedämmt werden sollen, einschließlich der Garantien, der Sicherheitsvorkehrungen und der Verfahren, durch die der Schutz personenbezogener Daten sichergestellt und die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben nachgewiesen werden soll.

(4) Der Verantwortliche holt bei der Durchführung der Datenschutz-Folgenabschätzung den Rat der oder des behördlichen Datenschutzbeauftragten ein.

(5) Soweit erforderlich hat der Verantwortliche eine Überprüfung durchzuführen, ob die Verarbeitung den Maßgaben folgt, die sich aus der Folgenabschätzung ergeben haben.

§ 40

Vorherige Anhörung der Aufsichtsbehörde

(1) ¹Vor der Inbetriebnahme neu anzulegender Datenverarbeitungssysteme hat der Verantwortliche die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde anzuhören, wenn

1. aus einer Datenschutz-Folgenabschätzung nach § 39 hervorgeht, dass die Verarbeitung ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge hätte und der Verantwortliche keine Maßnahmen zur Eindämmung des Risikos trifft, oder
2. die Form der Verarbeitung, insbesondere bei Verwendung neuer Technologien und Verfahren, aufgrund der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge hätte.

²Die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde kann eine Liste der Verarbeitungsvorgänge erstellen, die der Pflicht zur Anhörung nach Satz 1 unterliegen.

(2) Die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde ist bei der Ausarbeitung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuhören, die die Verarbeitung personenbezogener Daten betreffen.

3) Der von der oder dem Landesbeauftragten geleiteten Behörde sind die in Artikel 36 Abs. 3 der Datenschutz-Grundverordnung genannten Informationen sowie auf Anforderung weitere Informationen vorzulegen, die sie benötigt, um die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung sowie insbesondere die in Bezug auf den Schutz der personenbezogenen Daten der betroffenen Personen bestehenden Gefahren und die diesbezüglichen Garantien bewerten zu können.

(4) ¹Falls die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde der Auffassung ist, dass die geplante Verarbeitung gegen gesetzliche Vorgaben verstoßen würde, insbesondere weil der Verantwort-

liche das Risiko nicht ausreichend ermittelt oder nicht ausreichend eingedämmt hat, so kann sie dem Verantwortlichen und gegebenenfalls dem Auftragsverarbeiter innerhalb eines Zeitraums von bis zu sechs Wochen nach Einleitung der Anhörung schriftliche Empfehlungen unterbreiten, welche Maßnahmen noch ergriffen werden sollten.²Die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde kann diese Frist um einen Monat verlängern, wenn die geplante Verarbeitung besonders komplex ist.³Sie hat in diesem Fall innerhalb eines Monats nach Einleitung der Anhörung den Verantwortlichen oder gegebenenfalls den Auftragsverarbeiter über die Fristverlängerung zu informieren und die Gründe für die Verzögerung mitzuteilen.

(5) ¹Hat die beabsichtigte Verarbeitung erhebliche Bedeutung für die Aufgabenerfüllung des Verantwortlichen und ist sie daher besonders dringlich, so kann er mit der Verarbeitung nach Beginn der Anhörung, aber vor Ablauf der in Absatz 4 genannten Frist beginnen.²In diesem Fall sind die Empfehlungen der von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleiteten Behörde nachträglich zu berücksichtigen, wobei die Art und Weise der Verarbeitung insoweit gegebenenfalls anzupassen ist.

§ 43

Vertrauliche Meldung von Verstößen

(1) Der Verantwortliche hat zu ermöglichen, dass ihm vertrauliche Meldungen über in seinem Verantwortungsbereich erfolgende Verstöße gegen Datenschutzvorschriften zugeleitet werden können.

(2) ¹Die Beschäftigten einer öffentlichen Stelle im Sinne des § 23 Abs. 1 und 2 dürfen sich unbeschadet ihres Rechts nach Absatz 1 in allen Angelegenheiten des Datenschutzes jederzeit an die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde wenden.²Der Einhaltung des Dienstweges bedarf es nicht, wenn die oder der Beschäftigte auf einen Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorschriften oder auf die Gefahr hingewiesen hat, dass eine Person in unzulässiger Weise in ihrem Recht auf informationelle Selbstbestimmung beeinträchtigt wird, und diesem Hinweis binnen angemessener Frist nicht abgeholfen worden ist.

§ 44

Gemeinsam Verantwortliche

¹Zwei oder mehr Verantwortliche können gemeinsam die Zwecke der und die Mittel zur Verarbeitung festlegen.

²Artikel 26 Abs. 1 und 3 der Datenschutz-Grundverordnung ist entsprechend anwendbar.

§ 45

Auftragsverarbeitung

(1) ¹Werden personenbezogene Daten im Auftrag eines Verantwortlichen verarbeitet, so bleibt dieser für die Einhaltung der Vorschriften dieses Teils und anderer Vorschriften über den Datenschutz verantwortlich.²Die Rechte der betroffenen Personen auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung und Schadensersatz sind gegenüber dem Verantwortlichen geltend zu machen.³Ein Auftragsverarbeiter, der die Zwecke und Mittel der Verarbeitung unter Verstoß gegen diese Vorschrift bestimmt, gilt in Bezug auf diese Verarbeitung als Verantwortlicher.

(2) Für die Auswahl der Auftragsverarbeiter durch den Verantwortlichen ist Artikel 28 Abs. 1 der Datenschutz-Grundverordnung entsprechend anwendbar.

(3) ¹Die Verarbeitung durch einen Auftragsverarbeiter hat auf der Grundlage eines Vertrags oder eines anderen in Artikel 28 Abs. 3 Satz 1 der Datenschutz-Grundverordnung genannten Rechtsinstruments zu erfolgen.²Der Vertrag oder das andere Rechtsinstrument hat insbesondere vorzusehen, dass der Auftragsverarbeiter

1. nur auf dokumentierte Weisung des Verantwortlichen handelt,
2. gewährleistet, dass die zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten befugten Personen zur Vertraulichkeit verpflichtet werden, soweit sie keiner angemessenen gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen,
3. den Verantwortlichen mit geeigneten Mitteln dabei unterstützt, die Einhaltung der Bestimmungen über die Rechte der betroffenen Person zu gewährleisten,

Ergänzende Rechtsvorschriften

4. alle personenbezogenen Daten nach Abschluss der Erbringung der Verarbeitungsleistungen nach Wahl des Verantwortlichen zurückgibt oder löscht und bestehende Kopien vernichtet, wenn nicht nach einer Rechtsvorschrift eine Verpflichtung zur Speicherung der Daten besteht,
5. dem Verantwortlichen alle erforderlichen Informationen, insbesondere die nach § 35 Abs. 2 bis 5 erstellten Protokolle, zum Nachweis der Einhaltung seiner Pflichten zur Verfügung stellt,
6. Überprüfungen, die von dem Verantwortlichen oder einer von diesem beauftragten prüfenden Person durchgeführt werden, ermöglicht und dazu beiträgt,
7. die in Absatz 4 aufgeführten Bedingungen für die Inanspruchnahme der Dienste eines weiteren Auftragsverarbeiters einhält,
8. alle nach § 35 Abs. 1 erforderlichen Maßnahmen ergreift und
9. unter Berücksichtigung der Art der Verarbeitung und der ihm zur Verfügung stehenden Informationen den Verantwortlichen bei der Einhaltung der in den §§ 25 bis 28, 32, 34 bis 42, 45 Abs. 6 und § 57 Abs. 4 genannten Pflichten unterstützt.

(4) Der Vertrag oder das andere Rechtsinstrument im Sinne des Absatzes 3 ist schriftlich oder elektronisch abzufassen.

(5) ¹Zieht ein Auftragsverarbeiter einen weiteren Auftragsverarbeiter hinzu, so hat er diesem dieselben Verpflichtungen aus seinem Vertrag oder anderen Rechtsinstrument mit dem Verantwortlichen nach Absatz 3 aufzuerlegen, die auch für ihn gelten, soweit diese Pflichten für den weiteren Auftragsverarbeiter nicht schon aufgrund anderer Vorschriften verbindlich sind. ²Erfüllt ein weiterer Auftragsverarbeiter diese Verpflichtungen nicht, so haftet der ihn beauftragende Auftragsverarbeiter gegenüber dem Verantwortlichen für die Einhaltung der Pflichten des weiteren Auftragsverarbeiters. ³Für die vorherige schriftliche Genehmigung der Beauftragung eines weiteren Auftragsverarbeiters durch den Verantwortlichen ist Artikel 28 Abs. 2 der Datenschutz-Grundverordnung entsprechend anwendbar.

(6) ¹Wenn dem Auftragsverarbeiter eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten bekannt wird, so meldet er diese dem Verantwortlichen unverzüglich. ²Ist der Auftragsverarbeiter der Auffassung, dass eine Weisung rechtswidrig ist, so hat er den Verantwortlichen unverzüglich zu informieren.

(7) ¹Der Auftragsverarbeiter hat ein Verzeichnis zu allen Kategorien von im Auftrag des Verantwortlichen durchgeführten Tätigkeiten der Verarbeitung in entsprechender Anwendung des Artikels 30 Abs. 2 der Datenschutz-Grundverordnung zu erstellen. ²Artikel 30 Abs. 3 und 4 der Datenschutz-Grundverordnung ist entsprechend anwendbar.

(8) Im Übrigen hat der Auftragsverarbeiter die Verpflichtungen aus den §§ 34 bis 37, 40, 45 Abs. 6 und § 57 Abs. 4 einzuhalten oder den Verantwortlichen bei der Einhaltung seiner in Absatz 3 Satz 2 Nr. 9 genannten Verpflichtungen zu unterstützen.

Viertes Kapitel

Rechte der betroffenen Personen

§ 50

Allgemeine Informationen

Der Verantwortliche hat in allgemeiner Form und für jedermann zugänglich Informationen zur Verfügung zu stellen über

1. die Zwecke, für die personenbezogene Daten im Rahmen seiner Aufgabenerfüllung verarbeitet werden,
2. die im Hinblick auf die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten bestehenden Rechte der betroffenen Personen auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung,

3. den Namen und die Kontaktdaten des Verantwortlichen und der oder des Datenschutzbeauftragten und
4. das Bestehen des Rechts, die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde anzurufen, sowie deren Kontaktdaten.

§ 51 **Auskunft**

(1) ¹Der Verantwortliche hat betroffenen Personen auf Antrag Auskunft zu erteilen über

1. die personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, und die Kategorie, zu der sie gehören,
2. den Zweck und die Rechtsgrundlage der Verarbeitung,
3. die verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten,
4. die Empfänger oder die Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offenlegt worden sind und
5. die für die Daten geltende Speicherdauer oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer.

²Der Verantwortliche hat die betroffene Person auf ihre Rechte auf Berichtigung, Löschung oder Einschränkung der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Verantwortlichen und das Bestehen des Rechts nach § 55, die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde anzurufen, hinzuweisen und deren Kontaktdaten mitzuteilen.

(2) Absatz 1 gilt nicht für personenbezogene Daten, die ausschließlich zu Zwecken der Gewährleistung der Datensicherheit oder der Datenschutzkontrolle verarbeitet werden, wenn eine Verarbeitung zu anderen Zwecken durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ausgeschlossen ist und die Auskunftserteilung einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde.

(3) ¹Der Verantwortliche kann die Auskunftserteilung einschränken oder ablehnen, soweit und solange

1. die Auskunft die Erfüllung der in § 23 bezeichneten Aufgaben gefährden würden,
2. die Auskunft die öffentliche Sicherheit gefährden oder sonst dem Wohl des Bundes oder eines Landes einen Nachteil bereiten würde oder
3. die Auskunft die Interessen einer anderen Person an der Geheimhaltung gefährden würde, es sei denn, das Informationsinteresse der betroffenen Person überwiegt das Interesse an der Vermeidung dieser Gefahren.

²Die Auskunftserteilung kann auch eingeschränkt oder abgelehnt werden, soweit und solange die Daten oder die Tatsache ihrer Speicherung nach einer Rechtsvorschrift geheim gehalten werden müssen.

(4) ¹Bezieht sich die Auskunftserteilung auf personenbezogene Daten, die an die Verfassungsschutzbehörden, den Bundesnachrichtendienst, den Militärischen Abschirmdienst und, soweit die Sicherheit des Bundes berührt wird, andere Behörden des Bundesministeriums der Verteidigung übermittelt wurden, so ist sie nur mit Zustimmung dieser Stellen zulässig. ²Satz 1 gilt entsprechend für personenbezogene Daten, die von einer Behörde nach Satz 1 übermittelt wurden.

(5) ¹Der Verantwortliche hat die betroffene Person über die Ablehnung oder die Einschränkung der Auskunftserteilung unverzüglich schriftlich zu unterrichten. ²Die Ablehnung oder Einschränkung der Auskunft nach Satz 1 ist zu begründen, es sei denn, dass durch die Mitteilung der Gründe der mit der Ablehnung oder Einschränkung der Auskunft verfolgte Zweck gefährdet würde. ³Soweit die Ablehnung oder die Einschränkung der Auskunftserteilung nicht nach Satz 2 begründet wird, sind die Gründe hierfür aktenkundig zu machen.

(6) ¹Wird die betroffene Person nach Absatz 5 über die Ablehnung oder die Einschränkung der Auskunftserteilung unterrichtet, so kann die betroffene Person ihr Auskunftsrecht auch über die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde ausüben. ²Der Verantwortliche hat die betroffene Person über diese Möglichkeit sowie darüber zu unterrichten, dass sie gemäß § 55 die von der oder dem Landesbeauftragten

für den Datenschutz geleitete Behörde anrufen oder gerichtlichen Rechtsschutz suchen kann. ³Auf Verlangen der betroffenen Person erteilt der Verantwortliche der von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleiteten Behörde die begehrte Auskunft und stellt dieser die nach Absatz 5 Satz 3 dokumentierten Gründe für die Ablehnung oder Einschränkung der Auskunftserteilung zur Verfügung, es sei denn, es liegt ein Ausschlussgrund nach § 57 Abs. 8 vor. ⁴Die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde hat die betroffene Person zumindest darüber zu unterrichten, dass alle erforderlichen Prüfungen oder eine Überprüfung durch sie erfolgt sind, oder über die Gründe, aus denen eine Überprüfung nicht erfolgt ist. ⁵Diese Mitteilung kann die Information enthalten, ob datenschutzrechtliche Verstöße festgestellt wurden. ⁶Die Mitteilung der von dem oder der Landesbeauftragten für den Datenschutz geleiteten Behörde an die betroffene Person darf keine Rückschlüsse auf den Erkenntnisstand des Verantwortlichen zulassen, sofern er nicht einer weitergehenden Auskunft zustimmt. ⁷Der Verantwortliche darf die Zustimmung nur soweit und solange verweigern, wie er nach Absatz 3 von einer Auskunft absehen oder sie einschränken könnte.

§ 55

Anrufung der Aufsichtsbehörde

(1) ¹Jede betroffene Person, die meint, durch die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten in ihren Rechten durch einen Verantwortlichen oder einen Auftragsverarbeiter verletzt worden zu sein, der der Kontrolle nach den Vorschriften dieses Teils unterliegt, kann sich unbeschadet anderweitiger Rechtsbehelfe mit einer Beschwerde an die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde wenden. ²Dies gilt nicht für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen der justiziellen Tätigkeit durch Gerichte im Anwendungsbereich des § 23 Abs. 1. ³Die betroffene Person kann sich bei der Wahrnehmung ihres Beschwerderechts entsprechend Artikel 80 der Datenschutz-Grundverordnung vertreten lassen.

(2) Die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde hat die beschwerdeführende Person über den Stand und das Ergebnis der Beschwerde zu unterrichten und sie auf die Möglichkeit gerichtlichen Rechtsschutzes hinzuweisen.

(3) ¹Die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde leitet eine bei ihr eingelegte Beschwerde über eine Verarbeitung, die in die Zuständigkeit einer Aufsichtsbehörde in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union fällt, unverzüglich an die zuständige Aufsichtsbehörde des anderen Staates weiter. ²Sie hat in diesem Fall die beschwerdeführende Person über die Weiterleitung zu unterrichten und ihr auf deren Ersuchen weitere Unterstützung zu leisten.

§ 56

Rechtsschutz bei Untätigkeit der Aufsichtsbehörde

¹Wenn sich die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde nicht mit einer Beschwerde nach § 55 befasst oder die beschwerdeführende Person nicht innerhalb von drei Monaten nach Einlegung der Beschwerde über den Stand oder das Ergebnis der Beschwerde in Kenntnis gesetzt wurde, so kann die beschwerdeführende Person gerichtlich dagegen vorgehen. ²Die Regelungen aus § 20 des Bundesdatenschutzgesetzes und Artikel 78 Abs. 2 der Datenschutz-Grundverordnung sind insoweit entsprechend anwendbar.

Fünftes Kapitel

Aufsichtsbehörde und Datenschutzbeauftragte öffentlicher Stellen

§ 57

Aufgaben und Befugnisse der Aufsichtsbehörde

(1) Die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde nach § 18 ist auch Aufsichtsbehörde nach Artikel 41 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2016/680.

(2) Sie hat die Aufgabe,

1. die Anwendung der zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 erlassenen Rechtsvorschriften zu überwachen und durchzusetzen,
2. die Öffentlichkeit für die Risiken, Vorschriften, Garantien und Rechte im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten zu sensibilisieren und sie darüber aufzuklären,
3. den Landtag, die Landesregierung und andere Einrichtungen und Gremien über legislative und administrative Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Freiheiten natürlicher Personen in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten zu beraten,
4. die Verantwortlichen und die Auftragsverarbeiter für die ihnen aus der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 entstehenden Pflichten zu sensibilisieren,
5. auf Anfrage jeder betroffenen Person Informationen über die Ausübung ihrer Rechte aus den zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 erlassenen Rechtsvorschriften zur Verfügung zu stellen und gegebenenfalls zu diesem Zweck mit den Aufsichtsbehörden in anderen Mitgliedstaaten zusammenzuarbeiten,
6. sich mit Beschwerden einer betroffenen Person, auch wenn sie von einer Stelle, einer Organisation oder einem Verband nach Artikel 55 der Richtlinie (EU) 2016/680 eingelegt wurden, zu befassen, den Gegenstand der Beschwerde in angemessenem Umfang zu untersuchen und den Beschwerdeführer innerhalb einer angemessenen Frist über den Fortgang und das Ergebnis der Untersuchung zu unterrichten, insbesondere über eine notwendige Untersuchung oder eine Koordinierung mit einer anderen Aufsichtsbehörde,
7. mit anderen Aufsichtsbehörden auch durch Informationsaustausch zusammenzuarbeiten und ihnen Amtshilfe zu leisten, um die einheitliche Anwendung und Durchsetzung der zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 erlassenen Rechtsvorschriften zu gewährleisten,
8. Untersuchungen über die Anwendung der Vorschriften dieses Teils und sonstiger Vorschriften über den Datenschutz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 durchzuführen, auch auf der Grundlage von Informationen einer anderen Aufsichtsbehörde oder einer anderen öffentlichen Stelle,
9. maßgebliche Entwicklungen zu verfolgen, soweit sie sich auf den Schutz personenbezogener Daten auswirken, insbesondere die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie und der Geschäftspraktiken,
10. Beratung in Bezug auf die in § 40 genannten Verarbeitungsvorgänge zu leisten und
11. Beiträge zur Tätigkeit des Europäischen Datenschutzausschusses zu leisten.

(3) ¹Die Aufsicht über die Erhebung personenbezogener Daten durch Strafverfolgungsbehörden bei der Ermittlung, Aufdeckung oder Verfolgung von Straftaten ist erst nach Abschluss des Strafverfahrens zulässig. ²Sie erstreckt sich nicht auf eine Datenverarbeitung, die gerichtlich überprüft wurde. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für die Strafvollstreckung entsprechend.

(4) ¹Der Verantwortliche hat mit der von der oder dem Landesbeauftragten geleiteten Behörde bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammenzuarbeiten und sie bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen. ²Er hat ihr insbesondere

1. Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in alle Unterlagen zu gewähren, die die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde zur Erfüllung ihrer Aufgaben für erforderlich hält,
2. die in Nummer 1 genannten Unterlagen auf Verlangen innerhalb einer bestimmten Frist zu übersenden und
3. den Zugang zu den Diensträumen, einschließlich aller Datenverarbeitungsanlagen und -geräte, sowie zu allen personenbezogenen Daten und Informationen zu gewähren,

soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. ³Die Untersuchungsbefugnis der von der oder dem Landesbeauftragten geleiteten Behörde erstreckt sich auch auf von öffentlichen Stellen im Sinne des § 23 Abs. 1 und 2 erlangte personenbezogene Daten über den Inhalt und die näheren Umstände des Brief-, Post- und Fernmeldeverkehrs sowie solche personenbezogene Daten, die aufgrund von Maßnahmen, die in das Recht der Unverletz-

lichkeit der Wohnung eingreifen, erhoben wurden. ⁴Das Grundrecht des Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnisses (Artikel 10 des Grundgesetzes) sowie das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) werden insoweit eingeschränkt.

(5) ¹Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass eine beabsichtigte Verarbeitung personenbezogener Daten gegen die Vorschriften dieses Teils oder gegen andere Rechtsvorschriften im Sinne des § 23 Abs. 3 Satz 1 verstößt, so kann die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde den Verantwortlichen oder den Auftragsverarbeiter warnen, dass die Datenverarbeitung voraussichtlich gegen die Vorschriften dieses Teils oder gegen andere Rechtsvorschriften im Sinne des § 23 Abs. 3 Satz 1 verstößt. ²Stellt die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde einen solchen Verstoß im laufenden Betrieb einer Verarbeitung personenbezogener Daten fest, so kann sie den Verstoß

1. im Fall einer verantwortlichen öffentlichen Stelle des Landes im Sinne des § 23 Abs. 1 und 2 gegenüber der zuständigen obersten Landesbehörde,
2. im Fall einer verantwortlichen Kommune dieser gegenüber mit der Aufforderung beanstanden, innerhalb einer bestimmten Frist Stellung zu nehmen. ³In den Fällen des Satzes 2 Nr. 2 ist gleichzeitig die zuständige Kommunal- und Fachaufsichtsbehörde zu unterrichten.

(6) Im Übrigen sind für die Aufsichtsbehörde nach Absatz 1 § 20 Abs. 6 und § 21 sowie Artikel 57 Abs. 2 bis 4 und Artikel 61 Abs. 1 bis 7 der Datenschutz-Grundverordnung entsprechend anwendbar.

(7) ¹Wenn eine oberste Landesbehörde im Einzelfall feststellt, dass die Sicherheit des Bundes oder eines Landes dies gebietet, dürfen die Rechte nach Absatz 4 nur von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz persönlich ausgeübt werden. ²In diesem Fall entscheidet die oberste Landesbehörde, ob personenbezogene Daten einer betroffenen Person, der von dem Verantwortlichen Vertraulichkeit besonders zugesichert worden ist, der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz gegenüber offenbart werden.

(8) ¹Auch Behörden und sonstige öffentliche Stellen des Landes können gerichtlich gegen sie betreffende verbindliche Entscheidungen der von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleiteten Behörde vorgehen. ²Die Klage hat aufschiebende Wirkung.

§ 58

Datenschutzbeauftragte öffentlicher Stellen

(1) ¹Die Person, die nach Artikel 37 der Datenschutz-Grundverordnung als Datenschutzbeauftragte oder Datenschutzbeauftragter zu bestellen ist, nimmt im Sinne dieses Teils zusätzlich zumindest folgende Aufgaben wahr:

1. Unterrichtung und Beratung des Verantwortlichen und der Beschäftigten, die Verarbeitungen durchführen, hinsichtlich ihrer Pflichten nach den Vorschriften dieses Teils, der zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 erlassenen Rechtsvorschriften und sonstiger Vorschriften über den Datenschutz,
2. Überwachung der Einhaltung der Vorschriften dieses Teils, der zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 erlassenen Rechtsvorschriften und sonstiger Vorschriften über den Datenschutz sowie der Strategien der öffentlichen Stelle für den Schutz personenbezogener Daten einschließlich der Zuweisung von Zuständigkeiten, der Sensibilisierung und Schulung der an Verarbeitungsvorgängen beteiligten Beschäftigten und der diesbezüglichen Überprüfungen,
3. Beratung im Zusammenhang mit der Datenschutz-Folgenabschätzung und Überwachung ihrer Durchführung gemäß § 39,
4. Zusammenarbeit mit der von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleiteten Behörde und
5. Tätigkeit als Anlaufstelle für die in Nummer 4 genannte Behörde in mit der Verarbeitung zusammenhängenden Fragen, einschließlich der vorherigen Anhörung gemäß § 40, und gegebenenfalls Beratung zu allen sonstigen Fragen.

²Organisatorisch hat die oder der Datenschutzbeauftragte bei der Aufgabenwahrnehmung nach Satz 1 eine Stellung entsprechend Artikel 38 der Datenschutz-Grundverordnung.

(2) ¹Die oder der Datenschutzbeauftragte ist zur Verschwiegenheit über die Identität der betroffenen Person sowie über die Umstände, die Rückschlüsse auf sie zulassen, verpflichtet, soweit er oder sie hiervon nicht durch die betroffene Person befreit wird. ²Dies gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte oder Datenschutzbeauftragter.

(3) ¹Wenn die oder der Datenschutzbeauftragte bei ihrer oder seiner Tätigkeit Kenntnis von Daten erhält, für die der Leitung oder einer bei der öffentlichen Stelle beschäftigten Person aus beruflichen Gründen ein Zeugnisverweigerungsrecht zusteht, steht dieses Recht auch der oder dem Datenschutzbeauftragten und den ihr oder ihm unterstellten Beschäftigten zu. ²Über die Ausübung dieses Rechts entscheidet die Person, der das Zeugnisverweigerungsrecht aus beruflichen Gründen zusteht, es sei denn, dass diese Entscheidung in absehbarer Zeit nicht herbeigeführt werden kann. ³Soweit das Zeugnisverweigerungsrecht der oder des Datenschutzbeauftragten reicht, unterliegen ihre oder seine Akten und andere Schriftstücke einem Beschlagnahmeverbot.

Dritter Teil

Schlussvorschriften

§ 59

Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer

1. als Person, die bei einer öffentlichen Stelle oder deren Auftragsverarbeiter dienstlichen Zugang zu nicht allgemein zugänglichen personenbezogenen Daten hat oder hatte, diese Daten zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck
 - a) speichert, verändert oder übermittelt,
 - b) zum Abruf bereithält,
 - c) abrufen oder sich oder einem anderen verschafft oder
 - d) in anderer Weise verarbeitet

oder

2. personenbezogene Daten, die in dem Anwendungsbereich dieses Gesetzes verarbeitet werden und nicht allgemein zugänglich sind, durch Vortäuschung falscher Tatsachen sich oder einer anderen Person verschafft oder sich oder einer anderen Person durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung offenlegen lässt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 50 000 Euro geahndet werden.

§ 60

Straftaten

(1) ¹Wer gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, eine in § 59 genannte Handlung begeht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. ²Ebenso wird bestraft, wer unter den in Satz 1 genannten Voraussetzungen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer nicht mehr bestimmbar Person zusammenführt und dadurch wieder bestimmbar macht.

(2) Der Versuch ist strafbar.

§ 61

Übergangsvorschrift

(1) ¹Die am 24. Mai 2018 im Amt befindliche Landesbeauftragte für den Datenschutz gilt für den Rest ihrer Amtszeit als nach § 18 Abs. 3 Satz 1 und § 57 Abs. 1 berufen. ²Ihre Rechtsstellung sowie ihre Aufgaben und Befugnisse richten sich im Anwendungsbereich des Ersten Teils nach den Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung sowie nach den §§ 18 bis 22 und im Anwendungsbereich des zweiten Teils nach § 57.

(2) Im Anwendungsbereich des Zweiten Teils sind vor dem 6. Mai 2016 eingerichtete automatisierte Verarbeitungssysteme zeitnah, in Ausnahmefällen, in denen dies mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden ist, jedoch spätestens bis zum 6. Mai 2023 mit § 35 Abs. 2 und 3 in Einklang zu bringen.

Gesetz über die Sicherung und Nutzung von Archivgut in Niedersachsen (Niedersächsisches Archivgesetz - NArchG) – Auszug –

§ 1

Aufgaben des Niedersächsischen Landesarchivs

(1) ¹Die Aufgabe, aus dem Schriftgut der Behörden, Gerichte und sonstigen Stellen des Landes das Archivgut zu ermitteln, zu übernehmen, zu verwahren, zu erhalten, instand zu setzen, zu erschließen und nutzbar zu machen, obliegt dem Niedersächsischen Landesarchiv mit Sitz in Hannover und weiteren Standorten in Aurich, Bückeburg, Oldenburg, Osnabrück, Stade und Wolfenbüttel (Landesarchiv). ²Es nimmt an der Veröffentlichung und wissenschaftlichen Auswertung des Archivgutes teil.

(2) Die Aufgabe nach Absatz 1 betrifft auch das Schriftgut

1. der Stiftungen privaten Rechts, wenn das Land oder einer seiner Rechtsvorgänger überwiegend das Stiftungsvermögen bereitgestellt hat, und
2. anderer juristischer Personen des Privatrechts, wenn sie nicht am Wettbewerb teilnehmen und dem Land mehr als die Hälfte der Anteile oder der Stimmen zusteht.

(3) § 7 Abs. 1 bleibt unberührt.

(4) ¹Das Landesarchiv nimmt auch Schriftgut anderer Herkunft an, soweit dies im öffentlichen Interesse liegt.

²Es sammelt sonstige Unterlagen zur Ergänzung des Archivgutes.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Schriftgut sind schriftlich geführte oder auf maschinenlesbaren Datenträgern gespeicherte Akten mit Anlagen, Urkunden und andere Einzelschriftstücke, Karten, Pläne, Zeichnungen, Risse und Plakate, zudem Siegel und Stempel, Bild-, Film- und Tonaufzeichnungen, Karteien sowie Dateien einschließlich der Ordnungen und Verfahren, um das Schriftgut auswerten zu können.

(2) Archivgut ist das Schriftgut, das von bleibendem Wert für die Erfüllung öffentlicher Aufgaben, für die Sicherung berechtigter privater Interessen oder für die Forschung ist.

§ 3

Ermittlung und Übernahme des Archivgutes

(1) ¹Die in § 1 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 genannten Stellen haben sämtliches Schriftgut, dessen Aufbewahrungsfrist abgelaufen ist oder das aus sonstigen Gründen ausgesondert werden soll, dem Landesarchiv in regelmäßigen Abständen im Originalzustand zur Übernahme anzubieten. ²Dazu gehört auch Schriftgut, das nach Rechtsvorschriften des Bundes der Geheimhaltung unterliegt, und Schriftgut, das besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Abs. 1 der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung) enthält. ³Spätestens 30 Jahre nach der letzten inhaltlichen Bearbeitung ist jegliches Schriftgut zur Übernahme anzubieten. ⁴Satz 1 gilt nicht für den Landtag.

(2) ¹Daten in automatisierten Dateien sind in Form einer Abbildung zur Übernahme anzubieten. ²Der Zeitpunkt der Herstellung, die Form der Datenübermittlung und eine etwaige Auswahl der Daten sind vorab zwischen dem Landesarchiv und der dateiführenden Stelle zu vereinbaren.

(3) ¹Daten, die unzulässig gespeichert sind, dürfen nicht angeboten werden. ²Sind solche Daten dem Landesarchiv übermittelt worden, so sind sie dort auf Ersuchen der übermittelnden Stelle zu löschen.

Ergänzende Rechtsvorschriften

(4) ¹Das Landesarchiv stellt fest, welches Schriftgut Archivgut nach § 2 Abs. 2 ist. ²Es kann die Pflicht, Schriftgut anzubieten, einschränken.

(5) Das Landesarchiv kann bereits aus Schriftgut, dessen Aufbewahrungsfrist noch nicht abgelaufen ist, das Archivgut ermitteln.

(6) ¹Die in § 7 Abs. 1 Satz 1 genannten Einrichtungen können ihr Schriftgut dem Landesarchiv zur Übernahme anbieten. ²Die §§ 3a, 3b und 4 Satz 2 sowie die §§ 5 bis 6a sind anzuwenden. ³Die Einrichtungen regeln ihre Rechte und Pflichten hinsichtlich des Archivguts durch Vereinbarung mit dem Landesarchiv.

(7) ¹Private sowie Religionsgemeinschaften, die als Körperschaft des öffentlichen Rechts anerkannt sind, können ihr Schriftgut dem Landesarchiv anbieten. ²In Vereinbarungen dieser Personen und Religionsgemeinschaften mit dem Landesarchiv kann von den §§ 5 und 6 abgewichen werden.

§ 7

Archivgut des Landtages, der kommunalen Körperschaften und sonstiger Einrichtungen

(1) ¹Der 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. ²Dazu unterhält der Landtag ein eigenes Archiv oder bietet sein Schriftgut nach § 3 Abs. 6 dem Landesarchiv zur Übernahme an. ³Im 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) ¹Soweit 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. ²Die §§ 3a, 3b und 4 Satz 1 sowie die §§ 5 bis 6a gelten entsprechend. ³Soweit 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. ⁴Im Übrigen regeln die in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen die Angelegenheiten ihrer Archive in eigener Zuständigkeit.

Verwaltungsvorschriften zum Niedersächsischen Archivgesetz

I.

Bei der Anwendung des NArchG vom 25.5.1993 (Nds. GVBl. S. 129), geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5.11.2004 (Nds. GVBl. S. 402), sind folgende Erläuterungen zu beachten:

Zu § 3 Abs. 1 Satz 1

3.1 Für die in § 1 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 genannten anbieterpflichtigen Stellen sind im Landesarchiv zuständig

3.1.1. für die obersten Landesbehörden und zentralen Fachbehörden

das Hauptstaatsarchiv Hannover;

3.1.2

- a) für die übrigen in § 1 Abs. 1 NArchG genannten Stellen in der Region Hannover sowie in den Landkreisen Diepholz, Hameln-Pyrmont, Hildesheim, Holzminden und Nienburg (Weser) das Hauptstaatsarchiv Hannover;
- b) in den Landkreisen Aurich, Leer und Wittmund sowie der Stadt Emden das Staatsarchiv Aurich;
- c) im Landkreis Schaumburg das Staatsarchiv Bückeburg;

- d) in den Landkreisen Ammerland, Cloppenburg, Friesland, Oldenburg, Wesermarsch und Vechta sowie den Städten Delmenhorst, Oldenburg (Oldenburg) und Wilhelmshaven
das Staatsarchiv Oldenburg;
- e) in den Landkreisen Emsland, Grafschaft Bentheim und Osnabrück sowie der Stadt Osnabrück
das Staatsarchiv Osnabrück;
- f) in den Landkreisen Celle, Cuxhaven, Harburg, Lüchow-Dannenberg, Lüneburg, Osterholz, Rotenburg (Wümme), Soltau-Fallingb., Stade, Uelzen und Verden
das Staatsarchiv Stade;
- g) in den Landkreisen Gifhorn, Göttingen, Goslar, Helmstedt, Northeim, Osterode am Harz, Peine und Wolfenbüttel sowie den Städten Braunschweig, Salzgitter und Wolfsburg
das Staatsarchiv Wolfenbüttel.

Strafgesetzbuch (StGB)

– Auszug –

Besonderer Teil

Fünftehnter Abschnitt

Verletzung des persönlichen Lebens- und Geheimbereichs

§ 203

Verletzung von Privatgeheimnissen

(1) ¹Wer 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, Kammerrechtsbeistand, 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,
 5. Mitglied oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,
 6. staatlich anerkanntem Sozialarbeiter oder staatlich anerkanntem Sozialpädagogen oder
 7. 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) ¹Ebenso 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.

²Einem 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

anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekanntgegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.

(3) ¹Kein Offenbaren im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn die in den Abs. 1 und 2 genannten Personen Geheimnisse den bei ihnen berufsmäßig tätigen Gehilfen oder den bei Ihnen zur Vorbereitung auf den Beruf tätigen Personen zugänglich machen. ²Die in den Abs. 1 und 2 Genannten dürfen fremde Geheimnisse gegenüber sonstigen Personen offenbaren, die an ihrer beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit mitwirken, soweit dies für die Inanspruchnahme der Tätigkeit der sonstigen mitwirkenden Personen erforderlich ist; das Gleiche gilt für sonstige mitwirkende Personen, wenn diese sich weiterer Personen bedienen, die an der beruflichen Tätigkeit, der in den Abs. 1 und 2 genannten mitwirken.

(4) ¹Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis offenbart, dass ihm bei der Ausübung oder bei Gelegenheit seiner Tätigkeit als mitwirkende Person oder als bei den in den Abs. 1 und 2 genannten Personen tätiger Beauftragter für den Datenschutz bekannt geworden ist. ²Ebenso wird bestraft wer,

1. als in den Abs. 1 und 2 genannte Person nicht dafür Sorge getragen hat, dass eine sonstige mitwirkende Person, die unbefugt ein fremdes, ihr bei der Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit bekannt gewordenes Geheimnis offenbart, zur Geheimhaltung verpflichtet wurde; dies gilt nicht für sonstige mitwirkende Personen, die selbst eine in den Abs. 1 oder 2 genannte Person sind,
2. als im Abs. 3 genannte mitwirkende Person sich einer weiteren mitwirkenden Person, die unbefugt ein fremdes, ihr bei der Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit bekannt gewordenes Geheimnis offenbart, bedient und nicht dafür Sorge getragen hat, dass diese zur Geheimhaltung verpflichtet wurde; dies gilt nicht für sonstige mitwirkende Personen, die selbst eine in den Abs. 1 oder 2 genannte Person sind, oder
3. nach dem Tod der nach S. 1 oder nach den Abs. 1 oder 2 verpflichteten Person ein fremdes Geheimnis unbefugt offenbart, dass er von dem Verstorbenen erfahren oder aus dessen Nachlass erlangt hat.

(5) Die Absätze 1 bis 4 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.

(6) 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

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. 5 gilt entsprechend.

§ 205

Strafantrag

(1) In den Fällen des § 201 Abs. 1 und 2 und der §§ 202, 203 und 204 wird die Tat nur auf Antrag verfolgt. Dies gilt auch in den Fällen, der §§ 201a, 202a, 202b und 202d, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

(2) ¹Stirbt der Verletzte, so geht das Antragsrecht nach § 77 Abs. 2 auf die Angehörigen über; dies gilt nicht in den Fällen der §§ 202a, 202b und 202d. ²Gehört das Geheimnis nicht zum persönlichen Lebensbereich des Verletzten, so geht das Antragsrecht bei Straftaten nach den §§ 203 und 204 auf die Erben über. Offenbart oder verwertet der Täter in den Fällen der §§ 203 und 204 das Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen, so gelten die S. 1 und 2 sinngemäß.

Dreißigster Abschnitt
Straftaten im Amt

§ 353b

Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht

(1) ¹Wer 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. ²Hat 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.

(3a) Beihilfehandlungen einer in § 53 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 der Strafprozessordnung genannten Person sind nicht rechtswidrig, wenn sie sich auf die Entgegennahme, Auswertung oder Veröffentlichung des Geheimnisses oder des Gegenstandes oder der Nachricht, zu deren Geheimhaltung eine besondere Verpflichtung besteht, beschränken.

(4) ¹Die Tat wird nur mit Ermächtigung verfolgt. ²Die 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.

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX)

– Auszug –

TEIL 3

Besondere Regelungen zur Teilhabe Schwerbehinderter (Schwerbehindertenrecht)

Kapitel 3

Sonstige Pflichten der Arbeitgeber; Rechte der schwerbehinderten Menschen

§ 163

Zusammenwirken der Arbeitgeber mit der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern

(1) Die Arbeitgeber haben, gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen und dieses den Vertretern oder Vertreterinnen der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamtes, die für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständig sind, auf Verlangen vorzulegen.

(2) ¹Die Arbeitgeber haben der für ihren Sitz zuständigen Agentur für Arbeit einmal jährlich bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr, aufgliederung nach Monaten, die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind. ²Der Anzeige sind das nach Absatz 1 geführte Verzeichnis sowie eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zur Weiterleitung an das für ihren Sitz zuständige Integrationsamt beizufügen. ³Dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers ist je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zu übermitteln.

(3) Zeigt ein Arbeitgeber die Daten bis zum 30. Juni nicht, nicht richtig oder nicht vollständig an, erlässt die Bundesagentur für Arbeit nach Prüfung in tatsächlicher sowie in rechtlicher Hinsicht einen Feststellungsbescheid über die zur Berechnung der Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen und der besetzten Arbeitsplätze notwendigen Daten.

(4) Die Arbeitgeber, die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen nicht zur Verfügung zu stellen haben, haben die Anzeige nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung zu erstatten, die mit dem Ziel der Erfassung der in Absatz 1 genannten Personengruppen, aufgliedert nach Bundesländern, alle fünf Jahre durchgeführt wird.

(5) Die Arbeitgeber haben der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt auf Verlangen die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen am Arbeitsleben notwendig sind.

(6) ¹Für das Verzeichnis und die Anzeige des Arbeitgebers sind die mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen abgestimmten Vordrucke der Bundesagentur für Arbeit zu verwenden. ²Die Bundesagentur für Arbeit soll zur Durchführung des Anzeigeverfahrens in Abstimmung mit der Bundesarbeitsgemeinschaft ein elektronisches Übermittlungsverfahren zulassen.

(7) Die Arbeitgeber haben den Beauftragten der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamtes auf Verlangen Einblick in ihren Betrieb oder ihre Dienststelle zu geben, soweit es im Interesse der schwerbehinderten Menschen erforderlich ist und Betriebs- oder Dienstgeheimnisse nicht gefährdet werden.

(8) Die Arbeitgeber haben die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen (§ 177 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und § 180 Absatz 1 bis 5) unverzüglich nach der Wahl und ihren Inklusionsbeauftragten für die Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen (§ 181 Satz 1) unverzüglich nach der Bestellung der für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen.

§ 164

Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(1) ¹Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. ²Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. ³Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor. ⁴Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. ⁵Bei Bewerbungen schwerbehinderter Richterinnen und Richter wird der Präsidialrat unterrichtet und gehört, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. ⁶Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 und hören die in § 176 genannten Vertretungen an. ⁷Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 176 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. ⁸Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. ⁹Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. ¹⁰Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

(2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

(3) Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(4) ¹Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung.

²Bei der Durchführung der Maßnahmen nach Satz 1 Nummer 1, 4 und 5 unterstützen die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. ³Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

(5) ¹Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. ²Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. ³Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 165

Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

¹Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 156). ²Mit dieser Meldung gilt die Zustimmung zur Veröffentlichung der Stellenangebote als erteilt. ³Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. ⁴Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Einer Inklusionsvereinbarung nach § 166 bedarf es nicht, wenn für die Dienststellen dem § 166 entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden.

§ 166

Inklusionsvereinbarung

(1) ¹Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (§ 181) eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. ²Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beteiligung der in § 176 genannten Vertretungen hierüber verhandelt. ³Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, steht das Antragsrecht den in § 176 genannten Vertretungen zu. ⁴Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung kann das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. ⁵Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden. ⁶Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt.

(2) ¹Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen. Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen. ²Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen.

(3) In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden

1. zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
2. zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
3. zu Teilzeitarbeit,
4. zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
5. zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung,
6. über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.

(4) In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

§ 167

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 § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrations-

amt 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) ¹Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, 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). ²Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. ³Die 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. ⁴Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. ⁵Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 erbracht werden. ⁶Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. ⁷Sie 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.

Kapitel 4

Kündigungsschutz

§ 168

Erfordernis der Zustimmung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

§ 169

Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen.

§ 170

Antragsverfahren

(1) ¹Die Zustimmung zur Kündigung beantragt der Arbeitgeber bei dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich oder elektronisch. ²Der Begriff des Betriebes und der Begriff der Dienststelle im Sinne dieses Teils 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.

§ 171

Entscheidung des Integrationsamtes

(1) Das Integrationsamt soll die Entscheidung, falls erforderlich, auf Grund mündlicher Verhandlung, innerhalb eines Monats vom Tag des Eingangs des Antrages an treffen.

(2) ¹Die Entscheidung wird dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Menschen zugestellt. ²Der Bundesagentur für Arbeit wird eine Abschrift der Entscheidung übersandt.

(3) Erteilt das Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären.

(4) Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung.

(5) ¹In den Fällen des § 172 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass die Entscheidung innerhalb eines Monats vom Tag des Eingangs des Antrages an zu treffen ist. ²Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt. ³Die Absätze 3 und 4 gelten entsprechend.

§ 172

Einschränkungen der Ermessensentscheidung

(1) ¹Das Integrationsamt erteilt die Zustimmung bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen, die nicht nur vorübergehend eingestellt oder aufgelöst werden, wenn zwischen dem Tag der Kündigung und dem Tag, bis zu dem Gehalt oder Lohn gezahlt wird, mindestens drei Monate liegen. ²Unter der gleichen Voraussetzung soll es die Zustimmung auch bei Kündigungen in Betrieben und Dienststellen erteilen, die nicht nur vorübergehend wesentlich eingeschränkt werden, wenn die Gesamtzahl der weiterhin beschäftigten schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 154 ausreicht. ³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz desselben Betriebes oder derselben Dienststelle oder auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb oder einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen möglich und für den Arbeitgeber zumutbar ist.

(2) Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn dem schwerbehinderten Menschen ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist.

(3) Ist das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet, soll das Integrationsamt die Zustimmung erteilen, wenn

1. der schwerbehinderte Mensch in einem Interessenausgleich namentlich als einer der zu entlassenden Arbeitnehmer bezeichnet ist (§ 125 der Insolvenzordnung),
2. die Schwerbehindertenvertretung beim Zustandekommen des Interessenausgleichs gemäß § 178 Absatz 2 beteiligt worden ist,
3. der Anteil der nach dem Interessenausgleich zu entlassenden schwerbehinderten Menschen an der Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen nicht größer ist als der Anteil der zu entlassenden übrigen Arbeitnehmer an der Zahl der beschäftigten übrigen Arbeitnehmer und
4. die Gesamtzahl der schwerbehinderten Menschen, die nach dem Interessenausgleich bei dem Arbeitgeber verbleiben sollen, zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 154 ausreicht.

§ 173

Ausnahmen

(1) Die Vorschriften dieses Kapitels gelten nicht für schwerbehinderte Menschen,

1. deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht oder
2. die auf Stellen im Sinne des § 156 Absatz 2 Nummer 2 bis 5 beschäftigt werden oder
3. deren Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet wird, sofern sie
 - a) das 58. Lebensjahr vollendet haben und Anspruch auf eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung auf Grund eines Sozialplanes haben oder
 - b) Anspruch auf Knappschaftsausgleichsleistung nach dem Sechsten Buch oder auf Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus haben.

Satz 1 Nummer 3 (Buchstabe a und b) finden Anwendung, wenn der Arbeitgeber ihnen die Kündigungsabsicht rechtzeitig mitgeteilt hat und sie der beabsichtigten Kündigung bis zu deren Ausspruch nicht widersprechen.

(2) Die Vorschriften dieses Kapitels finden ferner bei Entlassungen, die aus Witterungsgründen vorgenommen werden, keine Anwendung, sofern die Wiedereinstellung der schwerbehinderten Menschen bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährleistet ist.

(3) Die Vorschriften dieses Kapitels finden ferner keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder das Versorgungsamt nach Ablauf der Frist des § 152 Absatz 1 Satz 3 eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte.

(4) Der Arbeitgeber zeigt Einstellungen auf Probe und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 unabhängig von der Anzeigepflicht nach anderen Gesetzen dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen an.

§ 174

Außerordentliche Kündigung

(1) Die Vorschriften dieses Kapitels gelten mit Ausnahme von § 169 auch bei außerordentlicher Kündigung, soweit sich aus den folgenden Bestimmungen nichts Abweichendes ergibt.

(2) ¹Die Zustimmung zur Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen beantragt werden; maßgebend ist der Eingang des Antrages bei dem Integrationsamt. ²Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

(3) ¹Das Integrationsamt trifft die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen vom Tag des Eingangs des Antrages an. ²Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt.

(4) Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grund erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

(5) Die Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Absatz 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.

§ 175

Erweiterter Beendigungsschutz

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung erfolgt.

Die Vorschriften dieses Kapitels über die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung gelten entsprechend.

Kapitel 5

Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, Schwerbehindertenvertretung, Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers

§ 176

Aufgaben des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrates

¹Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat fördern die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. ²Sie achten insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.

§ 177

Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

(1) ¹In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt. ²Ferner wählen bei Gerichten, denen mindestens fünf schwerbehinderte Richter oder Richterinnen angehören, diese einen Richter oder eine Richterin zu ihrer Schwerbehindertenvertretung. ³Satz 2 gilt entsprechend für Staatsanwälte oder Staatsanwältinnen, soweit für sie eine besondere Personalvertretung gebildet wird. ⁴Betriebe oder Dienststellen, die die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht erfüllen, können für die Wahl mit räumlich nahe liegenden Betrieben des Arbeitgebers oder gleichstufigen Dienststellen derselben Verwaltung zusammengefasst werden; soweit erforderlich, können Gerichte unterschiedlicher Gerichtszweige und Stufen zusammengefasst werden. ⁵Über die Zusammenfassung entscheidet der Arbeitgeber im Benehmen mit dem für den Sitz der Betriebe oder Dienststellen einschließlich Gerichten zuständigen Integrationsamt.

(2) Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

(3) ¹Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören; besteht der Betrieb oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit. ²Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat nicht angehören kann.

(4) In Dienststellen der Bundeswehr sind auch schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten wahlberechtigt und auch Soldatinnen und Soldaten wählbar.

(5) ¹Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. ²Außerhalb dieser Zeit finden Wahlen statt, wenn

1. das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig erlischt und ein stellvertretendes Mitglied nicht nachrückt,
2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
3. eine Schwerbehindertenvertretung noch nicht gewählt ist.

²Hat außerhalb des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraumes eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden, wird die Schwerbehindertenvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu gewählt. ³Hat die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung zum Beginn des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, wird die Schwerbehindertenvertretung im übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen neu gewählt.

(6) ¹Die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. ²Im Übrigen sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung, den Wahlschutz und die Wahlkosten bei der Wahl des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates sinngemäß anzuwenden. ³In Betrieben und Dienststellen mit weniger als 50 wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen wird die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied im vereinfachten Wahlverfahren gewählt, sofern der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht. ⁴Ist in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, so kann das für den Betrieb oder die Dienststelle zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung schwerbehinderter Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einladen.

(7) ¹Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre. ²Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. ³Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richterverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. ⁴Scheidet die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt aus, rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach;

dies gilt für das stellvertretende Mitglied entsprechend. ⁵Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen kann der Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt (§ 202) das Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson wegen grober Verletzung ihrer Pflichten beschließen.

(8) In Betrieben gilt § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend.

§ 178

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

(1) ¹Die 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. ²Sie 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 §§ 154, 155 und 164 bis 167 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.

³Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 152 Absatz 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit. ⁴In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. ⁵Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied herangezogen werden. ⁶Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

(2) ¹Der 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. ²Die 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. ³Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam. ⁴Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 164 Absatz 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 164 Absatz 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

(3) ¹Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. ²Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(4) ¹Die 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. ²Erachtet 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 Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. ³Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert. ⁴In den Fällen des § 21e Absatz 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung, außer in Eilfällen, auf Antrag einer betroffenen schwerbehinderten Richterin oder eines schwerbehinderten Richters vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören.

(5) Die Schwerbehindertenvertretung wird zu Besprechungen nach § 74 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechts zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzu-gezogen.

(6) ¹Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. ²Die 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.

§ 179

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen

(1) Die Vertrauenspersonen führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Die Vertrauenspersonen dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

3) ¹Die Vertrauenspersonen besitzen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Betriebs-, Personal-, Staatsanwalts- oder Richterrates. ²Das stellvertretende Mitglied besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 178 Absatz 1 Satz 4 und 5 die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der in Satz 1 genannten Vertretungen.

(4) ¹Die Vertrauenspersonen werden von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. ²Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weitergehende Vereinbarungen sind zulässig. ³Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme der Vertrauensperson und des mit der höchsten Stimmzahl gewählten stellvertretenden Mitglieds sowie in den Fällen des § 178 Absatz 1 Satz 5 auch des jeweils mit der nächsthöheren Stimmzahl gewählten weiteren stellvertretenden Mitglieds an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

(5) ¹Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden. ²Innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihrer Freistellung ist ihnen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes oder der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung in dem Betrieb oder der Dienststelle nachzuholen. ³Für Vertrauenspersonen, die drei volle aufeinander folgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der genannte Zeitraum auf zwei Jahre.

(6) Zum Ausgleich für ihre Tätigkeit, die aus betriebsbedingten oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, haben die Vertrauenspersonen Anspruch auf entsprechende Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge.

(7) ¹Die Vertrauenspersonen sind verpflichtet,

Ergänzende Rechtsvorschriften

1. ihnen wegen ihres Amtes anvertraute oder sonst bekannt gewordene fremde Geheimnisse, namentlich zum persönlichen Lebensbereich gehörende Geheimnisse, nicht zu offenbaren und
2. ihnen wegen ihres Amtes bekannt gewordene und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnete Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.

²Diese Pflichten gelten auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt. ³Sie gelten nicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern, soweit deren Aufgaben den schwerbehinderten Menschen gegenüber es erfordern, gegenüber den Vertrauenspersonen in den Stufenvertretungen (§ 180) sowie gegenüber den in § 79 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes und den in den entsprechenden Vorschriften des Personalvertretungsrechts genannten Vertretungen, Personen und Stellen.

(8) ¹Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber; für öffentliche Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend. ²Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme der stellvertretenden Mitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten. ³Satz 1 umfasst auch eine Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang.

(9) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts oder Präsidialrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

§ 180

Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

(1) ¹Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat errichtet, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. ²Ist eine Schwerbehindertenvertretung nur in einem der Betriebe oder in einer der Dienststellen gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(3) ¹Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet ist, gilt Absatz 1 sinngemäß mit der Maßgabe, dass bei den Mittelbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung zu wählen ist. ²Bei den obersten Dienstbehörden ist von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen; ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt.

(4) ¹Für Gerichte eines Zweiges der Gerichtsbarkeit, für die ein Bezirks- oder Hauptrichterrat gebildet ist, gilt Absatz 3 entsprechend. ²Sind in einem Zweig der Gerichtsbarkeit bei den Gerichten der Länder mehrere Schwerbehindertenvertretungen nach § 177 zu wählen und ist in diesem Zweig kein Hauptrichterrat gebildet, ist in entsprechender Anwendung von Absatz 3 eine Hauptschwerbehindertenvertretung zu wählen. ³Die Hauptschwerbehindertenvertretung nimmt die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Präsidialrat wahr.

(5) Für jede Vertrauensperson, die nach den Absätzen 1 bis 4 neu zu wählen ist, wird wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.

(6) ¹Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können, sowie die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist; dies umfasst auch Verhandlungen und den Abschluss entsprechender Inklusionsvereinbarungen. ²Satz 1 gilt entsprechend für die Konzern-, Bezirks- und Hauptschwer-

behindertenvertretung sowie für die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde, wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt sind. ³Die nach Satz 2 zuständige Schwerbehindertenvertretung ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig; sie gibt der Schwerbehindertenvertretung der Dienststelle, die den schwerbehinderten Menschen beschäftigt, Gelegenheit zur Äußerung. ⁴Satz 3 gilt nicht in den Fällen, in denen der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist.

(7) § 177 Absatz 3 bis 8, § 178 Absatz 1 Satz 4 und 5, Absatz 2, 4, 5 und 7 und § 179 gelten entsprechend, § 177 Absatz 5 mit der Maßgabe, dass die Wahl der Gesamt- und Bezirksschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar, die der Konzern- und Hauptschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März stattfindet, § 177 Absatz 6 mit der Maßgabe, dass bei den Wahlen zu überörtlichen Vertretungen der zweite Halbsatz des Satzes 3 nicht gilt.

(8) § 178 Absatz 6 gilt für die Durchführung von Versammlungen der Vertrauens- und der Bezirksvertrauenspersonen durch die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend.

§ 181

Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber bestellt einen Inklusionsbeauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt; falls erforderlich, können mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden. Der Inklusionsbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Der Inklusionsbeauftragte achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.

§ 182

Zusammenarbeit

(1) Arbeitgeber, Inklusionsbeauftragter 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) Die in Absatz 1 genannten Personen und Vertretungen, die mit der Durchführung dieses Teils beauftragten Stellen und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Vertrauensperson und Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers sind Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und zu dem Integrationsamt.

Hinweis:

Zum Zeitpunkt der Drucklegung dieser Broschüre ist ein Entwurf eines neuen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes nach Anhörung betroffener Verbände fertiggestellt. Es ist daher naheliegend, dass die hier abgedruckte Version im Verlauf der kommenden Personalrats-Legislaturperiode nicht mehr gültig sein wird. Bitte daher umgehend vor Anwendung der hier abgedruckten Vorschriften die Gültigkeit überprüfen.

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 9. Dezember 2010 in der Fassung vom 01.02.2011

- 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) ¹Für öffentliche Theater und Orchester sowie für öffentliche außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nur insoweit, als dem nicht die Eigenart dieser Einrichtungen entgegensteht. ²Sie 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) ¹Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. ²Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

(4) ¹Bereich im Sinne dieses Gesetzes ist eine Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe. ²Abweichend 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

¹Beschäftigten, 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. ²Die 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) ¹Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. ²Können 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) ¹Den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. ²Eine 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) ¹Eine 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. ²Eine 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) ¹In allen Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind Stellen grundsätzlich auszuschreiben. ²In der Stellenausschreibung ist das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. ³Außerdem ist darin auf mögliche Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. ⁴Die 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) ¹Bei 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. ²Satz 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) ¹Falls 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. ²Falls 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) ¹Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. ²Hat 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) ¹In 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. ²Eine 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) ¹Absatz 5 gilt für die Besetzung von Ausbildungsplätzen entsprechend, solange der Frauen- oder Männeranteil bei den Auszubildenden in einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. ²Satz 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) ¹Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, teilnehmen können. ²Im 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) ¹Jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten hat erstmals bis zum 31. Dezember 2011 jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. ²Außenstellen mit mindestens 50 Beschäftigten, die befugt sind, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen, müssen jeweils zusätzlich einen eigenen Gleichstellungsplan erstellen.

(2) ¹Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. ²Im 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) ¹Zum Abbau von Unterrepräsentanz muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vomhundertsätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, enthalten. ²Für 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. ³Die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen, Dienststellen und Außenstellen sind zu berücksichtigen. ⁴Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben nach Satz 1 sind konkret zu benennen. ⁵Zur 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) ¹Die 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. ²Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben zu beachten.

(2) ¹Nach 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. ²Sie gibt dies den Beschäftigten innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans zur Kenntnis.

§ 17

Ausbildung

¹Unterrepräsentanz 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. ²Bereich 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) ¹Jede 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. ²Dienststellen 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. ³Die Bestellung weiterer Gleichstellungsbeauftragter oder Vertreterinnen für abgegrenzte Aufgabenbereiche ist zulässig. ⁴Die Dienststelle oder die Außenstelle bestellt die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertreterin mit deren Einverständnis. ⁵Vor der Bestellung sind die Beschäftigten anzuhören. ⁶Das Ergebnis der Anhörung ist zu berücksichtigen.

(2) ¹Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin erfolgt für die Dauer von vier Jahren; sie kann mit ihrem Einverständnis aufgehoben werden. ²Im 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) ¹Die 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. ²Sie 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. ³Zu 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.

⁴Die 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) Der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. ²Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf die Gleichstellungsbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat. ³Sie 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) Die Gleichstellungsbeauftragte richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein. ²Sie beruft mindestens einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle ein (Frauenversammlung). ³Ist sie für mehrere Dienststellen zuständig, so ist in jeder der Dienststellen eine Frauenversammlung einzuberufen. ⁴Sie kann Teilversammlungen abhalten.

§ 21

Beanstandungsrecht

¹Hält 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. ²Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. ³Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden kann. ⁴Im Fall der fristgerechten Beanstandung hat die Dienststelle unter Beachtung der Einwände neu zu entscheiden. ⁵Bis zu der erneuten Entscheidung darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. ⁶Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dieses schriftlich gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen. ⁷Wird 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) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin sind der Leitung der Dienststelle unmittelbar unterstellt. ²Sie dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder Vertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder der sonstigen Vergütungen ganz oder teilweise zu entlasten. ²Die 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.

³In 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. ⁴Bei 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. ⁵Die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. ⁶Auf 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) ¹Die 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. ²In 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. ³Hat 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) ¹Beträgt 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. ²Damit können die Vertreterin entlastet oder weitere Gleichstellungsbeauftragte für den nachgeordneten Bereich bestellt werden. ³Absatz 2 Satz 6 gilt entsprechend.

5) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten. ²Ihr 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) ¹Personen, 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. ²Dies gilt auch für sonstige Angelegenheiten, es sei denn, sie bedürfen ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach keiner vertraulichen Behandlung. ³Die Verpflichtung nach Satz 1 entfällt bei schriftlicher Einwilligung der betroffenen Beschäftigten. ⁴Die 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.

Niedersächsisches Gesetz über die kommunale Zusammenarbeit (NKomZG)

– Auszug –

VIERTER TEIL

Zweckverband

§ 10

Organe

¹Organe des Zweckverbandes sind die Verbandsversammlung und die Verbandsgeschäftsführerin oder der Verbandsgeschäftsführer. ²Die Verbandsordnung kann als weiteres Organ einen Verbandsausschuss vorsehen; in diesem Fall regelt sie seine Rechtsstellung, seine Zusammensetzung und seine Aufgaben.

§ 13 Aufgaben der Verbandsversammlung

¹Die Verbandsversammlung beschließt über

1. Änderungen der Verbandsordnung,
2. die Auflösung oder Umwandlung des Zweckverbandes in eine Kapitalgesellschaft,
3. die Wahl ihrer oder ihres Vorsitzenden,
4. die Wahl der Verbandsgeschäftsführerin oder des Verbandsgeschäftsführers und die Regelung der Stellvertretung,
5. die Bestimmung einer anderen Person im Sinne des §15 Abs.2 Satz 3, Angelegenheiten, über die nach den Vorschriften des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes die Vertretung oder der Hauptausschuss beschließt.

²Die Verbandsordnung kann die Beschlussfassung über einzelne der in Satz 1 Nr.6 genannten Angelegenheiten einem anderen Organ zuweisen; dies gilt nicht für Rechtssetzungsbefugnisse.

Wasserverbandsgesetz (WVG)

– Auszug –

ERSTER TEIL

Allgemeine Vorschriften für den Verband

§ 1

Zweck und Rechtsform

(1) Zur Erfüllung der in § 2 genannten Aufgaben kann ein Wasser- und Bodenverband (Verband) als Körperschaft des öffentlichen Rechts errichtet werden; er ist keine Gebietskörperschaft.

(2) ¹Der Verband dient dem öffentlichen Interesse und dem Nutzen seiner Mitglieder; er verwaltet sich im Rahmen der Gesetze selbst. ²Er kann nach Maßgabe landesrechtlicher Vorschriften Beamte im Sinne des Beamtenrechtsrahmengesetzes haben.

§ 6

Satzung

(1) Die Rechtsverhältnisse des Verbands und die Rechtsbeziehungen zu den Verbandsmitgliedern werden durch eine Satzung geregelt, soweit nicht dieses Gesetz oder Rechtsvorschriften der Länder etwas anderes bestimmen.

...

(3) Wenn der Verband Beamte haben soll, muß die Satzung zusätzlich auch Bestimmungen über die Rechtsverhältnisse der Beamten des Verbands, insbesondere hinsichtlich des als oberste Dienstbehörde zuständigen Organs sowie der als Dienstvorgesetzte vorzusehenden Stelle, enthalten.

VIERTER TEIL

Verbandsverfassung

§ 46

Organe

(1) ¹Organe des Verbands sind die Versammlung der Verbandsmitglieder (Verbandsversammlung) und der Vorstand. ²Die Satzung kann bestimmen, dass der Verband anstelle der Verbandsversammlung einen Verbandsausschuss als Vertreterversammlung der Verbandsmitglieder hat.

(2) Die Organe können eine andere Bezeichnung führen.

§ 47

Verbandsversammlung

(1) Die Verbandsversammlung hat folgende Aufgaben:

1. Wahl und Abberufung der Vorstandsmitglieder sowie ihrer Stellvertreter,
2. Beschlussfassung über Änderungen der Satzung, des Unternehmens, des Plans oder der Aufgaben sowie über die Grundsätze der Geschäftspolitik,
3. Beschlussfassung über die Umgestaltung und die Auflösung des Verbands,
4. Wahl der Schaubeauftragten,
5. Festsetzung des Haushaltsplans sowie von Nachtragshaushaltsplänen,
6. Einspruch gegen eine Zwangsfestsetzung des Haushaltsplans,
7. Entlastung des Vorstands,

8. Festsetzung von Grundsätzen für Dienst- und Anstellungsverhältnisse und von Vergütungen für Vorstandsmitglieder und Mitglieder des Verbandsausschusses,
 9. Beschlußfassung über Rechtsgeschäfte zwischen Vorstandsmitgliedern und den Verband,
 10. Beratung des Vorstands in allen wichtigen Angelegenheiten.
- (2) Die Satzung kann weitere Aufgaben vorsehen.

§ 49

Verbandsausschuss

(1) Hat der Verband keine Verbandsversammlung, obliegen deren Aufgaben einem Verbandsausschuss. Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Verbandsversammlung gelten für den Verbandsausschuss entsprechend, sofern dieses Gesetz keine abweichende Regelung trifft.

(2) ¹Die Verbandsmitglieder wählen die Mitglieder des Verbandsausschusses in durch die Satzung bestimmten Zeitabständen aus ihrer Mitte in einer Mitgliederversammlung; die Satzung kann ein anderes Wahlverfahren zulassen. ²Wiederwahl ist möglich. ³Die Satzung kann für jedes Mitglied des Verbandsausschusses einen ständigen Vertreter zulassen.

§ 54

Geschäfte des Vorstands

(1) Der Vorstand leitet den Verband nach Maßgabe dieses Gesetzes und der Satzung in Übereinstimmung mit den von der Verbandsversammlung beschlossenen Grundsätzen. Ihm obliegen alle Geschäfte, zu denen nicht durch Gesetz oder Satzung die Verbandsversammlung berufen ist.

§ 57

Geschäftsführer

Der Verband kann einen oder mehrere Geschäftsführer bestellen. Das Nähere regelt die Satzung.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

– Auszug –

Buch 1

Allgemeiner Teil

ABSCHNITT 4

Fristen, Termine

§ 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. 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.

§ 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

ABSCHNITT 3

Schuldverhältnisse aus Verträgen

Titel 1

Begründung, Inhalt und Beendigung

Untertitel 3

Anpassung und Beendigung von Verträgen

§ 314

Kündigung von Dauerschuldverhältnissen aus wichtigem Grund

(1) ¹Dauerschuldverhältnisse kann jeder Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen. ²Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn dem kündigenden Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses bis zur vereinbarten Beendigung oder bis zum Ablauf einer Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

(2) ¹Besteht der wichtige Grund in der Verletzung einer Pflicht aus dem Vertrag, ist die Kündigung erst nach erfolglosem Ablauf einer zur Abhilfe bestimmten Frist oder nach erfolgloser Abmahnung zulässig. ²Für die Entbehrlichkeit der Bestimmung einer Frist zur Abhilfe und für die Entbehrlichkeit einer Abmahnung findet § 323 Absatz 2 Nummer 1 und 2 entsprechende Anwendung. ³Die Bestimmung einer Frist zur Abhilfe und eine Abmahnung sind auch entbehrlich, wenn besondere Umstände vorliegen, die unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die sofortige Kündigung rechtfertigen.

Titel 2

Gegenseitiger Vertrag

§ 323

Rücktritt wegen nicht oder nicht vertragsgemäß erbrachter Leistung

(1) Erbringt bei einem gegenseitigen Vertrag der Schuldner eine fällige Leistung nicht oder nicht vertragsgemäß, so kann der Gläubiger, wenn er dem Schuldner erfolglos eine angemessene Frist zur Leistung oder Nacherfüllung bestimmt hat, vom Vertrag zurücktreten.

(2) Die Fristsetzung ist entbehrlich, wenn

1. der Schuldner die Leistung ernsthaft und endgültig verweigert,
2. der Schuldner die Leistung bis zu einem im Vertrag bestimmten Termin oder innerhalb einer im Vertrag bestimmten Frist nicht bewirkt, obwohl die termin- oder fristgerechte Leistung nach einer Mitteilung des Gläubigers an den Schuldner vor Vertragsschluss oder auf Grund anderer den Vertragsabschluss begleitenden Umstände für den Gläubiger wesentlich ist, oder
3. im Falle einer nicht vertragsgemäß erbrachten Leistung besondere Umstände vorliegen, die unter Abwägung der beiderseitigen Interessen den sofortigen Rücktritt rechtfertigen.

(3) Kommt nach der Art der Pflichtverletzung eine Fristsetzung nicht in Betracht, so tritt an deren Stelle eine Abmahnung.

ABSCHNITT 8

Einzelne 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.

§ 611a

Arbeitsvertrag

- (1) ¹Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. ²Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. ³Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. ⁴Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. ⁵Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. ⁶Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.
- (2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

§ 612

Vergütung

- (1) Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.
- (2) Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.

§ 612a

Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

§ 613

Unübertragbarkeit

Der zur Dienstleistung Verpflichtete hat die Dienste im Zweifel in Person zu leisten. Der Anspruch auf die Dienste ist im Zweifel nicht übertragbar.

§ 613a

Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

- (1) ¹Geht 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. ²Sind 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. ³Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. ⁴Vor 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) ¹Der 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. ²Werden 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) ¹Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. ²Das 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) ¹Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. ²Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

§ 614

Fälligkeit der Vergütung

¹Die Vergütung ist nach der Leistung der Dienste zu entrichten. ²Ist die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen, so ist sie nach dem Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte zu entrichten.

§ 615

Vergütung bei Annahmeverzug und bei Betriebsrisiko

¹Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. ²Er muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. ³Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt.

§ 616

Vorübergehende Verhinderung

¹Der 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. ²Er 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.

§ 619

Unabdingbarkeit der Fürsorgepflichten

Die dem Dienstberechtigten nach den §§ 617, 618 obliegenden Verpflichtungen können nicht im Voraus durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden.

§ 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.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) ¹Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. ²Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) ¹Einzelvertraglich 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.

²Bei 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. ³Die 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.

§ 623

Schriftform der Kündigung

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 624

Kündigungsfrist bei Verträgen über mehr als fünf Jahre

¹Ist das Dienstverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Verpflichteten nach dem Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. ²Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.

§ 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) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 628

Teilvergütung und Schadensersatz bei fristloser Kündigung

(1) 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.

Ergänzende Rechtsvorschriften

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. 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.

§ 629

Freizeit zur Stellungsuche

Nach der Kündigung eines dauernden Dienstverhältnisses hat der Dienstberechtigte dem Verpflichteten auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren.

§ 630

Pflicht zur Zeugniserteilung

Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete von dem anderen Teil ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienst zu erstrecken. Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Wenn der Verpflichtete ein Arbeitnehmer ist, findet § 109 der Gewerbeordnung Anwendung.

Titel 27

Unerlaubte Handlungen

§ 823

Schadensersatzpflicht

(1) Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

(2) Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt. Ist nach dem Inhalt des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle des Verschuldens ein.

§ 824

Kreditgefährdung

(1) Wer der Wahrheit zuwider eine Tatsache behauptet oder verbreitet, die geeignet ist, den Kredit eines anderen zu gefährden oder sonstige Nachteile für dessen Erwerb oder Fortkommen herbeizuführen, hat dem anderen den daraus entstehenden Schaden auch dann zu ersetzen, wenn er die Unwahrheit zwar nicht kennt, aber kennen muss.

(2) Durch eine Mitteilung, deren Unwahrheit dem Mitteilenden unbekannt ist, wird dieser nicht zum Schadensersatz verpflichtet, wenn er oder der Empfänger der Mitteilung an ihr ein berechtigtes Interesse hat.

§ 825

Bestimmung zu sexuellen Handlungen

Wer einen anderen durch Hinterlist, Drohung oder Missbrauch eines Abhängigkeitsverhältnisses zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen bestimmt, ist ihm zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

§ 826

Sittenwidrige vorsätzliche Schädigung

Wer in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise einem anderen vorsätzlich Schaden zufügt, ist dem anderen zum Ersatz des Schadens verpflichtet.

§ 827

Ausschluss und Minderung der Verantwortlichkeit

Wer im Zustand der Bewusstlosigkeit oder in einem die freie Willensbestimmung ausschließenden Zustand krankhafter Störung der Geistestätigkeit einem anderen Schaden zufügt, ist für den Schaden nicht verantwortlich. Hat er sich durch geistige Getränke oder ähnliche Mittel in einen vorübergehenden Zustand dieser Art versetzt, so ist er für einen Schaden, den er in diesem Zustand widerrechtlich verursacht, in gleicher Weise verantwortlich, wie wenn ihm Fahrlässigkeit zur Last fiele; die Verantwortlichkeit tritt nicht ein, wenn er ohne Verschulden in den Zustand geraten ist.

§ 828

Minderjährige

(3) Wer das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ist, sofern seine Verantwortlichkeit nicht nach Absatz 1 oder 2 ausgeschlossen ist, für den Schaden, den er einem anderen zufügt, nicht verantwortlich, wenn er bei der Begehung der schädigenden Handlung nicht die zur Erkenntnis der Verantwortlichkeit erforderliche Einsicht hat.

§ 829

Ersatzpflicht aus Billigkeitsgründen

Wer in einem der in den §§ 823 bis 826 bezeichneten Fälle für einen von ihm verursachten Schaden auf Grund der §§ 827, 828 nicht verantwortlich ist, hat gleichwohl, sofern der Ersatz des Schadens nicht von einem aufsichtspflichtigen Dritten erlangt werden kann, den Schaden insoweit zu ersetzen, als die Billigkeit nach den Umständen, insbesondere nach den Verhältnissen der Beteiligten, eine Schadloshaltung erfordert und ihm nicht die Mittel entzogen werden, deren er zum angemessenen Unterhalt sowie zur Erfüllung seiner gesetzlichen Unterhaltungspflichten bedarf.

§ 830

Mittäter und Beteiligte

(1) Haben mehrere durch eine gemeinschaftlich begangene unerlaubte Handlung einen Schaden verursacht, so ist jeder für den Schaden verantwortlich. Das Gleiche gilt, wenn sich nicht ermitteln lässt, wer von mehreren Beteiligten den Schaden durch seine Handlung verursacht hat.

(2) Anstifter und Gehilfen stehen Mittätern gleich.

§ 831

Haftung für den Verrichtungsgehilfen

(1) Wer einen anderen zu einer Verrichtung bestellt, ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der andere in Ausführung der Verrichtung einem Dritten widerrechtlich zufügt. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Geschäftsherr bei der Auswahl der bestellten Person und, sofern er Vorrichtungen oder Gerätschaften zu beschaffen oder die Ausführung der Verrichtung zu leiten hat, bei der Beschaffung oder der Leitung die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beobachtet oder wenn der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt entstanden sein würde.

(2) Die gleiche Verantwortlichkeit trifft denjenigen, welcher für den Geschäftsherrn die Besorgung eines der im Absatz 1 Satz 2 bezeichneten Geschäfte durch Vertrag übernimmt.

§ 832

Haftung des Aufsichtspflichtigen

(1) Wer kraft Gesetzes zur Führung der Aufsicht über eine Person verpflichtet ist, die wegen Minderjährigkeit oder wegen ihres geistigen oder körperlichen Zustands der Beaufsichtigung bedarf, ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den diese Person einem Dritten widerrechtlich zufügt. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn er seiner Aufsichtspflicht genügt oder wenn der Schaden auch bei gehöriger Aufsichtsführung entstanden sein würde.

(2) Die gleiche Verantwortlichkeit trifft denjenigen, welcher die Führung der Aufsicht durch Vertrag übernimmt.

§ 834

Haftung des Tieraufsehers

Wer für denjenigen, welcher ein Tier hält, die Führung der Aufsicht über das Tier durch Vertrag übernimmt, ist für den Schaden verantwortlich, den das Tier einem Dritten in der im § 833 bezeichneten Weise zufügt. Die Verantwortlichkeit tritt nicht ein, wenn er bei der Führung der Aufsicht die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beobachtet oder wenn der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt entstanden sein würde.

§ 837

Haftung des Gebäudebesitzers

Besitzt jemand auf einem fremden Grundstück in Ausübung eines Rechts ein Gebäude oder ein anderes Werk, so trifft ihn anstelle des Besitzers des Grundstücks die im § 836 bestimmte Verantwortlichkeit.

§ 838

Haftung des Gebäudeunterhaltungspflichtigen

Wer die Unterhaltung eines Gebäudes oder eines mit einem Grundstück verbundenen Werkes für den Besitzer übernimmt oder das Gebäude oder das Werk vermöge eines ihm zustehenden Nutzungsrechts zu unterhalten hat, ist für den durch den Einsturz oder die Ablösung von Teilen verursachten Schaden in gleicher Weise verantwortlich wie der Besitzer.

§ 839

Haftung bei Amtspflichtverletzung

(1) Verletzt ein Beamter vorsätzlich oder fahrlässig die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht, so hat er dem Dritten den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Fällt dem Beamten nur Fahrlässigkeit zur Last, so kann er nur dann in Anspruch genommen werden, wenn der Verletzte nicht auf andere Weise Ersatz zu erlangen vermag.

(2) Verletzt ein Beamter bei dem Urteil in einer Rechtssache seine Amtspflicht, so ist er für den daraus entstehenden Schaden nur dann verantwortlich, wenn die Pflichtverletzung in einer Straftat besteht. Auf eine pflichtwidrige Verweigerung oder Verzögerung der Ausübung des Amtes findet diese Vorschrift keine Anwendung.

(3) Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Verletzte vorsätzlich oder fahrlässig unterlassen hat, den Schaden durch Gebrauch eines Rechtsmittels abzuwenden.

§ 840

Haftung mehrerer

(1) Sind für den aus einer unerlaubten Handlung entstehenden Schaden mehrere nebeneinander verantwortlich, so haften sie als Gesamtschuldner.

(2) Ist neben demjenigen, welcher nach den §§ 831, 832 zum Ersatz des von einem anderen verursachten Schadens verpflichtet ist, auch der andere für den Schaden verantwortlich, so ist in ihrem Verhältnis zueinander der andere allein, im Falle des § 829 der Aufsichtspflichtige allein verpflichtet.

(3) Ist neben demjenigen, welcher nach den §§ 833 bis 838 zum Ersatz des Schadens verpflichtet ist, ein Dritter für den Schaden verantwortlich, so ist in ihrem Verhältnis zueinander der Dritte allein verpflichtet.

§ 841

Ausgleichung bei Beamtenhaftung

Ist ein Beamter, der vermöge seiner Amtspflicht einen anderen zur Geschäftsführung für einen Dritten zu bestellen oder eine solche Geschäftsführung zu beaufsichtigen oder durch Genehmigung von Rechtsgeschäften bei ihr mitzuwirken hat, wegen Verletzung dieser Pflichten neben dem anderen für den von diesem verursachten Schaden verantwortlich, so ist in ihrem Verhältnis zueinander der andere allein verpflichtet.

§ 842

Umfang der Ersatzpflicht bei Verletzung einer Person

Die Verpflichtung zum Schadensersatz wegen einer gegen die Person gerichteten unerlaubten Handlung erstreckt sich auf die Nachteile, welche die Handlung für den Erwerb oder das Fortkommen des Verletzten herbeiführt.

§ 843

Geldrente oder Kapitalabfindung

(1) Wird infolge einer Verletzung des Körpers oder der Gesundheit die Erwerbsfähigkeit des Verletzten aufgehoben oder gemindert oder tritt eine Vermehrung seiner Bedürfnisse ein, so ist dem Verletzten durch Entrichtung einer Geldrente Schadensersatz zu leisten.

(2) Auf die Rente finden die Vorschriften des § 760 Anwendung. Ob, in welcher Art und für welchen Betrag der Ersatzpflichtige Sicherheit zu leisten hat, bestimmt sich nach den Umständen.

(3) Statt der Rente kann der Verletzte eine Abfindung in Kapital verlangen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

(4) Der Anspruch wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass ein anderer dem Verletzten Unterhalt zu gewähren hat.

§ 844

Ersatzansprüche Dritter bei Tötung

(1) Im Falle der Tötung hat der Ersatzpflichtige die Kosten der Beerdigung demjenigen zu ersetzen, welchem die Verpflichtung obliegt, diese Kosten zu tragen.

(2) ¹Stand der Getötete zur Zeit der Verletzung zu einem Dritten in einem Verhältnis, vermöge dessen er diesem gegenüber kraft Gesetzes unterhaltspflichtig war oder unterhaltspflichtig werden konnte, und ist dem Dritten infolge der Tötung das Recht auf den Unterhalt entzogen, so hat der Ersatzpflichtige dem Dritten durch Entrichtung einer Geldrente insoweit Schadensersatz zu leisten, als der Getötete während der mutmaßlichen Dauer seines Lebens zur Gewährung des Unterhalts verpflichtet gewesen sein würde; die Vorschriften des § 843 Abs. 2 bis 4 finden entsprechende Anwendung. ²Die Ersatzpflicht tritt auch dann ein, wenn der Dritte zur Zeit der Verletzung gezeugt, aber noch nicht geboren war.

(3) Der Ersatzpflichtige hat dem Hinterbliebenen, der zur Zeit der Verletzung zu dem Getöteten in einem besonderen persönlichen Näheverhältnis stand, für das dem Hinterbliebenen zugefügte seelische Leid eine angemessene Entschädigung in Geld zu leisten. Ein besonderes persönliches Näheverhältnis wird vermutet, wenn der Hinterbliebene der Ehegatte, der Lebenspartner, ein Elternteil oder ein Kind des Getöteten war.

§ 845

Ersatzansprüche wegen entgangener Dienste

Im Falle der Tötung, der Verletzung des Körpers oder der Gesundheit sowie im Falle der Freiheitsentziehung hat der Ersatzpflichtige, wenn der Verletzte kraft Gesetzes einem Dritten zur Leistung von Diensten in dessen Haus-

Ergänzende Rechtsvorschriften

wesen oder Gewerbe verpflichtet war, dem Dritten für die entgehenden Dienste durch Entrichtung einer Geldrente Ersatz zu leisten. Die Vorschrift des § 843 Abs. 2 bis 4 findet entsprechende Anwendung.

§ 846

Mitverschulden des Verletzten

Hat in den Fällen der §§ 844, 845 bei der Entstehung des Schadens, den der Dritte erleidet, ein Verschulden des Verletzten mitgewirkt, so finden auf den Anspruch des Dritten die Vorschriften des § 254 Anwendung.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

– 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) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. 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) 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. 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) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. 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) 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.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) 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. 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.

§ 10

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. 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 Fürsorgepflichtigen 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,

Ergänzende Rechtsvorschriften

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) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) 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. 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) 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. 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) 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

fühen. 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) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. 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) 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. 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) 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. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. 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.

Kündigungsschutzgesetz

– Auszug –

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1

Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. ²Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts

- a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,
- b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann

und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,

2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts

- a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,
- b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann

und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, dass die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

³Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. ⁴Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. ²In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. ³Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte

nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

§ 2

Änderungskündigung

¹Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2). ²Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.

§ 3

Kündigungseinspruch

¹Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er binnen einer Woche nach der Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen. ²Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. ³Er hat seine Stellungnahme zu dem Einspruch dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

§ 4

Anrufung des Arbeitsgerichts

¹Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. ²Im Falle des § 2 ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. ³Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 3), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrats beifügen. ⁴Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

§ 9

Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts, Abfindung des Arbeitnehmers

(1) ¹Stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. ²Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. ³Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.

(2) Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.

§ 10

Höhe der Abfindung

(1) Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen.

(2) ¹Hat der Arbeitnehmer das fünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünfzehn Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten, hat der Arbeitnehmer das fünfundfünf-

zigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten festzusetzen.²Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer in dem Zeitpunkt, den das Gericht nach § 9 Abs. 2 für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses festsetzt, das in der Vorschrift des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch über die Regelaltersrente bezeichnete Lebensalter erreicht hat.

(3) Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet (§ 9 Abs. 2), an Geld und Sachbezügen zusteht.

ZWEITER ABSCHNITT

Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung

§ 15

Unzulässigkeit der Kündigung

(2) ¹Die 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. ²Nach 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) ¹Die 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. ²Innerhalb 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 gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.

(3a) ¹Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Abs. 3, § 17a Nr. 3 Satz 2, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands nach § 16 Abs. 2 Satz 1, § 17 Abs. 4, § 17a Nr. 4, § 63 Abs. 3, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 2 oder § 116 Abs. 2 Nr. 7 Satz 5 des Betriebsverfassungsgesetzes beantragt, ist vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an 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; der Kündigungsschutz gilt für die ersten drei in der Einladung oder Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer. ²Wird ein Betriebsrat, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Bordvertretung oder ein Seebetriebsrat nicht gewählt, besteht der Kündigungsschutz nach Satz 1 vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an drei Monate.

(4) Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, dass ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

(5) Wird eine der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist sie in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf ihre Kündigung die Vorschrift des Absatzes 4 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebs sinngemäß Anwendung.

§ 16

Neues Arbeitsverhältnis, Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung einer der in § 15 Abs. 1 bis 3a genannten Personen fest, so kann diese Person, falls sie inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. Im Übrigen finden die Vorschriften des § 11 und des § 12 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung

VIERTER ABSCHNITT

Schlussbestimmungen

§ 23

Geltungsbereich

(1) ¹Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts, vorbehaltlich der Vorschriften des § 24 für die Seeschiffahrts-, Binnenschiffahrts- und Luftverkehrsbetriebe. ²Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden. ³In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden, gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat; diese Arbeitnehmer sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 bis zur Beschäftigung von in der Regel zehn Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen. ⁴Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach den Sätzen 2 und 3 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.

(2) Die Vorschriften des Dritten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten Rechts sowie für Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung geführt werden, soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen.

Tarifvertragsgesetz (TVG)

§ 1

Inhalt und Form des Tarifvertrags

(1) Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.

(2) Tarifverträge bedürfen der Schriftform.

§ 2

Tarifvertragsparteien

(1) Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.

(2) Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern (Spitzenorganisationen) können im Namen der ihnen angeschlossenen Verbände Tarifverträge abschließen, wenn sie eine entsprechende Vollmacht haben.

(3) Spitzenorganisationen können selbst Parteien eines Tarifvertrags sein, wenn der Abschluss von Tarifverträgen zu ihren satzungsgemäßen Aufgaben gehört.

(4) In den Fällen der Absätze 2 und 3 haften sowohl die Spitzenorganisationen wie die ihnen angeschlossenen Verbände für die Erfüllung der gegenseitigen Verpflichtungen der Tarifvertragsparteien.

§ 3

Tarifgebundenheit

(1) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist.

(3) Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet.

§ 4

Wirkung der Rechtsnormen

(1) ¹Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. ²Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.

(2) Sind im Tarifvertrag gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorgesehen und geregelt (Lohnausgleichskassen, Urlaubskassen usw.), so gelten diese Regelungen auch unmittelbar und zwingend für die Satzung dieser Einrichtung und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

(3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.

(4) ¹Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. ²Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen. ³Ausschlussfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte können nur im Tarifvertrag vereinbart werden.

(5) Nach Ablauf des Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

§ 4a
Tarifikollision

(1) Zur Sicherung der Schutzfunktion, Verteilungsfunktion, Befriedungsfunktion sowie Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrags werden Tarifikollisionen im Betrieb vermieden.

(2) ¹Der Arbeitgeber kann nach § 3 an mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden sein. ²Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag); wurden beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die auch von dem nach dem ersten Halbsatz nicht anzuwendenden Tarifvertrag erfasst werden, nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt, sind auch die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags anwendbar. ³Kollidieren die Tarifverträge erst zu einem späteren Zeitpunkt, ist dieser für die Mehrheitsfeststellung maßgeblich. ⁴Als Betriebe gelten auch ein Betrieb nach § 1 Absatz 1 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes und ein durch Tarifvertrag nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 des Betriebsverfassungsgesetzes errichteter Betrieb, es sei denn, dies steht den Zielen des Absatzes 1 offensichtlich entgegen. ⁵Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Betriebe von Tarifvertragsparteien unterschiedlichen Wirtschaftszweigen oder deren Wertschöpfungsketten zugeordnet worden sind.

(3) Für Rechtsnormen eines Tarifvertrags über eine betriebsverfassungsrechtliche Frage nach § 3 Absatz 1 und § 117 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt Absatz 2 Satz 2 nur, wenn diese betriebsverfassungsrechtliche Frage bereits durch Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft geregelt ist.

(4) ¹Eine Gewerkschaft kann vom Arbeitgeber oder von der Vereinigung der Arbeitgeber die Nachzeichnung der Rechtsnormen eines mit ihrem Tarifvertrag kollidierenden Tarifvertrags verlangen. ²Der Anspruch auf Nachzeichnung beinhaltet den Abschluss eines die Rechtsnormen des kollidierenden Tarifvertrags enthaltenden Tarifvertrags, soweit sich die Geltungsbereiche und Rechtsnormen der Tarifverträge überschneiden. ³Die Rechtsnormen eines nach Satz 1 nachgezeichneten Tarifvertrags gelten unmittelbar und zwingend, soweit der Tarifvertrag der nachzeichnenden Gewerkschaft nach Absatz 2 Satz 2 nicht zur Anwendung kommt.

(5) ¹Nimmt ein Arbeitgeber oder eine Vereinigung von Arbeitgebern mit einer Gewerkschaft Verhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrags auf, ist der Arbeitgeber oder die Vereinigung von Arbeitgebern verpflichtet, dies rechtzeitig und in geeigneter Weise bekanntzugeben. ²Eine andere Gewerkschaft, zu deren satzungsgemäßen Aufgaben der Abschluss eines Tarifvertrags nach Satz 1 gehört, ist berechtigt, dem Arbeitgeber oder der Vereinigung von Arbeitgebern ihre Vorstellungen und Forderungen mündlich vorzutragen.

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

(Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)

– Auszug –

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeine Vorschriften

§ 4

Verbot der Diskriminierung

(1) ¹Ein 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. ²Einem 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) ¹Ein 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. ²Einem 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. ³Sind 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; Erörterung; 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) ¹Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. ²Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. ³Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

Ergänzende Rechtsvorschriften

(3) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

(4) ¹Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche nach Absatz 2 sowie über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. ²Der 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

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

§ 12

Arbeit auf Abruf

(1) ¹Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). ²Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. ³Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zwanzig Stunden als vereinbart. ⁴Wenn 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) ¹Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Abs. 1 S. 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. ²Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

(3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(4) ¹Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). ²Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. ³Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfälle und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. ⁴Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Anwendung

(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.

(6) ¹Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündi-

gungsfrist vorsieht. ²Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

DRITTER ABSCHNITT

Befristete Arbeitsverträge

§ 14

Zulässigkeit der Befristung

(1) ¹Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

²Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

(2) ¹Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. ²Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

³Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. ⁴Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2a) ¹In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. ²Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. ³Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. ⁴Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3) ¹Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. ²Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 18

Information über unbefristete Arbeitsplätze

¹Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. ²Die 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.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

– Auszug –

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeine Vorschriften

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Im Bergbau unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit.

(2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

(3) Nachtzeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr.

(4) Nachtarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst.

(5) Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die

1. auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder
2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

ZWEITER ABSCHNITT

Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

§ 3

Arbeitszeit der Arbeitnehmer

¹Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. ²Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 4

Ruhepausen

¹Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. ²Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 5

Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

§ 6

Nacht- und Schichtarbeit

(1) Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen.

(2) ¹Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. ²Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. ³Für Zeiträume, in denen Nachtarbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 5 Nr. 2 nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden, findet § 3 Satz 2 Anwendung.

(3) ¹Nachtarbeitnehmer sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. ²Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. ³Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er die Untersuchungen den Nachtarbeitnehmern nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet.

(4) ¹Der Arbeitgeber hat den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder
- c) der Arbeitnehmer einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. ²Stehen der Umsetzung des Nachtarbeitnehmers auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz nach Auffassung des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebs- oder Personalrat zu hören. ³Der Betriebs- oder Personalrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für eine Umsetzung unterbreiten.

(5) Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

(6) Es ist sicherzustellen, dass Nachtarbeitnehmer den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Arbeitnehmer.

§ 7

Abweichende Regelungen

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3

- a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
- b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,

2. abweichend von § 4 Satz 2 die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufzuteilen,
3. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird,
4. abweichend von § 6 Abs. 2
 - a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich hinaus zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
 - b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
5. den Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums des § 2 Abs. 3 auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festzulegen.

(2) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ferner zugelassen werden,

1. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeiten bei Rufbereitschaft den Besonderheiten dieses Dienstes anzupassen, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieses Dienstes zu anderen Zeiten auszugleichen,
2. die Regelungen der §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 in der Landwirtschaft der Bestells- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen,
3. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen,
4. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei anderen Arbeitgebern, die der Tarifbindung eines für den öffentlichen Dienst geltenden oder eines im wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrags unterliegen, der Eigenart der Tätigkeit bei diesen Stellen anzupassen.

(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(3) ¹Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach Absatz 1, 2 oder 2a können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. ²Können auf Grund eines solchen Tarifvertrags abweichende Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung getroffen werden, kann auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers davon Gebrauch gemacht werden. ³Eine nach Absatz 2 Nr. 4 getroffene abweichende tarifvertragliche Regelung hat zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen ihnen die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebs überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.

(4) Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1, 2 oder 2a genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.

(5) In einem Bereich, in dem Regelungen durch Tarifvertrag üblicherweise nicht getroffen werden, können Ausnahmen im Rahmen des Absatzes 1, 2 oder 2a durch die Aufsichtsbehörde bewilligt werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

Ergänzende Rechtsvorschriften

(6) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Ausnahmen im Rahmen des Absatzes 1 oder 2 zulassen, sofern dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(7) ¹Auf Grund einer Regelung nach Absatz 2a oder den Absätzen 3 bis 5 jeweils in Verbindung mit Absatz 2a darf die Arbeitszeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. ²Der Arbeitnehmer kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. ³Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(8) ¹Werden Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 und 4, Absatz 2 Nr. 2 bis 4 oder solche Regelungen auf Grund der Absätze 3 und 4 zugelassen, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten. ²Erfolgt die Zulassung auf Grund des Absatzes 5, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

(9) Wird die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert, muss im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.

§ 8

Gefährliche Arbeiten

¹Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates für einzelne Beschäftigungsbereiche, für bestimmte Arbeiten oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen, bei denen besondere Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer zu erwarten sind, die Arbeitszeit über § 3 hinaus beschränken, die Ruhepausen und Ruhezeiten über die §§ 4 und 5 hinaus ausdehnen, die Regelungen zum Schutz der Nacht und Schichtarbeiter in § 6 erweitern und die Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 beschränken, soweit dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist. ²Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsbereiche und Arbeiten in Betrieben, die der Bergaufsicht unterliegen.

DRITTER ABSCHNITT

Sonn- und Feiertagsruhe

§ 9

Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24-stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden.

§ 10

Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

1. in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
2. zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,
3. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,

4. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,
6. bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,
7. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,
8. beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Austragens, bei der Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,
9. bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,
10. in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren im Sinne des § 30 Abs. 3 Nr. 2 der Straßenverkehrsordnung,
11. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
12. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
13. im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,
14. bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebs sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen,
15. zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Misslingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,
16. zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen.

(2) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit den Produktionsarbeiten beschäftigt werden, wenn die infolge der Unterbrechung der Produktion nach Absatz 1 Nr. 14 zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern.

(3) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden.

(4) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs und des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels abweichend von § 9 Abs. 1 an den auf einen Werktag fallenden Feiertagen beschäftigt werden, die nicht in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union Feiertage sind.

§ 11

Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(2) Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die §§ 3 bis 8 entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in den §§ 3, 6 Abs. 2, §§ 7 und 21a Abs. 4 bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.

(3) ¹Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. ²Werden Arbeitnehmer

an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.

(4) Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

§ 12

Abweichende Regelungen

¹In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 11 Abs. 1 die Anzahl der beschäftigungsfreien Sonntage in den Einrichtungen des § 10 Abs. 1 Nr. 2, 3, 4 und 10 auf mindestens zehn Sonntage, im Rundfunk, in Theaterbetrieben, Orchestern sowie bei Schaustellungen auf mindestens acht Sonntage, in Filmtheatern und in der Tierhaltung auf mindestens sechs Sonntage im Jahr zu verringern,
2. abweichend von § 11 Abs. 3 den Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werktage fallende Feiertage zu vereinbaren oder Arbeitnehmer innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums beschäftigungsfrei zu stellen,
3. abweichend von § 11 Abs. 1 bis 3 in der Seeschifffahrt die den Arbeitnehmern nach diesen Vorschriften zustehenden freien Tage zusammenhängend zu geben,
4. abweichend von § 11 Abs. 2 die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

²§ 7 Abs. 3 bis 6 findet Anwendung.

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

– Auszug –

ABSCHNITT 2

Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 1

Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

§ 3

Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(1) ¹Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. ²Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. ³Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. ⁴Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

(2) ¹Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). ²Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen

1. bei Frühgeburten,
2. bei Mehrlingsgeburten und,
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.

³Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nach Satz 1 oder nach Satz 2 um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Absatz 1 Satz 4. ⁴Nach Satz 2 Nummer 3 verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, wenn die Frau dies beantragt.

(3) ¹Die Ausbildungsstelle darf eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen, wenn die Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. ²Die Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) ¹Der Arbeitgeber darf eine Frau nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn

1. die Frau dies ausdrücklich verlangt und
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

²Sie kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 4

Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

(1) ¹Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. ²Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. ³In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. ⁴Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. ⁵Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

(2) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

§ 5

Verbot der Nacharbeit

(1) ¹Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. ²Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind.

(2) ¹Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. ²Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

³Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 6

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) ¹Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

²Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) ¹Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. ²Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

³Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 7

Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) ¹Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. ²Entsprechendes gilt zugunsten einer Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

(2) ¹Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. ²Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. ³Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

Unterabschnitt 2

Betrieblicher Gesundheitsschutz

§ 9

Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

(1) ¹Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. ²Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. ³Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. ⁴Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen vermieden oder ausgeglichen werden.

(2) ¹Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. ²Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. ³Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

(3) ¹Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. ²Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

(4) ¹Alle Maßnahmen des Arbeitgebers nach diesem Unterabschnitt sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 müssen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. ²Der Arbeitgeber hat bei seinen Maßnahmen die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und nach § 30 Absatz 4 im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen; bei Einhaltung dieser Regeln und bei Beachtung dieser Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in diesem Gesetz gestellten Anforderungen erfüllt sind.

(5) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Unterabschnitt in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

(6) ¹Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Personen auferlegen, die bei ihm beschäftigt sind. ²Die Kosten für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere oder stillende Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber.

§ 10

Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

(1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit

1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
 - a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
 - b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
 - c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

²Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(2) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. ²Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 getroffen hat.

§ 11

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. ²Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. L 353 vom 31.12.2008, S. 1) zu bewerten sind
 - a) als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
 - b) als keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1B,
 - c) als karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B,
 - d) als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder
 - e) als akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3,
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden, oder
3. Gefahrstoffen, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

³Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen,

1. wenn

a) für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um

einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, oder

- b) der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt, und
2. wenn der Gefahrstoff nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

⁴Die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten wissenschaftlichen Erkenntnisse sind zu beachten.

(2) ¹Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. ²Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:

1. mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder
2. mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.

³Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. ⁴Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) ¹Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. ²Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
2. Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie
3. Hitze, Kälte und Nässe.

(4) ¹Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. ²Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung,
2. in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder
3. im Bergbau unter Tage.

(5) ¹Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. ²Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen

1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,
2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,
3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,

4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
5. sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tötlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder
8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.

(6) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit oder
3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 12

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

(1) ¹Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. ²Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sind oder
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.

(2) ¹Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. ²Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind. ³Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. ⁴Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) ¹Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. ²Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen zu berücksichtigen.

(4) ¹Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. ²Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung oder
 2. im Bergbau unter Tage.
- (5) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:
1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
 2. Fließarbeit oder
 3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 13

Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot

(1) Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne von § 9, § 11 oder § 12 festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 9 Absatz 2 umzugestalten.
2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.
3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.

§ 14

Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

(1) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und der Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2,
2. die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung nach § 9 Absatz 1 Satz 2 und
3. das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 2 Satz 2 oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs.

²Wenn die Beurteilung nach § 10 Absatz 1 ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 9 Absatz 2 ausgesetzt ist oder sein kann, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu vermerken.

(2) Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 zu informieren.

(3) Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 13 zu informieren.

§ 15

Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

(1) ¹Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. ²Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.

(2) ¹Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. ²Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten.

Unterabschnitt 3

Ärztlicher Gesundheitsschutz

§ 16

Ärztliches Beschäftigungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

ABSCHNITT 3

Kündigungsschutz

§ 17

Kündigungsverbot

(1) ¹Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. während ihrer Schwangerschaft,
2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. ²Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. ³Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.

(2) ¹Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. ²Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

§ 1

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

§ 2

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

(1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

(2) Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.

(3) Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt. ²Ein Anspruch der Beschäftigten auf Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld richtet sich nach § 44a Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch.

§ 3

Pflegezeit und sonstige Freistellungen

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). ²Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

(2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. ²Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. ²Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. ³Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit. ⁴Beansprucht die oder der Beschäftigte nach der Pflegezeit Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen, muss sich die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes unmittelbar an die Pflegezeit anschließen. ⁵In diesem Fall soll die oder der Beschäftigte möglichst frühzeitig erklären, ob sie oder er Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen wird; abweichend von § 2a Absatz 1 Satz 1 des Familienpflegezeitgesetzes muss die Ankündigung spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erfolgen. ⁶Wird Pflegezeit nach einer Familienpflegezeit oder einer Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch genommen, ist die Pflegezeit in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes zu beanspruchen und abweichend von Satz 1 dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Pflegezeit schriftlich anzukündigen.

Ergänzende Rechtsvorschriften

(4) ¹Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. ²Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

(5) ¹Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen. ²Die Inanspruchnahme dieser Freistellung ist jederzeit im Wechsel mit der Freistellung nach Absatz 1 im Rahmen der Gesamtdauer nach § 4 Absatz 1 Satz 4 möglich. ³Absatz 1 Satz 2 und die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend. ⁴Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Pflegezeit nach Absatz 1 geltend machen.

(6) ¹Beschäftigte sind zur Begleitung eines nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn dieser an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. ²Beschäftigte haben diese gegenüber dem Arbeitgeber durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. ³Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 gelten entsprechend. ⁴§ 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.

(7) Ein Anspruch auf Förderung richtet sich nach den §§ 3, 4, 5 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie den §§ 6 bis 10 des Familienpflegezeitgesetzes.

§ 4

Dauer der Inanspruchnahme

(1) ¹Die Pflegezeit nach § 3 beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). ²Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. ³Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. ⁴Pflegezeit und Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes dürfen gemeinsam die Gesamtdauer von 24 Monaten je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten. ⁵Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(2) ¹Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. ²Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. ³Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

(3) ¹Für die Betreuung nach § 3 Absatz 5 gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend. ²Für die Freistellung nach § 3 Absatz 6 gilt eine Höchstdauer von drei Monaten je nahem Angehörigen. ³Für die Freistellung nach § 3 Absatz 6 gelten Absatz 1 Satz 2, 3 und 5 sowie Absatz 2 entsprechend; bei zusätzlicher Inanspruchnahme von Pflegezeit oder einer Freistellung nach § 3 Absatz 5 oder Familienpflegezeit oder einer Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes dürfen die Freistellungen insgesamt 24 Monate je nahem Angehörigen nicht überschreiten.

(4) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der der oder dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel kürzen.

§ 5

Kündigungsschutz

(1) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Freistellung nach § 3 nicht kündigen.

(2) ¹In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. ²Die Bundesregierung kann hierzu mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 6

Befristete Verträge

(1) ¹Wenn zur Vertretung einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Freistellung nach § 3 eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingestellt wird, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses. ²Über die Dauer der Vertretung nach Satz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

(2) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den in Absatz 1 genannten Zwecken zu entnehmen sein.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Freistellung nach § 4 Abs. 2 Satz 1 vorzeitig endet. ²Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden. Satz 1 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.

(4) ¹Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgestellt, sind bei der Ermittlung dieser Zahl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach § 2 kurzzeitig an der Arbeitsleistung verhindert oder nach § 3 freigestellt sind, nicht mitzuzählen, solange für sie auf Grund von Absatz 1 eine Vertreterin oder ein Vertreter eingestellt ist. ²Dies gilt nicht, wenn die Vertreterin oder der Vertreter nicht mitzuzählen ist. ³Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der Arbeitsplätze abgestellt wird.

§ 7

Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

(2) ¹Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. ²Für die arbeitnehmerähnlichen Personen, insbesondere für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder Lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

(4) ¹Pflegebedürftig im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen. ²Pflegebedürftig im Sinne von § 2 sind auch Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch voraussichtlich erfüllen.

§ 8

Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.

Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

– Auszug –

§ 1

Ziel des Gesetzes

Durch die Einführung der Familienpflegezeit werden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert.

§ 2

Familienpflegezeit

(1) ¹Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Familienpflegezeit). ²Während der Familienpflegezeit muss die verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. ³Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten (Mindestarbeitszeit). ⁴Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

(2) Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten (Gesamtdauer).

(3) Die §§ 5 bis 8 des Pflegezeitgesetzes gelten entsprechend.

(4) Die Familienpflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(5) ¹Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen. ²Die Inanspruchnahme dieser Freistellung ist jederzeit im Wechsel mit der Freistellung nach Absatz 1 im Rahmen der Gesamtdauer nach Absatz 2 möglich. ³Absatz 1 Satz 2 bis 4 und die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend. ⁴Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Familienpflegezeit nach Absatz 1 geltend machen.

§ 2a

Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

(1) ¹Wer Familienpflegezeit nach § 2 beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. ²Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. ³Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit. ⁴Wird die Familienpflegezeit nach einer Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch genommen, muss sich die Familienpflegezeit unmittelbar an die Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes anschließen. ⁵In diesem Fall soll die oder der Beschäftigte möglichst frühzeitig erklären, ob sie oder er Familienpflegezeit in Anspruch nehmen wird; abweichend von Satz 1 muss die Ankündigung spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erfolgen. ⁶Wird eine Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes nach einer Familienpflegezeit in Anspruch genommen, ist die Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit zu beanspruchen und dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes schriftlich anzukündigen.

(2) ¹Arbeitgeber und Beschäftigte haben über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. ²Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

(3) ¹Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Familienpflegezeit kann bis zur Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. ²Eine Verlängerung bis zur Gesamtdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(4) ¹Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. ²Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(5) ¹Ist die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. ²Der Arbeitgeber ist hierüber unverzüglich zu unterrichten. ³Im Übrigen kann die Familienpflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 2 Absatz 5.

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)

– Auszug –

ZWEITER ABSCHNITT Pflichten des Arbeitgebers

§ 3

Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) ¹Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. ²Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. ³Dabei 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) ¹Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. ²Bei 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) ¹Der 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. ²Bei 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) ¹Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. ²Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. ³Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. ⁴Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

(2) ¹Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Absatz 1 den Entleiher. ²Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. ³Die 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.

DRITTER ABSCHNITT

Pflichten und Rechte der Beschäftigten

§ 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) ¹Die 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. ²Unbeschadet 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.

VIERTER ABSCHNITT

Verordnungsermächtigungen

§ 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) ¹Für 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. ²Rechtsverordnungen 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. ³In 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. ⁴Für 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.

SECHSTER ABSCHNITT

Schlussvorschriften

§ 21

Zuständige Behörden, Zusammenwirken mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung

(1) ¹Die Überwachung des Arbeitsschutzes nach diesem Gesetz ist staatliche Aufgabe. ²Die 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) ¹Die Aufgaben und Befugnisse der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung richten sich, soweit nichts anderes bestimmt ist, nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuchs. ²Soweit die Träger der gesetzlichen Unfallver-

sicherung 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) ¹Die 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. ²Diese 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.

³Die 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) ¹Die 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. ²In der Vereinbarung sind Art und Umfang der Überwachung sowie die Zusammenarbeit mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden festzulegen.

(5) ¹Soweit 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. ²Im 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. ³Im 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. ⁴Für 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. ⁵Im 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. ⁶Die Sätze 1 bis 4 gelten auch für Betriebe und Verwaltungen, die zur Bundesverwaltung gehören, für die aber eine Berufsgenossenschaft Träger der Unfallversicherung ist. ⁷Die zuständigen Bundesministerien können mit den Berufsgenossenschaften für diese Betriebe und Verwaltungen vereinbaren, dass das Gesetz von den Berufsgenossenschaften durchgeführt wird; Aufwendungen werden nicht erstattet.

Arbeitssicherheitsgesetz

– Auszug –

VIERTER ABSCHNITT

Gemeinsame Vorschriften

§ 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.

ZWEITER ABSCHNITT

Betriebsärzte

§ 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) ¹Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die von ihm bestellten Betriebsärzte ihre Aufgaben erfüllen. ²Er 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. ³Er hat sie über den Einsatz von Personen zu unterrichten, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt oder ihm zur Arbeitsleistung überlassen sind.

(3) ¹Der Arbeitgeber hat den Betriebsärzten die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Fortbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange zu ermöglichen. ²Ist der Betriebsarzt als Arbeitnehmer eingestellt, so ist er für die Zeit der Fortbildung unter Fortentrichtung der Arbeitsvergütung von der Arbeit freizustellen. ³Die Kosten der Fortbildung trägt der Arbeitgeber. ⁴Ist 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.

DRITTER ABSCHNITT

Fachkräfte für Arbeitssicherheit

§ 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) ¹Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die von ihm bestellten Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Aufgaben erfüllen. ²Er 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. ³Er hat sie über den Einsatz von Personen zu unterrichten, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt oder ihm zur Arbeitsleistung überlassen sind.

(3) ¹Der Arbeitgeber hat den Fachkräften für Arbeitssicherheit die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Fortbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange zu ermöglichen. ²Ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit als Arbeitnehmer eingestellt, so ist sie für die Zeit der Fortbildung unter Fortentrichtung der Arbeitsvergütung von der Arbeit freizustellen. ³Die Kosten der Fortbildung trägt der Arbeitgeber. ⁴Ist 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

¹Die 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. ²Sie 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,

Ergänzende Rechtsvorschriften

- b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel 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.

VIERTER ABSCHNITT

Gemeinsame Vorschriften

§ 9

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

(1) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten.

(2) ¹Die 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. ²Sie haben den Betriebsrat auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

(3) ¹Die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen und abzurufen. ²Das gleiche gilt, wenn deren Aufgaben erweitert oder eingeschränkt werden sollen; im übrigen gilt § 87 in Verbindung mit § 76 des Betriebsverfassungsgesetzes. ³Vor 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

¹Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammenzuarbeiten. ²Dazu gehört es insbesondere, gemeinsame Betriebsbegehungen vorzunehmen. ³Die 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

¹Soweit 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. ²Dieser 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.

³Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

⁴Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

Sozialgesetzbuch (SGB) Siebtes Buch (VII)

– Auszug –

KAPITEL 2

Prävention

§ 22

Sicherheitsbeauftragte

(1) ¹In 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. ²Als Beschäftigte gelten auch die nach § 2 Abs. 1 Nr. 2, 8 und 12 Versicherten. ³In 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. ⁴Für 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.

§ 23

Aus- und Fortbildung

(1) ¹Die Unfallversicherungsträger haben für die erforderliche Aus- und Fortbildung der Personen in den Unternehmen zu sorgen, die mit der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie mit der Ersten Hilfe betraut sind. ²Für nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu verpflichtende Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die nicht dem Unternehmen angehören, können die Unfallversicherungsträger entsprechende Maßnahmen durchführen. ³Die Unfallversicherungsträger haben Unternehmer und Versicherte zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungslehrgängen anzuhalten.

(2) ¹Die Unfallversicherungsträger haben die unmittelbaren Kosten ihrer Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie die erforderlichen Fahr-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten zu tragen. ²Bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für Ersthelfer, die von Dritten durchgeführt werden, haben die Unfallversicherungsträger nur die Lehrgangsgebühren zu tragen.

(3) Für die Arbeitszeit, die wegen der Teilnahme an einem Lehrgang ausgefallen ist, besteht gegen den Unternehmer ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

(4) Bei der Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sind die für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden zu beteiligen.

§ 24

Überbetrieblicher arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Dienst

(1) ¹Unfallversicherungsträger können überbetriebliche arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienste einrichten; das Nähere bestimmt die Satzung. ²Die von den Diensten gespeicherten Daten dürfen nur mit Einwilligung des Betroffenen an die Unfallversicherungsträger übermittelt werden; § 203 bleibt unberührt. ³Die Dienste

Ergänzende Rechtsvorschriften

sind organisatorisch, räumlich und personell von den übrigen Organisationseinheiten der Unfallversicherungsträger zu trennen. ⁴Zugang zu den Daten dürfen nur Beschäftigte der Dienste haben.

(2) ¹In 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. ²Unternehmer 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 zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern

– Auszug –

ABSCHNITT 4

Zuweisung einer Tätigkeit bei anderen Einrichtungen

§ 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 Religionsgemeinschaft 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 öffentlich-rechtlich 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.

§ 22

Entlassung kraft Gesetz

(1) Beamtinnen und Beamte sind entlassen, wenn

1. die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 nicht mehr vorliegen und eine Ausnahme nach § 7 Abs. 3 auch nachträglich nicht zugelassen wird oder
2. sie die Altersgrenze erreichen und das Beamtenverhältnis nicht durch ihren Eintritt in den Ruhestand endet.

(2) Die Beamtin oder der Beamte ist entlassen, wenn ein öffentlich-rechtliches Dienst- oder Amtsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder zu einer Einrichtung ohne Dienstherreneigenschaft begründet wird, sofern nicht im Einvernehmen mit dem neuen Dienstherrn oder der Einrichtung die Fortdauer des Beamtenverhältnisses neben dem neuen Dienst- oder Amtsverhältnis angeordnet oder durch Landesrecht etwas anderes bestimmt wird. Dies gilt nicht für den Eintritt in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf oder als Ehrenbeamtin oder Ehrenbeamter.

(3) Die Beamtin oder der Beamte ist mit der Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit aus einem anderen Beamtenverhältnis bei demselben Dienstherrn entlassen, soweit das Landesrecht keine abweichende Regelung trifft.

(4) Das Beamtenverhältnis auf Widerruf endet mit Ablauf des Tages der Ablegung oder dem endgültigen Nichtbestehen der für die Laufbahn vorgeschriebenen Prüfung, sofern durch Landesrecht nichts anderes bestimmt ist.

(5) Das Beamtenverhältnis auf Probe in einem Amt mit leitender Funktion endet mit Ablauf der Probezeit oder mit Versetzung zu einem anderen Dienstherrn.

§ 23

Entlassung durch Verwaltungsakt

(1) 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,

Ergänzende Rechtsvorschriften

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.

²Im 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) ¹Beamtinnen 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.

²Im Fall des Satzes 1 Nr. 2 ist § 26 Abs. 2 bei allein mangelnder gesundheitlicher Eignung entsprechend anzuwenden.

(4) ¹Beamtinnen auf Widerruf und Beamte auf Widerruf können jederzeit entlassen werden. ²Die Gelegenheit zur Beendigung des Vorbereitungsdienstes und zur Ablegung der Prüfung soll gegeben werden.

§ 30

Einstweiliger Ruhestand

(1) ¹Beamtinnen 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. ²Die 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) ¹Für den einstweiligen Ruhestand gelten die Vorschriften über den Ruhestand. ²§ 29 Abs. 2 und 6 gilt entsprechend. ³Der 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 –

VIERTES KAPITEL

Beendigung des Beamtenverhältnisses

ERSTER ABSCHNITT

Entlassung und Verlust der Beamtenrechte

§ 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) ¹Für die Anordnung der Fortdauer des Beamtenverhältnisses nach § 22 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG ist die oberste Dienstbehörde zuständig. ²Abweichend von § 22 Abs. 2 S. 1 BeamtStG ist die Beamtin oder der Beamte nicht entlassen, wenn ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu einem anderen Dienstherrn begründet wird, um

1. eine Professur übergangsweise zu verwalten oder
2. als Gastwissenschaftlerin oder Gastwissenschaftler befristete Aufgaben in Lehre, Forschung, Weiterbildung oder Kunst wahrzunehmen.

(3) Im Fall des § 22 Abs. 3 BeamtStG kann die oberste Dienstbehörde die Fortdauer des Beamtenverhältnisses neben dem Beamtenverhältnis auf Zeit anordnen.

(4) ¹Beamtinnen 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. ²Im 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 des Ruhestandes

(1) ¹Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten ist der Eintritt in den Ruhestand um bis zu einem Jahr hinausgeschoben, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. ²Unter den gleichen Voraussetzungen kann der Eintritt in den Ruhestand um längstens zwei Jahre hinausgeschoben werden. ³Die Anträge sind jeweils spätestens 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 erfolgt, zu stellen.

(2) ¹Wenn dienstliche Gründe die Fortführung der Dienstgeschäfte durch eine bestimmte Beamtin oder einen bestimmten Beamten erfordern, so kann der Eintritt in den Ruhestand mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden. ²Die Beamtin oder der Beamte kann 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.

(3) ¹Das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand darf insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. ²Der Anspruch nach Abs. 1 S. 1 vermindert sich um den Zeitraum, um den der Eintritt in den Ruhestand nach Abs. 2 hinausgeschoben wurde.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

– Auszug –

ABSCHNITT 1

Allgemeine Vorschriften

§2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei 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) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der 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. ³Für Nebentätigkeiten bei demselben Arbeitgeber oder im übrigen öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden; für die Beschäftigten des Bundes sind dabei die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes geltenden Bestimmungen maßgeblich.

(4) ¹Der 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. ²Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt, eine Personalärztin/einen Personalarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(5) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) ¹Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Sollen 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 Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) ¹Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. ³Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. ⁴Bezüge 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) ¹Werden 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:

¹Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. ²Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5

Qualifizierung

(1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. ³Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen 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).

Ergänzende Rechtsvorschriften

²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) ¹Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

ABSCHNITT II

Arbeitszeit

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für

- a) die Beschäftigten des Bundes durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich,
- b) die Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA im Tarifgebiet West durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich, im Tarifgebiet Ost durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

²Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) ¹Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag - für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene - getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

Protokollerklärung zu § 6:

Glzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw.

Ergänzende Rechtsvorschriften

betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

§ 9

Bereitschaftszeiten

(1) ¹Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. ²Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

³Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) ¹Im Bereich der VKA bedarf die Anwendung des Absatzes 1 im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung. ²§ 6 Abs. 9 gilt entsprechend. ³Im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegt die Anwendung dieser Vorschrift der Mitbestimmung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

(3) Im Bereich des Bundes gilt Absatz 1 für Beschäftigte im Sinne des Satzes 2, wenn betrieblich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Einschluss der Bereitschaftszeiten für diese Beschäftigtengruppen festgelegt werden.

Protokollerklärung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10

Arbeitszeitkonto

(1) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Für einen Betrieb/ eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag – für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene – getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. ³Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) ¹In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) ¹Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11

Teilzeitbeschäftigung

(1) ¹Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

§ 18

(VKA) - Leistungsentgelt

(1) ¹Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. ²Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

(2) Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(3) ¹Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v. H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 2,00 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. ²Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

¹Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. ²Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

(4) ¹Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. ²Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. ³Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Absatz 3 vereinbarten Startvolumen gezahlt werden. ⁴Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. ⁵Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. ⁶Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. ⁷Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 abgewichen werden.

Protokollerklärungen zu Absatz 4:

- ¹Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist. ²Sie fordern deshalb die Betriebsparteien dazu auf, rechtzeitig vor dem 1. Januar 2007 die betrieblichen Systeme zu vereinbaren. ³Kommt bis zum 30. September 2007 keine betriebliche Regelung zustande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2006 6 v. H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. ⁴Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. ⁵Solange auch in den Folgejahren keine Einigung entsprechend Satz 2 zustande kommt, gelten die Sätze 3 und 4 ebenfalls. ⁶Für das Jahr 2007 erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2006 12 v. H. des für den Monat September 2006 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen gemäß Absatz 3 Satz 1, wenn bis zum 31. Juli 2007 keine Einigung nach Satz 3 zustande gekommen ist.
- Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur weiteren Stärkung der Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

- ¹Die wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Verwaltungs-/Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest. ²Der wirtschaftliche Erfolg wird auf der Gesamtebene der Verwaltung/des Betriebes festgestellt.

2. ¹Soweit Beschäftigte im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 1 eine Tätigkeit ausüben, bei der Beamte im Vollstreckungsdienst eine Vollstreckungsdienstzulage nach der Vollstreckungsvergütungsverordnung vom 6. Januar 2003 (BGBl. I S. 8) in der jeweils gültigen Fassung beanspruchen können, erhalten sie eine entsprechende Leistung als Erfolgspremie, die neben dem im Übrigen nach § 18 zustehenden Leistungsentgelt zu zahlen ist. ²Erhalten Beamte im Vollstreckungsdienst eine entsprechende Zulage aufgrund einer landesrechtlichen Regelung, bestimmt sich die Höhe der Erfolgspremie nach Satz 1 nach dieser landesrechtlichen Regelung. ³Dies gilt auch, wenn ein System der leistungsbezogenen Bezahlung betrieblich nicht vereinbart ist. ⁴Bei der Bemessung für die Entgeltfortzahlung (§ 21) wird die Erfolgspremie nur berücksichtigt, wenn und soweit sie bei den entsprechenden Bezügen der Beamten berücksichtigt wird. ⁵Darüber hinaus bleibt die Zahlung höherer Erfolgspremien bei Überschreiten vereinbarter Ziele möglich.

(5) ¹Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. ²Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. ³Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.

(6) ¹Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird betrieblich vereinbart. ²Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. ³Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,
- zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
- Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z. B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, der Dienstleistungsqualität, der Kunden-/Bürgerorientierung)
- Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u. U. Zielerreichungsgrade,
- Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,
- Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
- Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,
- Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

Besteht in einer Dienststelle/in einem Unternehmen kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang des Vorhundertersatzes der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 4 sicherzustellen, solange eine Kommission im Sinne des Absatzes 7 nicht besteht.

(7) ¹Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. ²Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. ³Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. ⁴Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. ⁵Notwendige Korrekturen des Systems

bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die betriebliche Kommission. ⁶Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

(8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 18:

1. ¹Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. ²Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. ¹Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. ²Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.
3. Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.
4. Die Beschäftigten in Sparkassen sind ausgenommen.
5. Die landesbezirklichen Regelungen in Baden-Württemberg, in Nordrhein-Westfalen und im Saarland zu Leistungszuschlägen zu § 20 BMT-G bleiben unberührt.

ABSCHNITT IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26

Erholungsurlaub

(1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. ³Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁵Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) ¹Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ²Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

ABSCHNITT V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30 - Befristete Arbeitsverträge

(1) ¹Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. ²Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a ff. HRG, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

(2) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. ²Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen
zum Schluss eines Kalendermonats,	
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres	

³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

(6) Die §§ 31, 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 34 -**Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

Ergänzende Rechtsvorschriften

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) ¹Arbeitsverhältnisse 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.²Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

(3) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. ⁴Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

Tarifvertrag der Länder

– Auszug –

ABSCHNITT 1

Allgemeine Vorschriften

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) ¹Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. ²Die 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) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(4) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der 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. ³Für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst kann eine Ablieferungspflicht nach den Bestimmungen, die beim Arbeitgeber gelten, zur Auflage gemacht werden.

(5) ¹Der 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. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt, Personalarzt oder Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(6) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. ⁴Die 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. ⁵Ihre 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) ¹Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Sollen 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) ¹Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. ³Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. ⁴Bezüge 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) ¹Werden 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:

¹Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. ²Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5

Qualifizierung

(1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar. ²Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden. ³Es kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. ⁴Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. ⁵Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen 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).

²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) ¹Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. ²In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ³Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ⁴Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(6) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(7) ¹Für 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. ²Dabei 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. ³Dies 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. ⁴Die 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.

Abschnitt 2 Arbeitszeit

§ 6 **Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) ¹Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen

- a) wird für jedes Bundesland im Tarifgebiet West auf der Grundlage der festgestellten tatsächlichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Februar 2006 ohne Überstunden und Mehrarbeit (tariflich und arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit) wegen der gekündigten Arbeitszeitbestimmungen von den Tarifvertragsparteien nach den im Anhang zu § 6 festgelegten Grundsätzen errechnet,
- b) beträgt im Tarifgebiet West 38,5 Stunden für die nachfolgend aufgeführten Beschäftigten:
 - aa) Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten,
 - bb) Beschäftigte an Universitätskliniken, Landeskrankenhäusern, sonstigen Krankenhäusern und psychiatrischen Einrichtungen, mit Ausnahme der Ärztinnen und Ärzte nach Buchstabe d,

Ergänzende Rechtsvorschriften

- cc) Beschäftigte in Straßenmeistereien, Autobahnmeistereien, Kfz-Werkstätten, Theatern und Bühnen, Hafenbetrieben, Schleusen und im Küstenschutz,
- dd) Beschäftigte in Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen (Schulen, Heime) und in heilpädagogischen Einrichtungen,
- ee) Beschäftigte, für die der TVöD gilt oder auf deren Arbeitsverhältnis vor der Einbeziehung in den TV-L der TVöD angewandt wurde,
- ff) Beschäftigte in Kindertagesstätten in Bremen,
- gg) Beschäftigte, für die durch landesbezirkliche Vereinbarung eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden festgelegt wurde,
- c) beträgt im Tarifgebiet Ost 40 Stunden,
- d) beträgt für Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 41 (Sonderregelungen für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken) im Tarifgebiet West und im Tarifgebiet Ost einheitlich 42 Stunden.

²Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. ⁴Die unterschiedliche Höhe der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Satz 1 Buchstaben a und b bleibt ohne Auswirkung auf das Tabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.

(2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) ¹Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

(10) ¹In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (zum Beispiel Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden. ²In diesem Fall muss durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt werden. ³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Beschäftigte gemäß §§ 41 bis 43.

(11) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. ³Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. ⁴Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. ⁵Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

Ergänzende Rechtsvorschriften

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

§ 9

Bereitschaftszeiten

(1) ¹Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. ²Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

³Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) ¹Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung. ²§ 6 Absatz 9 gilt entsprechend.

(3) ¹Für Hausmeisterinnen/Hausmeister und für Beschäftigte im Rettungsdienst und in Rettungsdienstleitstellen, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gilt Absatz 1 entsprechend; Absatz 2 findet keine Anwendung. ²Für Beschäftigte im Rettungsdienst und in Rettungsdienstleitstellen beträgt in diesem Fall die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 und 2:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10

Arbeitszeitkonto

(1) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. ³Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) ¹In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
- b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) ¹Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und - bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers - eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11

Teilzeitbeschäftigung

(1) ¹Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

¹Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 und 7) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. ²In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. ³Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten. ⁴Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

ABSCHNITT IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26

Erholungsurlaub

(1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. ³Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. ⁴Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁵Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁶Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 6:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) ¹Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ²Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

ABSCHNITT V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30

Befristete Arbeitsverträge

(1) ¹Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen. ²Für Beschäftigte, auf welche die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die Besonderheiten in den Absätzen 2 bis 5; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für welche die §§ 57a ff. Hochschulrahmengesetz beziehungsweise gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

(2) ¹Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt. ²Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ³Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen
zum Ende eines Kalendermonats,	
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 5:

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

(6) Die §§ 31 und 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 34

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) ¹Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im 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 Jahre	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) ¹Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und unter die Regelungen des Tarifgebiets West fallen, 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. ²Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31. Oktober 2006 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

(3) ¹Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

³Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden,

Ergänzende Rechtsvorschriften

werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. ⁴Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

Tarifvertrag Versorgungsbetriebe

– Auszug –

§ 2

Arbeitsvertrag, Probezeit

(1) ¹Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Entgeltgruppe abgeschlossen. ²Nebenabreden sind schriftlich zu vereinbaren. ³In der Nebenabrede kann vereinbart werden, dass sie jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gesondert gekündigt werden kann.

(2) ¹Die ersten drei Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. ²Im Arbeitsvertrag kann auf eine Probezeit verzichtet oder eine andere Probezeit, längstens von sechs Monaten, vereinbart werden. ³Bei Einstellung von Auszubildenden in unmittelbarem Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein ausbildungsadäquates Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit, wenn die Ausbildung überwiegend im übernehmenden Betrieb stattgefunden hat; im Übrigen soll von einer Probezeit abgesehen werden, wenn der Arbeitnehmer in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird.

Protokollerklärung zu § 2 Abs. 2 Satz 3

Satz 3 1. Halbsatz findet auch dann Anwendung, wenn bei Verbundausbildung innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes die Ausbildung überwiegend für den zu übernehmenden Betrieb stattgefunden hat.

§ 3

Allgemeine Pflichten

(1) ¹Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. ²Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.

(2) ¹Jede entgeltliche Nebenbeschäftigung muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung schriftlich angezeigt werden. ²Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(3) ¹Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechnigt, den Arbeitnehmer durch einen Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(4) ¹Werden Aufgaben der Arbeitnehmer zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung). ²§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(5) Landesbezirklich kann eine über § 1 Abs. 1b AÜG hinausgehende Überlassungshöchstdauer vereinbart werden.

(6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassenen Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

Protokollerklärung zu § 3 Abs. 3

Vertrauensarzt ist derjenige, der gemeinsam von den Betriebsparteien festgelegt worden ist.

Protokollerklärung zu § 3 Abs. 4

¹Personalgestaltung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. ²Die Modalitäten der Personalgestaltung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 7

Teilzeitbeschäftigung

(1) Wünscht der vollbeschäftigte Arbeitnehmer Teilzeitarbeit, so ist dem Rechnung zu tragen, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(2) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Arbeitnehmer auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

(3) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind die Leistungen nach § 6 Abs. 1 und § 16 Abs. 1 sowie die Leistung des Arbeitgebers und der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers nach § 17 Abs. 2 entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu bemessen.

Protokollerklärung zu § 7 Abs. 1

(1) ¹Mit vollbeschäftigten Arbeitnehmern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 8) vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴§ 7 Abs. 1 gilt sinngemäß auch für Arbeitnehmer, die einen Antrag auf Beurlaubung ohne Fortzahlung des Entgeltes stellen.

(2) Wünscht der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer eine weitere Reduzierung seiner Arbeitszeit, so gilt die Regelung entsprechend.

§ 8

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die in § 6 Abs. 4 Satz 2 genannten Arbeitnehmer durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich sowie für die in § 6 Abs. 4 Satz 3 genannten Arbeitnehmer durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. ²Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Bei Arbeitnehmern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. ²Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Arbeitnehmer am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 6 Abs. 3 von der Arbeit freigestellt. ³Kann die Freistellung nach Satz 2 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

(4) Aus dringenden betrieblichen Gründen (z.B. Revision, Störungen, außergewöhnliche Reparaturarbeiten) kann auf der Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(5) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) ¹Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.

(7) ¹Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 21 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 13 Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(9) Für einen Betrieb, in dem ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Absatz 4, Absatz 6 Satz 1 und Absatz 7 Satz 1 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt.

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 Satz 1

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Arbeitnehmer, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 4

Wenn es zum Erhalt einer regelmäßigen Schichtfolge erforderlich ist, kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit verlängert werden.

§ 9

Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) ¹Rufbereitschaft leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Europieper, einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist. ³Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 8 Abs. 1 Satz 1) leistet.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 8 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

Ergänzende Rechtsvorschriften

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 8 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 8 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

§ 11

Arbeitszeitkonto

(1) ¹Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Für einen Betrieb, in dem ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt. ³Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 8 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 8 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) ¹In der Betriebs- oder Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Arbeitnehmer der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 8 Abs. 2 festgelegten Zeitraumes als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 10 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 10 Abs. 1 Satz 4, Rufbereitschaftsentgelte nach § 10 Abs. 3 sowie landesbezirklich festgelegte Bereitschaftsdienstentgelte gebucht werden. ²Der Arbeitnehmer entscheidet für einen in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) In der Dienst- oder Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes anfallen dürfen;
- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Arbeitnehmer;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an sogenannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(5) ¹Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

Protokollerklärung zu § 11 Abs. 3

Eine Buchung von in Zeit umgewandelten Entgeltbestandteilen auf das Arbeitszeitkonto führt dazu, dass sie bei der Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts nach § 6 Abs. 3 nicht berücksichtigt werden.

§ 14

Erholungsurlaub, Zusatzurlaub

(1) ¹Die Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3). ²Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.

(2) ¹Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. ²Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ³Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 1. Mai anzutreten.

(3) ¹Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. ²Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ³Fällt in den Urlaub ein gesetzlicher Feiertag, der auf einen Werktag fällt, an dem der Arbeitnehmer dienstplanmäßig zu arbeiten hätte, verlängert sich der Erholungsurlaub um einen Arbeitstag. ⁴Satz 3 gilt auch dann, wenn ein gesetzlicher Feiertag, der üblicherweise auf einen Werktag fällt, ausnahmsweise auf einen Sonntag fällt, an dem der Arbeitnehmer dienstplanmäßig zu arbeiten hätte.

(4) ¹Bei Schichtarbeit erhält der Arbeitnehmer für je vier zusammenhängende Monate einen zusätzlichen Urlaubstag. ²Bei Wechselschichtarbeit erhält der Arbeitnehmer für je zwei zusammenhängende Monate einen zusätzlichen Urlaubstag. ³Für Arbeitnehmer, die Schichtarbeit oder Wechselschichtarbeit leisten, ohne die Voraussetzungen des Satzes 1 oder 2 zu erfüllen, soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden.

(5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Arbeitnehmer als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 3; § 5 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) bleibt unberührt.

(6) Abweichend von § 11 Abs. 2 BUrlG wird das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt zu dem in § 6 Abs. 2 Satz 2 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 15

Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

(1) Der Arbeitnehmer kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(2) Dem Arbeitnehmer kann in dringenden Fällen in Anlehnung an § 616 BGB Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3) aufgrund einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung gewährt werden.

(3) ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Landesbezirksfachgruppenvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände, des Bundesfachausschusses kommunale Versorger und des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3) erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Mitgliedverbände kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(4) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3) gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 19

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) ¹Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),

Ergänzende Rechtsvorschriften

- c) bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages,
- d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass der Arbeitnehmer voll erwerbsgemindert ist, zugestellt wird.

²Im Falle von Satz 1 Buchst. d hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(2) ¹Im Falle teilweiser Erwerbsminderung prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. ²Sind solche nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist. ³Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. ⁴Liegt bei einem Arbeitnehmer, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 oder 3 die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(3) ¹Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ²In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(4) Nach Maßgabe des Absatzes 5 können unbefristete Arbeitsverhältnisse jederzeit, befristete Arbeitsverhältnisse in der Probezeit gekündigt werden.

(5) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeit (§ 4)

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,

von mindestens 15 Jahren 7 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(6) Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.

Protokollerklärung zu § 19 Abs. 2

Der Arbeitgeber kann eine Weiterbeschäftigung, die der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich beantragt, nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz – NBildUG)

– Auszug –

§ 1

Bildungsurlaub dient der Erwachsenenbildung im Sinne des Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetzes.

§ 2

(1) ¹Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben einen Anspruch auf Bildungsurlaub zur Teilnahme an nach § 10 dieses Gesetzes anerkannten Bildungsveranstaltungen. ²Ein 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. ³Dasselbe 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) ¹Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. ²Als 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) ¹Der Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin auf Bildungsurlaub umfasst fünf Arbeitstage innerhalb des laufenden Kalenderjahres. ²Arbeitet 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) ¹Ein nicht ausgeschöpfter Bildungsurlaubsanspruch des vorangegangenen Kalenderjahres kann noch im laufenden Kalenderjahr geltend gemacht werden. ²Soweit 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. ³Der 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 Umfang dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in den vorangegangenen drei Kalenderjahren und im laufenden Kalenderjahr Bildungsurlaub nach diesem Gesetz gewährt worden ist.

§ 3

¹Der 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. ²Beträgt 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. ³Ergibt im Übrigen die Teilung der errechneten Bildungsurlaubstage durch fünf Resttage, so gilt das gleiche für die Resttage. ⁴Die 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

¹Bildungsurlaub wird vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin ohne Minderung des Arbeitsentgelts gewährt. ²Das 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) ¹Der 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. ²Bei 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. ³Haben 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.

Niedersächsisches Hochschulgesetz

– Auszug –

ZWEITES KAPITEL

Die Hochschule als Körperschaft

ERSTER ABSCHNITT

Grundlagen

§ 15

Selbstverwaltung

¹Die Hochschule ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit dem Recht der Selbstverwaltung. ²Sie regelt ihre Angelegenheiten in der Grundordnung und anderen Ordnungen.

§ 33

Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte; studentische Hilfskräfte

(1) ¹Wissenschaftliche und künstlerische sowie studentische Hilfskräfte üben Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre aus und unterstützen Studierende in Tutorien. ²Sie können auch mit Aufgaben in Verwaltung, technischem Betriebsdienst, Rechenzentren, Bibliotheken und in der Krankenversorgung beschäftigt werden, wenn sie dabei mit dem absolvierten Studium zusammenhängende Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen können oder wenn die Tätigkeit fachlich als vorteilhaft für das Studium betrachtet werden kann.

(2) ¹Wissenschaftliche und künstlerische sowie studentische Hilfskräfte werden in befristeten Angestelltenverhältnissen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Angestellten im öffentlichen Dienst beschäftigt. ²Die Einstellung als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft setzt den Abschluss eines Hochschulstudiums voraus. ³Als studentische Hilfskraft kann eingestellt werden, wer in einem Studiengang immatrikuliert ist, der zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führt; das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit der Exmatrikulation.

§ 42

Gleichstellungsbeauftragte

(1) ¹Der Senat wählt auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung eine Gleichstellungsbeauftragte. ²Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei erstmaliger Wahl für die Dauer von sechs Jahren, bei Wiederwahl für die Dauer von acht Jahren bestellt. ³Mit Zustimmung des Senats ist die Bestellung für jeweils eine weitere Amtszeit ohne Ausschreibung und abweichend von Satz 1 zulässig. ⁴Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptberuflich zu beschäftigen. ⁵§ 38 Abs. 6 Sätze 1 und 3 gilt entsprechend. ⁶Die Grundordnung regelt das Nähere zur Errichtung und zum Verfahren der Kommission für Gleichstellung sowie zum Verfahren der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten. ⁷Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin dürfen der Personalvertretung nicht angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder als deren Vertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags nach § 3 Abs. 3 hin. ²Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. ³Sie kann Versammlungen einberufen. ⁴Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben. ⁵Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht. ²Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. ³Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen. ⁴Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(4) ¹Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Organs gegen das Votum der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch), soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt. ²Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. ³In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig. ⁴Eine Entscheidung darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(5) ¹An den Fakultäten können Gleichstellungsbeauftragte durch den Fakultätsrat gewählt werden. ²An anderen in der Grundordnung bestimmten Organisationseinheiten können Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden. ³In der Grundordnung sind für die Gleichstellungsbeauftragten nach den Sätzen 1 und 2 das Verfahren der Wahl oder Bestellung, die Amtszeit, die Aufgaben und die Befugnisse zu regeln.

(6) § 3 Abs. 4 sowie die §§ 7, 12 und 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) gelten entsprechend für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die keine Beschäftigten der Hochschule sind.

§ 48

Dienstrechtliche Befugnisse

(1) Das Fachministerium ernennt oder bestellt und entlässt die Mitglieder des Präsidiums.

(2) ¹Das Fachministerium beruft die Professorinnen und Professoren. ²Das Präsidium legt ihm den Berufungsvorschlag mit den Stellungnahmen der am Verfahren beteiligten Organe und Stellen vor. ³Das Fachministerium kann von der Reihenfolge des Berufungsvorschlags nach Anhörung des Präsidiums abweichen oder den Berufungsvorschlag insgesamt zurückgeben. ⁴Das Fachministerium kann seine Befugnisse zur Berufung der Professorinnen und Professoren jeweils befristet auf drei Jahre auf die Hochschule übertragen. ⁵Im Fall der Übertragung nach Satz 4 entscheidet das Präsidium im Einvernehmen mit dem Hochschulrat über die Berufung. ⁶Sie haben dabei länderübergreifende Vereinbarungen, durch die das Land in Angelegenheiten der Berufung von Professorinnen und Professoren verpflichtet wird, zu beachten. ⁷Die Präsidentin oder der Präsident ernennt oder bestellt und entlässt die Professorinnen und Professoren

(3) ¹Das an den Hochschulen tätige Personal wird im Landesdienst beschäftigt. ²Das Fachministerium ist Dienstvorgesetzter der hauptberuflichen Mitglieder des Präsidiums sowie der nebenberuflichen Mitglieder des Präsidiums, soweit deren Tätigkeit als Mitglied des Präsidiums betroffen ist. ³Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter des Hochschulpersonals ist die Präsidentin oder der Präsident.

§ 58

Stiftungsuniversitäten – Dienstrechtliche Befugnisse

(1) ¹Die Stiftung besitzt Dienstherrnfähigkeit im Sinne des § 2 BeamtStG. ²Die 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) ¹Das Fachministerium beruft die Professorinnen und Professoren. ²Das Präsidium legt ihm den Berufungsvorschlag mit den Stellungnahmen der am Verfahren beteiligten Organe und Stellen nach Anhörung des Stiftungsrats vor. ³Das Fachministerium kann von der Reihenfolge des Berufungsvorschlags nach Anhörung des Präsidiums abweichen oder den Berufungsvorschlag insgesamt zurückgeben. ⁴Das Fachministerium kann seine Befugnisse auf die Hochschule in der Weise übertragen, dass das Präsidium im Einvernehmen mit dem Stiftungsrat die Professorinnen und Professoren beruft. ⁵In diesen Fällen ist die Zustimmung des Stiftungsrats zu der Ausschreibung erforderlich, wenn die Professur nicht der in der Zielvereinbarung nach § 1 Abs. 3 verankerten Entwicklungsplanung mit Denomination der Professuren entspricht. ⁶Die Hochschule hat in diesen Fällen länderübergreifende Vereinbarungen, durch die das Land in Angelegenheiten der Berufung von Professorinnen und Professoren verpflichtet wird, zu beachten.

(3) ¹Der Stiftungsrat ist Dienstvorgesetzter der hauptberuflichen Mitglieder des Präsidiums sowie der nebenberuflichen Mitglieder des Präsidiums, soweit deren Tätigkeit als Mitglied des Präsidiums betroffen ist. ²Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter des Hochschulpersonals ist die Präsidentin oder der Präsident.

(4) ¹Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stiftung finden die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes geltenden Tarifverträge und sonstigen Bestimmungen Anwendung. ²Die 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 Schulgesetz (NSchG)

– Auszug –

ZWEITER TEIL

Schulverfassung

§ 34

Gesamtkonferenz

(1) In der Gesamtkonferenz wirken die an der Unterrichts- und Erziehungsarbeit der Schule Beteiligten in pädagogischen Angelegenheiten zusammen.

(2) Die Gesamtkonferenz entscheidet, soweit nicht die Zuständigkeit einer Teilkonferenz oder einer Bildungsgangs- oder Fachgruppe gegeben ist, über

1. das Schulprogramm,
2. die Schulordnung,
3. die Geschäfts- und Wahlordnungen der Konferenzen und Ausschüsse,
4. den Vorschlag der Schule nach § 44 Abs. 3 sowie
5. Grundsätze für
 - a) Leistungsbewertung und Beurteilung,
 - b) Klassenarbeiten und Hausaufgaben sowie deren Koordinierung.

(3) Die Schulleiterin oder der Schulleiter unterrichtet die Gesamtkonferenz über alle wesentlichen Angelegenheiten der Schule.

§ 35

Teilkonferenzen

(1) ¹Für Fächer oder Gruppen von Fächern richtet die Gesamtkonferenz Fachkonferenzen ein. ²Diese entscheiden im Rahmen der Beschlüsse der Gesamtkonferenz über die Angelegenheiten, die ausschließlich den jeweiligen fachlichen Bereich betreffen, insbesondere die Art der Durchführung der Lehrpläne und Rahmenrichtlinien (§ 122 Abs. 1 und 2) sowie die Einführung von Schulbüchern. ³Bei Angelegenheiten, die nicht ausschließlich den fachlichen Bereich einer Fachkonferenz betreffen, entscheidet die Gesamtkonferenz, welche Konferenz für die Angelegenheit zuständig ist.

(2) ¹Für jede Klasse ist eine Klassenkonferenz zu bilden. ²Diese entscheidet im Rahmen der Beschlüsse der Gesamtkonferenz über die Angelegenheiten, die ausschließlich die Klasse oder einzelne ihrer Schülerinnen und Schüler betreffen, insbesondere über

1. das Zusammenwirken der Fachlehrkräfte,
2. die Koordinierung der Hausaufgaben,
3. die Beurteilung des Gesamtverhaltens der Schülerinnen und Schüler (allgemeine Urteile),
4. wichtige Fragen der Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten,
5. Zeugnisse, Versetzungen, Abschlüsse, Übergänge, Überweisungen, Zurücktreten und Überspringen.

³Soweit die Schule nicht in Klassen gegliedert ist oder wenn eine Klasse von nicht mehr als zwei Lehrkräften unterrichtet wird, bestimmt die Gesamtkonferenz, welche Konferenz die Aufgaben nach Satz 2 wahrnimmt.

(3) ¹Die Gesamtkonferenz kann für weitere organisatorische Bereiche, insbesondere für Jahrgänge und Schulstufen, zusätzliche Teilkonferenzen einrichten. ²Diese entscheiden über Angelegenheiten, die ausschließlich den jeweiligen Bereich betreffen, sofern die Gesamtkonferenz sie ihnen übertragen hat.

(4) Teilkonferenzen können ihren Vorsitzenden mit deren Einverständnis bestimmte Aufgaben ihrer Zuständigkeitsbereiche zur selbständigen Erledigung übertragen.

(5) Die Absätze 1, 3 und 4 gelten nicht für die berufsbildenden Schulen.

§ 35 a

Bildungsgangs- und Fachgruppen an berufsbildenden Schulen

(1) ¹An berufsbildenden Schulen richtet die Schulleiterin oder der Schulleiter im Benehmen mit dem Schulvorstand Bildungsgangs- und Fachgruppen ein. ²Diesen gehören als Mitglieder an:

1. die in dem jeweiligen Bereich tätigen Lehrkräfte und pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und
 2. die Referendarinnen und Referendare, die in dem jeweiligen Bereich eigenverantwortlich Unterricht erteilen.
- ³Für die Sitzungen der Bildungsgangs- und Fachgruppen gilt § 36 Abs. 4 Sätze 1 und 2 sowie Abs. 5 Satz 1 entsprechend.

(2) ¹Die Bildungsgangs- und Fachgruppen entscheiden über die fachlichen und unterrichtlichen Angelegenheiten, die den jeweiligen Bildungsgang oder das Fach betreffen, insbesondere über

1. die curriculare und fachdidaktische Planung der Bildungsgänge und Fächer im Rahmen der Lehrpläne (§ 122),
2. die Planung, Durchführung und Evaluation von Maßnahmen zur Qualitätssicherung und zur Entwicklung der Qualität des Unterrichts,
3. die Abstimmung des Fortbildungsbedarfs,
4. die Einführung von Schulbüchern sowie
5. die Zusammenarbeit mit Betrieben und weiteren an der Aus- und Weiterbildung beteiligten Einrichtungen.

²Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann den Bildungsgangs- oder Fachgruppen weitere Aufgaben übertragen.

³Bildungsgangs- und Fachgruppen können ihre Zuständigkeit für Entscheidungen über bestimmte Angelegenheiten einem Ausschuss übertragen. ⁴Über die Zusammensetzung des Ausschusses entscheidet die Bildungsgangs- oder Fachgruppe.

§ 38a

Aufgaben des Schulvorstandes

...

(3) Der Schulvorstand entscheidet über

1. die Inanspruchnahme der den Schulen im Hinblick auf ihre Eigenverantwortlichkeit von der obersten Schulbehörde eingeräumten Entscheidungsspielräume,
2. den Plan über die Verwendung der Haushaltsmittel und die Entlastung der Schulleiterin oder des Schulleiters,
3. die Beteiligung berufsbildender Schulen an Maßnahmen Dritter (§ 21 Abs. 3),
4. Anträge an die Schulbehörde auf Genehmigung einer Ganztagschule (§ 23 Abs. 1 Satz 1) oder eines Ganztagsschulzugs (§ 23 Abs. 5 Satz 1),
5. die Zusammenarbeit mit anderen Schulen (§ 25 Abs. 1),
6. das Führen der Eingangsstufe (§ 6 Abs. 4 Satz 1) und das Führen des 3. und 4. Schuljahrgangs als pädagogische Einheit (§ 6 Abs. 4 Satz 3),
7. die Vorschläge an die Schulbehörde zur Besetzung der Stelle der Schulleiterin oder des Schulleiters (§ 45 Abs. 1 Satz 3), der Stelle der ständigen Vertreterin oder des ständigen Vertreters (§ 52 Abs. 3 Satz 1) sowie anderer Beförderungsstellen (§ 52 Abs. 3 Satz 2),
8. die Abgabe der Stellungnahmen zur Herstellung des Benehmens bei der Besetzung der Stelle der Schulleiterin oder des Schulleiters (§ 45 Abs. 2 Satz 1 und § 48 Abs. 2 Satz 1) und bei der Besetzung der Stelle der ständigen Vertreterin oder des ständigen Vertreters (§ 52 Abs. 3 Satz 3),

9. die Form, in der die Oberschule geführt wird (§ 10 a Abs. 2 Satz 1), und darüber, in welchen Fächern und Schuljahrgängen der Oberschule der Unterricht jahrgangsbezogen und in welchen er schulzweigspezifisch erteilt wird,
10. die Ausgestaltung der Stundentafel,
11. Schulpartnerschaften,
12. die von der Schule bei der Namensgebung zu treffenden Mitwirkungsentscheidungen (§ 107),
13. Anträge an die Schulbehörde auf Genehmigung von Schulversuchen (§ 22),
14. Vorschläge der berufsbildenden Schulen an den Schulträger für Anträge auf Genehmigung schulorganisatorischer Entscheidungen sowie
15. Grundsätze für
 - a) die Tätigkeit der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Grundschulen,
 - b) die Durchführung von Projektwochen,
 - c) die Werbung und das Sponsoring in der Schule und
 - d) die jährliche Überprüfung der Arbeit der Schule nach § 32 Abs. 3.

§ 43

Stellung der Schulleiterin und des Schulleiters

(1) Jede Schule hat eine Schulleiterin oder einen Schulleiter, die oder der die Gesamtverantwortung für die Schule und für deren Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung trägt.

(2) ¹Die Schulleiterin ist Vorgesetzte und der Schulleiter ist Vorgesetzter aller an der Schule tätigen Personen, besucht und berät die an der Schule tätigen Lehrkräfte im Unterricht und trifft Maßnahmen zur Personalwirtschaft einschließlich der Personalentwicklung. ²Sie oder er sorgt für die Einhaltung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften und der Schulordnung.

(3) ¹Die Schulleiterin oder der Schulleiter entscheidet in allen Angelegenheiten, in denen nicht eine Konferenz, der Schulvorstand, eine Bildungsgangsguppe oder eine Fachgruppe zuständig ist. ²Sie oder er trifft die notwendigen Maßnahmen in Eilfällen, in denen die vorherige Entscheidung eines der in Satz 1 genannten Gremien nicht eingeholt werden kann, und unterrichtet hiervon das Gremium unverzüglich.

(4) Die Schulleiterin oder der Schulleiter führt die laufenden Verwaltungsgeschäfte; sie oder er hat dabei insbesondere

1. die Schule nach außen zu vertreten,
2. den Vorsitz in der Gesamtkonferenz und im Schulvorstand zu führen,
3. an berufsbildenden Schulen die Leiterin oder den Leiter einer Bildungsgangsg- oder Fachgruppe im Benehmen mit dieser zu bestimmen,
4. jährlich einen Plan über die Verwendung der Haushaltsmittel zu erstellen, die Budgets (§ 32 Abs. 4 und § 111 Abs. 1) zu bewirtschaften und über die Verwendung der Haushaltsmittel gegenüber dem Schulvorstand Rechnung zu legen sowie
5. jährlich einen Plan über den Personaleinsatz zu erstellen.

(5) ¹Die Schulleiterin oder der Schulleiter hat innerhalb von drei Tagen Einspruch einzulegen, wenn nach ihrer oder seiner Überzeugung ein Beschluss einer Konferenz, des Schulvorstandes, eines Ausschusses, einer Bildungsgangsg- oder Fachgruppe

1. gegen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften verstößt,
2. gegen eine behördliche Anordnung verstößt,

3. gegen allgemein anerkannte pädagogische Grundsätze oder Bewertungsmaßstäbe verstößt oder
4. von unrichtigen tatsächlichen Voraussetzungen ausgeht oder auf sachfremden Erwägungen beruht.

²Über die Angelegenheit hat die Konferenz, der Schulvorstand oder der Ausschuss in einer Sitzung, die frühestens am Tag nach der Einlegung des Einspruchs stattfinden darf, nochmals zu beschließen. ³Hält die Konferenz, der Schulvorstand oder der Ausschuss den Beschluss aufrecht, so holt die Schulleiterin oder der Schulleiter die Entscheidung der Schulbehörde ein. ⁴In dringenden Fällen kann die Entscheidung vor einer nochmaligen Beschlussfassung nach Satz 3 eingeholt werden. ⁵Der Einspruch und das Einholen einer schulbehördlichen Entscheidung haben aufschiebende Wirkung. ⁶Die Sätze 1 bis 5 gelten in Bezug auf Entscheidungen, die der oder dem Vorsitzenden einer Teilkonferenz übertragen worden sind, entsprechend.

§ 44 Kollegiale Schulleitung

(1) ¹Die Schulbehörde kann einer allgemein bildenden Schule auf ihren Antrag widerruflich eine besondere Ordnung genehmigen, die eine kollegiale Schulleitung vorsieht. ²Die besondere Ordnung muss bestimmen, aus wie viel Mitgliedern das Leitungskollegium besteht. ³Der Antrag bedarf einer Mehrheit von zwei Dritteln der stimmberechtigten Mitglieder der Gesamtkonferenz. ⁴Er kann nur im Benehmen mit dem Schulträger gestellt werden.

(2) ¹Zu den Mitgliedern einer kollegialen Schulleitung gehören

1. die Schulleiterin oder der Schulleiter,
2. die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Schulleiterin oder des Schulleiters,
3. die Inhaberinnen und Inhaber von höherwertigen Ämtern mit Schulleitungsaufgaben und
4. bis zu drei hauptamtliche oder hauptberufliche Lehrkräfte als zusätzliche Mitglieder.

²Die §§ 45, 48, 49 und 52 bleiben unberührt.

(3) ¹Die zusätzlichen Mitglieder des Leitungskollegiums (Absatz 2 Satz 1 Nr. 4) werden mit ihrem Einverständnis von der Schulbehörde auf Vorschlag der Schule für die Dauer von sechs Jahren bestellt; § 49 gilt entsprechend. ²Gründe für die Ablehnung eines Vorschlages werden der Schule nicht bekannt gegeben.

(4) ¹Das Leitungskollegium regelt nach Anhörung der Gesamtkonferenz die Wahrnehmung seiner Aufgaben durch eine Geschäftsordnung. ²Der Schulleiterin oder dem Schulleiter bleiben vorbehalten:

1. die Aufgaben nach § 43 Abs. 1 und 2, Abs. 4 Nrn. 1 und 2 und Abs. 5,
2. der Vorsitz im Leitungskollegium,
3. die dienstrechtlichen Befugnisse, soweit sie der Schule übertragen sind,
4. die Befugnisse nach § 86 Abs. 1 und § 111 Abs. 2.

(5) ¹Die besondere Ordnung nach Absatz 1 kann auch bestimmen, dass die höherwertigen Ämter mit Ausnahme des ersten Beförderungsamtes der Lehrkräfte an Gymnasien, Abendgymnasien und Kollegs mit einer Lehrbefähigung, die den Zugang zum zweiten Einstiegsamt der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung eröffnet, zunächst zeitlich begrenzt für die Dauer von zwei Jahren übertragen werden. ²Wird diese Bestimmung der besonderen Ordnung vor Ablauf der Übertragungszeit widerrufen, so behalten die Inhaberinnen und Inhaber von Ämtern mit zeitlicher Begrenzung diese Ämter bis zum Ende der Übertragungszeit. ³Die Übertragung eines höherwertigen Amtes nach Satz 1 darf nicht vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit erfolgen; § 20 Abs. 3 Satz 3 des Niedersächsischen Beamtengesetzes findet entsprechende Anwendung.

(6) ¹Erfüllt die bisherige Inhaberin oder der bisherige Inhaber eines Amtes mit zeitlicher Begrenzung nach Ablauf der Übertragungszeit die Voraussetzungen für eine erneute Übertragung dieses Amtes, so wird es auf Lebenszeit verliehen. ²Die Vorschriften über Stellenausschreibungen und die stellenwirtschaftlichen Bestimmungen bleiben unberührt. ³§ 20 Abs. 2 und 3 des Niedersächsischen Beamtengesetzes ist nicht anzuwenden.

(7) ¹Absatz 6 gilt entsprechend, wenn die bisherige Inhaberin oder der bisherige Inhaber eines Amtes mit zeitlicher Begrenzung nach Ablauf der Übertragungszeit die Voraussetzungen für die Übertragung eines anderen Amtes mit zeitlicher Begrenzung erfüllt. ²Ist dies ein Amt mit höherem Endgrundgehalt als das zuvor wahrgenommene Amt mit zeitlicher Begrenzung, so wird vor seiner zeitlich begrenzten Übertragung zunächst ein Amt auf Lebenszeit verliehen, das mit demselben Endgrundgehalt verbunden ist wie das zuvor wahrgenommene Amt mit zeitlicher Begrenzung.

(8) ¹Ist vor Ablauf der Übertragungszeit mindestens ein weiteres Amt mit zeitlicher Begrenzung übertragen worden, so wird, wenn Ämter mit zeitlicher Begrenzung über einen Zeitraum von insgesamt zwei Jahren ununterbrochen wahrgenommen wurden, ein solches Amt nach Maßgabe der folgenden Sätze auf Lebenszeit verliehen. ²Ist das Endgrundgehalt des zuletzt übertragenen Amtes nicht höher als diejenigen der zuvor übertragenen Ämter, so ist das zuletzt übertragene Amt auf Lebenszeit zu verleihen. ³Ist das Endgrundgehalt des zuletzt übertragenen Amtes höher als das Endgrundgehalt eines der zuvor übertragenen Ämter, so wird ein Amt auf Lebenszeit verliehen, das dem wahrgenommenen Amt mit dem zweithöchsten Endgrundgehalt entspricht; die zeitliche Begrenzung des zuletzt übertragenen Amtes bleibt unberührt. ⁴Absatz 6 Satz 3 und der Vorbehalt hinsichtlich der stellenwirtschaftlichen Bestimmungen (Absatz 6 Satz 2) gelten entsprechend.

§ 45

Bestellung der Schulleiterinnen und Schulleiter

(1) ¹Das Land hat die Stellen der Schulleiterinnen und Schulleiter auszuschreiben. ²Der Schulträger ist zur Bekanntgabe der Ausschreibung berechtigt. ³Die Schule und der Schulträger sind über die Bewerbungen zu unterrichten und können Besetzungsvorschläge machen.

(2) ¹Vor Besetzung der Stellen nach Absatz 1 setzt sich die Schulbehörde mit der Schule und mit dem Schulträger ins Benehmen, falls sie deren Vorschlag nicht entsprechen will oder diese keinen Vorschlag vorgelegt haben. ²Kommt eine Einigung innerhalb von acht Wochen nicht zustande, so entscheidet die Schulbehörde. ³Auf Verlangen eines der Beteiligten findet in dieser Zeit eine mündliche Erörterung statt.

(3) Eine Lehrkraft, die der Schule angehört, soll zur Schulleiterin oder zum Schulleiter nur bestellt werden, wenn besondere Gründe dies rechtfertigen.

§ 48

Ausnahmen

(1) § 45 findet keine Anwendung,

1. wenn die Stelle mit einer Lehrkraft besetzt werden soll, die mehrere Jahre in der Schulverwaltung oder während einer Beurlaubung in leitender Stellung
 - a) im Auslandsschuldienst oder
 - b) im Dienst von Schulen in freier Trägerschaft tätig war,
2. wenn die Stelle aus dienstlichen Gründen mit der Inhaberin oder dem Inhaber eines entsprechenden Beförderungsamtes besetzt werden soll,
3. in den Fällen des § 48 Satz 1 der Niedersächsischen Landeshaushaltsordnung und des § 28 Abs. 4 des Niedersächsischen Beamtengesetzes,
4. bei Errichtung neuer Schulen, insbesondere bei Schulen im Entstehen, oder
5. für die Schulen im Geschäftsbereich des Sozialministeriums.

(2) ¹In den Fällen des Absatzes 1 Nrn. 1 bis 3 setzt sich die Schulbehörde vor Besetzung der Stelle mit der Schule und mit dem Schulträger ins Benehmen. ²Auf Verlangen der Schule oder des Schulträgers findet eine mündliche Erörterung statt. ³Kommt eine Einigung innerhalb von acht Wochen nicht zustande, so entscheidet die Schulbehörde. ⁴In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 4 setzt sich die Schulbehörde mit dem Schulträger ins Benehmen. ⁵Dieser kann die in Satz 2 genannte Erörterung verlangen. ⁶Satz 3 ist anzuwenden.

§ 49

Benachrichtigung des Schulträgers

Von jeder Besetzung der Stelle einer Schulleiterin oder eines Schulleiters ist der Schulträger zu unterrichten.

DRITTER TEIL

Lehrkräfte sowie übrige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 50

Allgemeines

(1) ¹Die Lehrkräfte erziehen und unterrichten in eigener pädagogischer Verantwortung. ²Sie sind an Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Entscheidungen der Schulleiterin oder des Schulleiters oder der kollegialen Schulleitung, Beschlüsse des Schulvorstands, Beschlüsse der Konferenzen und deren Ausschüsse nach § 39 Abs. 1, Beschlüsse der Bildungsgangs- und Fachgruppen sowie an Anordnungen der Schulaufsicht gebunden.

(2) ¹Die Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen stehen in einem unmittelbaren Dienstverhältnis zum Land. ²Für die Erteilung von Religionsunterricht können Bedienstete der Religionsgemeinschaften des öffentlichen Rechts und deren öffentlich-rechtlicher Verbände, Anstalten und Stiftungen beschäftigt werden.

§ 51

Dienstrechtliche Sonderregelungen

(1) ¹Die Lehrkräfte erteilen Unterricht grundsätzlich in solchen Fächern und Schulformen, für die sie die Lehrbefähigung erworben haben, die Lehrkräfte mit der Lehrbefähigung für Schulformen der allgemein bildenden Schulen auch in Gesamtschulen und Oberschulen. ²Darüber hinaus haben die Lehrkräfte Unterricht in anderen Fächern und Schulformen zu erteilen, wenn es ihnen nach Vorbildung oder bisheriger Tätigkeit zugemutet werden kann und für den geordneten Betrieb der Schule erforderlich ist. ³Vor der Entscheidung sind sie zu hören. ⁴Sie sind verpflichtet, Aufgaben im Rahmen der Eigenverwaltung der Schule und andere schulische Aufgaben außerhalb des Unterrichts zu übernehmen.

(2) Die Lehrkräfte sind verpflichtet, sich zur Erhaltung der Unterrichtsbefähigung in der unterrichtsfreien Zeit fortzubilden.

(3) ¹Das äußere Erscheinungsbild von Lehrkräften in der Schule darf, auch wenn es von einer Lehrkraft aus religiösen oder weltanschaulichen Gründen gewählt wird, keine Zweifel an der Eignung der Lehrkraft begründen, den Bildungsauftrag der Schule (§ 2) überzeugend erfüllen zu können. ²Dies gilt nicht für Lehrkräfte an Schulen in freier Trägerschaft.

(4) ¹Absatz 3 gilt auch für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, soweit sie eigenverantwortlichen Unterricht erteilen. ²Für sie können im Einzelfall Ausnahmen zugelassen werden.

§ 52

Besetzung der Stellen der Lehrkräfte

(1) ¹Das Land hat die Stellen der ständigen Vertreterinnen und Vertreter der Schulleiterinnen und Schulleiter aususchreiben. ²Die anderen Stellen sind in geeigneten Fällen aususchreiben. ³Der Schulträger ist zur Bekanntgabe der Ausschreibung berechtigt.

(2) Im Benehmen mit dem Schulträger kann von der Ausschreibung der Stellen nach Absatz 1 Satz 1 aus den Gründen des § 48 Abs. 1 abgesehen werden.

(3) ¹Die Schule und der Schulträger sind bei Stellen nach Absatz 1 Satz 1 über die Bewerbungen zu unterrichten und können Besetzungsvorschläge machen. ²Für die Schule gilt dies auch bei anderen Beförderungsstellen. ³Bei der Besetzung von Stellen nach Absatz 1 Satz 1 ist § 48 Abs. 2 entsprechend anzuwenden.

(4) Von der Besetzung der Stellen nach Absatz 1 Satz 1 und der anderen Beförderungsstellen ist der Schulträger zu unterrichten.

(5) Die Besetzung der Stellen der Lehrkräfte an öffentlichen Grundschulen und Hauptschulen richtet sich unbeschadet des Artikels 3 Abs. 3, des Artikels 7 Abs. 3 Satz 3 und des Artikels 33 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes nach der bekenntnismäßigen Zusammensetzung der Schülerschaft.

(6) Der Austausch von Lehrkräften zwischen Schulen, Schulbehörden und Hochschulen ist zu fördern.

(7) ¹Das Amt der Fachmoderatorin oder des Fachmoderators für Gesamtschulen wird zunächst zeitlich begrenzt für die Dauer von zwei Jahren übertragen. ²Erfüllt die bisherige Inhaberin oder der bisherige Inhaber dieses Amtes nach Ablauf der Übertragungszeit die Voraussetzungen für eine erneute Übertragung dieses Amtes, so wird es auf Lebenszeit verliehen; § 44 Abs. 6 Sätze 2 und 3 sowie Abs. 7 und 8 gilt entsprechend.

§ 53

Übrige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) ¹Die Schulassistentinnen und Schulassistenten sowie die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den öffentlichen Schulen stehen in einem Beschäftigungsverhältnis zum Land. ²Für die Durchführung der außerunterrichtlichen Angebote an Ganztagschulen oder an Grundschulen können außer den Lehrkräften und pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch Personen eingesetzt werden, die für eine Einrichtung tätig sind, die sich verpflichtet hat, außerunterrichtliche Angebote durchzuführen. ³Das Verwaltungspersonal zur Personal- und Mittelbewirtschaftung an den öffentlichen berufsbildenden Schulen steht in einem Beschäftigungsverhältnis zum Land; es kann auch in einem Beschäftigungsverhältnis zu einer Einrichtung stehen, die sich verpflichtet hat, an diesen Schulen Verwaltungsleistungen zu erbringen. ⁴Die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem Beschäftigungsverhältnis zum Schulträger oder zu einer Einrichtung, die sich verpflichtet hat, an der Schule Leistungen für den Schulträger zu erbringen.

(2) Für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt § 51 Abs. 3 entsprechend.

(3) Sowohl der Schulträger als auch das Land können an öffentlichen Schulen Arbeitsgelegenheiten im Sinne des § 16 d des Zweiten Buchs des Sozialgesetzbuchs für erwerbsfähige Hilfebedürftige schaffen.

SECHSTER TEIL

Schulträgerschaft

§ 106

Errichtung, Aufhebung und Organisation von öffentlichen Schulen

...

(8) ¹Die Schulträger bedürfen für schulorganisatorische Entscheidungen nach den Absätzen 1 bis 4 und 6 der Genehmigung der Schulbehörde. ²Die Genehmigung zur Errichtung und Erweiterung von Schulen mit Ausnahme der Berufsschule kann auch dann versagt werden, wenn nach den personellen, sächlichen und fachspezifischen Gegebenheiten die Erfüllung des Bildungsauftrages der Schule nicht gesichert ist. 3§ 176 Abs. 1 Satz 2 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes ist nicht anzuwenden. ⁴Wird die Genehmigung für eine Schule der in § 5 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a genannten Schulformen beantragt, so kann die Schulbehörde zunächst den Sekundarbereich I genehmigen.

...

Niedersächsisches Sparkassengesetz (NSpG)

– Auszug –

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeine Vorschriften

§ 3

Rechtsnatur

Sparkassen sind rechtsfähige Anstalten des öffentlichen Rechts.

ZWEITER ABSCHNITT

Verwaltung der Sparkassen

§ 8

Organe

Organe der Sparkasse sind der Vorstand und der Verwaltungsrat.

§ 9

Vorstand

(1) ¹Der Vorstand besteht aus der oder dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied oder weiteren Mitgliedern. ²Die 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) ¹Der Vorstand leitet die Sparkasse in eigener Verantwortung. ²Er vertritt die Sparkasse gerichtlich und außergerichtlich. ³Er hat bei seiner Geschäftsführung die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters anzuwenden. ⁴Vorstandsmitglieder, die ihre Pflichten verletzen, sind der Sparkasse zum Ersatz des hieraus entstandenen Schadens als Gesamtschuldner verpflichtet. ⁵Eine 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) ¹Der 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.

²Die Berichte haben den Grundsätzen einer gewissenhaften und getreuen Rechenschaft zu entsprechen.

(4) ¹Der oder dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats ist aus sonstigen wichtigen Anlässen zu berichten. ²Die 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) ¹Der Verwaltungsrat besteht aus 9, 12, 15 oder 18 Mitgliedern. ²Er 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.

²Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind ehrenamtlich tätig. ³Sie 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. ³Sie haben Anspruch auf angemessene Aufwandsentschädigung und Ersatz ihres Verdienstausfalls. ⁴Die Sparkassenaufsichtsbehörde wird ermächtigt, das Nähere durch Verordnung zu regeln, insbesondere Pauschal- und Höchstbeträge festzusetzen.

(3) ¹Die Mitglieder des Vorstands sollen an den Sitzungen des Verwaltungsrats teilnehmen. ²Sie haben beratende Stimme.

§ 13

Mitglieder des Verwaltungsrats

(1) Die Mitglieder des Verwaltungsrats sollen wirtschaftliche Erfahrung und Sachkunde besitzen.

(2) ¹Ist der Träger der Sparkasse eine kommunale Körperschaft, so müssen die vom Träger entsandten Mitglieder (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2) zur Vertretung des Trägers wählbar sein. ²Bei Zweckverbandssparkassen, deren Träger nur kommunale Körperschaften als Mitglieder angehören, müssen die vom Träger entsandten Mitglieder (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2) zur Vertretung eines der Verbandsmitglieder wählbar sein. ³Von den Mitgliedern des Verwaltungsrats, die von der Vertretung des Trägers entsandt werden, darf nicht mehr als die Hälfte dieser Vertretung angehören. ⁴Als Mitglied im Sinne des Satzes 3 gilt auch das nach § 12 Abs. 1 zur oder zum Vorsitzenden gewählte zusätzliche Mitglied der Vertretung des Trägers.

(3) ¹Ist der Träger ein Zweckverband, dem neben kommunalen Körperschaften auch Sparkassen in privater Rechtsform angehören (§ 7 Abs. 3), so müssen die von den kommunalen Verbandsmitgliedern entsandten Verwaltungsratsmitglieder (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2) zur Vertretung eines der kommunalen Verbandsmitglieder wählbar sein. ²Für die auf die kommunalen Verbandsmitglieder entfallenden Mitglieder des Verwaltungsrats gilt Absatz 2 Sätze 3 und 4 entsprechend.

(4) ¹Ist der Träger der Niedersächsische Sparkassen- und Giroverband (§ 29 Abs. 3) oder eine andere juristische Person des öffentlichen Rechts (§ 30), so muss die Hälfte der vom Träger entsandten Mitglieder des Verwaltungsrats (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2) zur Vertretung einer kommunalen Körperschaft im Geschäftsgebiet der Sparkasse wählbar sein.

(5) ¹Das Verfahren zur Bestimmung der von kommunalen Trägern (§ 1 Abs. 1 Satz 1) zu entsendenden Mitglieder des Verwaltungsrats richtet sich nach § 51 Abs. 2, 4 und 9 der Niedersächsischen Gemeindeordnung.

(6) ¹Scheidet ein Verwaltungsratsmitglied vorzeitig aus dem Verwaltungsrat aus, so entsendet der Träger, der das Verwaltungsratsmitglied entsandt hat, für den Rest der Wahlperiode des Verwaltungsrats ein neues Verwaltungsratsmitglied.

(7) ¹In den Fällen der Absätze 2 und 3 wird der Verwaltungsrat für die Dauer der Wahlperiode der kommunalen Träger gebildet, ansonsten beträgt die Amtszeit fünf Jahre. ²Der Verwaltungsrat übt seine Tätigkeit darüber hinaus bis zum Zusammentreten des neu gebildeten Verwaltungsrats aus.

(8) ¹In Fällen der Zusammenlegung, des Trägerwechsels und des Eintritts einer privaten Sparkasse im Sinne von § 7 Abs. 3 in einen bestehenden Sparkassenzweckverband wird ein neuer Verwaltungsrat gebildet.

§ 14

Ausschlussgründe

(1) Dem Verwaltungsrat dürfen nicht angehören

1. Personen, die untereinander oder mit einem Mitglied des Vorstands bis zum dritten Grade verwandt, bis zum zweiten Grade verschwägert, verheiratet, durch eine Lebenspartnerschaft oder durch Adoption verbunden sind,
2. Beschäftigte des Trägers oder der Sparkasse mit Ausnahme der nach § 110 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes gewählten Vertreterinnen und Vertreter sowie mit Ausnahme der oder des Vorsitzenden,
3. Personen, die Inhaberinnen oder Inhaber, persönlich haftende Gesellschafterinnen oder persönlich haftende Gesellschafter, Vorstands-, Verwaltungsrats- oder Aufsichtsratsmitglieder, Leiterinnen oder Leiter oder Beschäftigte eines Unternehmens sind, das gewerbsmäßig Finanzdienstleistungsgeschäfte betreibt oder vermittelt,
4. Personen, die bereits in zehn juristischen Personen des öffentlichen oder privaten Rechts Mitglied in einem Aufsichtsrat oder in einem vergleichbaren Gremium sind,
5. Personen, die gesetzliche Vertreterinnen oder gesetzliche Vertreter eines von der Sparkasse abhängigen Unternehmens sind,
6. Personen, die gesetzliche Vertreterinnen oder gesetzliche Vertreter einer Kapitalgesellschaft sind, deren Aufsichtsrat ein Vorstandsmitglied der Sparkasse angehört.

(2) Dem Verwaltungsrat dürfen ferner solche Personen nicht angehören, über deren Vermögen während der letzten zehn Jahre das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist oder die während dieser Zeit die eidesstattliche Versicherung nach § 807 der Zivilprozessordnung oder § 284 der Abgabenordnung abgegeben haben.

(3) Absatz 1 Nr. 3 gilt nicht für Mitglieder in Verwaltungs- oder Aufsichtsräten von öffentlich-rechtlichen Kreditinstituten und privatrechtlichen Unternehmen der Sparkassenfinanzgruppe sowie im Verbandsvorstand des Niedersächsischen Sparkassen- und Giroverbands.

(4) Ein Mitglied des Verwaltungsrats scheidet aus, wenn bei ihm die Voraussetzungen des Absatzes 1 oder 2 eintreten.

§ 15

Schweigepflicht

(1) ¹Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind zur Verschwiegenheit, insbesondere über vertrauliche Angelegenheiten und Geheimnisse der Sparkasse verpflichtet. ²Sie dürfen die bei ihrer Tätigkeit erworbene Kenntnis vertraulicher Angelegenheiten nicht unbefugt verwenden. ³Dies gilt auch für die Zeit nach der Beendigung der Tätigkeit.

(2) ¹Die Mitglieder des Verwaltungsrats dürfen ohne vorherige Genehmigung über Angelegenheiten der Sparkasse weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben. ²Die 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) ¹Der Verwaltungsrat stellt die Mitglieder des Vorstands für die Dauer von längstens fünf Jahren an. ²Er bestimmt mit Zustimmung des Trägers die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Vorstands und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter. ³Der 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. ⁴Die 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 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.

Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG)

– Auszug –

ERSTER TEIL

Grundlagen der Kommunalverfassung

§ 8

Gleichstellungsbeauftragte

(1) ¹Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden sind, haben eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. ²Die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Samtgemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnerinnen und Einwohnern, der Landkreise und der Region Hannover sind hauptberuflich mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu beschäftigen.

(2) ¹Die Vertretung entscheidet über die Berufung und Abberufung der hauptberuflich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten; für die Abberufung ist die Mehrheit der Mitglieder der Vertretung erforderlich. ²Betreffen die in § 107 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 1 und Satz 2 Halbsatz 1 genannten Beschlüsse Beschäftigte, die das Amt der Gleichstellungsbeauftragten hauptberuflich innehaben oder hierfür vorgesehen sind, so ist ausschließlich die Vertretung zuständig. ³Der Hauptausschuss kann eine ständige Stellvertreterin der hauptberuflich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten bestellen; die Bestellung weiterer Stellvertreterinnen ist für abgegrenzte Aufgabebereiche zulässig. ⁴Die Gleichstellungsbeauftragte soll vor der Bestellung gehört werden. ⁵Ist eine ständige Stellvertreterin nicht bestellt, so soll der Hauptausschuss eine andere Beschäftigte mit der Wahrnehmung der Geschäfte beauftragen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte voraussichtlich länger als sechs Wochen an der Ausübung ihres Amtes gehindert ist; die Amtszeit der vorübergehenden Stellvertreterin endet zu dem Zeitpunkt, an dem die Gleichstellungsbeauftragte ihre Tätigkeit wieder aufnimmt.

(3) In Samtgemeinden und in Gemeinden, in denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht hauptberuflich tätig ist, regelt die Vertretung durch Satzung die Berufung und Abberufung der Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Stellvertretung; die Regelungen sollen dem Absatz 2 entsprechen.

(4) ¹Gemeinden und Samtgemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnerinnen und Einwohnern erhalten vom Land einen finanziellen Ausgleich für die Beschäftigung hauptberuflicher Gleichstellungsbeauftragter, der als jährliche Pauschale gewährt wird. ²Im Jahr 2018 beträgt die Höhe der jährlichen Pauschale 1 791 294 Euro. ³Ändern sich die standardisierten Personalkostensätze oder die Anzahl der Kommunen nach Satz 1, so erhöht oder vermindert sich die Pauschale im jeweils folgenden Jahr um den entsprechenden Betrag. ⁴Der Betrag nach Satz 2 oder 3 wird auf die Gemeinden und Samtgemeinden zu gleichen Teilen aufgeteilt; er wird zum 20. Juni eines jeden Jahres ausbezahlt. ⁵Die §§ 19 und 20 Abs. 1 Sätze 1 und 2, Abs. 2 Sätze 1 und 2 des Niedersächsischen Gesetzes über den Finanzausgleich (NFAG) gelten entsprechend.

§ 9

Verwirklichung der Gleichberechtigung

(1) ¹Die Absätze 2 bis 6 gelten für hauptberuflich beschäftigte Gleichstellungsbeauftragte. ²Ist die Gleichstellungsbeauftragte nicht hauptberuflich tätig, so regelt die Vertretung die Aufgaben, Befugnisse und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten durch Satzung. ³Die Regelungen sollen den Absätzen 2 bis 6 entsprechen.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. ²Sie wirkt nach Maßgabe der Absätze 4 und 5 an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. ³Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Verwirklichung der in Satz 1 genannten Zielsetzung Vorhaben und Maßnahmen anregen, die Folgendes betreffen:

1. die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung,
2. personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Kommune oder
3. bei Gemeinden und Samtgemeinden Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft, bei Landkreisen und der Region Hannover Angelegenheiten im gesetzlichen Aufgabenbereich.

⁴Die Vertretung kann der Gleichstellungsbeauftragten weitere Aufgaben zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern übertragen. ⁵Die Gleichstellungsbeauftragte kann der Vertretung hierfür Vorschläge unterbreiten.

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten unterstellt. ²Bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht weisungsgebunden.

(4) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte kann an allen Sitzungen der Vertretung, des Hauptausschusses, der Ausschüsse der Vertretung, der Ausschüsse nach § 73, der Stadtbezirksräte und der Ortsräte teilnehmen. ²Sie ist auf ihr Verlangen zum Gegenstand der Verhandlung zu hören. ³Die Gleichstellungsbeauftragte kann verlangen, dass ein bestimmter Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung der Sitzung der Vertretung, des Hauptausschusses, eines Ausschusses der Vertretung, des Stadtbezirksrates oder des Ortsrates gesetzt wird. ⁴Widerspricht sie in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, einem Beschlussvorschlag des Hauptausschusses, so hat die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte die Vertretung zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen. ⁵Satz 4 ist auf Beschlussvorschläge, die an den Hauptausschuss, den Jugendhilfeausschuss, die Stadtbezirksräte und die Ortsräte gerichtet sind, entsprechend anzuwenden. ⁶Die Gleichstellungsbeauftragte ist auf Verlangen der Vertretung verpflichtet, Auskunft über ihre Tätigkeit zu geben; dies gilt nicht für Angelegenheiten, die der Geheimhaltung nach § 6 Abs. 3 Satz 1 unterliegen.

(5) ¹Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte hat die Gleichstellungsbeauftragte in allen Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten berühren, rechtzeitig zu beteiligen und ihr die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. ²Dies gilt insbesondere in Personalangelegenheiten. ³Die Gleichstellungsbeauftragte ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang berechtigt, die Akten der Kommunalverwaltung einzusehen. ⁴Personalakten darf sie nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs informieren.

(7) ¹Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. ²Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen.

FÜNFTER TEIL

Innere Kommunalverfassung

ERSTER ABSCHNITT

Vertretung

§ 58

Zuständigkeit der Vertretung

(1) Die Vertretung beschließt ausschließlich über

1. die grundlegenden Ziele der Entwicklung der Kommune,
2. Richtlinien, nach denen die Verwaltung geführt werden soll,

Ergänzende Rechtsvorschriften

3. den Namen, eine Bezeichnung, das Wappen, die Flagge und das Dienstsiegel der Kommune,
4. Gebietsänderungen und den Abschluss von Gebietsänderungsverträgen,
5. Satzungen und Verordnungen,
6. die Verleihung und Entziehung von Ehrenbezeichnungen,
7. die Erhebung öffentlicher Abgaben (Gebühren, Beiträge und Steuern) und Umlagen,
8. die Festlegung allgemeiner privatrechtlicher Entgelte, es sei denn, dass deren jährliches Aufkommen einen in der Hauptsatzung festgesetzten Betrag voraussichtlich nicht übersteigt,
9. die Haushaltssatzung, das Haushaltssicherungskonzept, über- und außerplanmäßige Aufwendungen, Auszahlungen und Verpflichtungen nach Maßgabe der §§ 117 und 119 sowie über das Investitionsprogramm,
- 9a. den Haushalts- oder den Wirtschaftsplan und den Höchstbetrag der Liquiditätskredite der Eigenbetriebe,
10. den Jahresabschluss, den konsolidierten Gesamtabchluss, die Zuführung zu Überschussrücklagen (§ 123 Abs. 1 Satz 1) und die Entlastung der Hauptverwaltungsbeamtin oder des Hauptverwaltungsbeamten,
- 10a. den Jahresabschluss der Eigenbetriebe und die Entlastung der Betriebsleitung sowie den Lagebericht und die Verwendung des Jahresgewinns oder die Behandlung des Jahresverlustes,
11. die Errichtung, Gründung, Übernahme, wesentliche Erweiterung, teilweise oder vollständige Veräußerung, Aufhebung oder Auflösung von Unternehmen, von kommunalen Anstalten und von Einrichtungen im Rahmen des Wirtschaftsrechts, insbesondere von Eigenbetrieben, von Gesellschaften und von anderen Vereinigungen in einer Rechtsform des privaten Rechts, sowie über die Wirtschaftsführung von Einrichtungen als Eigenbetriebe oder als selbständige Einrichtungen im Sinne von § 139,
12. die Beteiligung an Gesellschaften und anderen Vereinigungen in einer Rechtsform des privaten Rechts sowie die Änderung der Beteiligungsverhältnisse,
13. die Verpachtung von Unternehmen und Einrichtungen der Kommune oder solchen, an denen die Kommune beteiligt ist, die Übertragung der Betriebsführung dieser Unternehmen und Einrichtungen auf Dritte sowie den Abschluss von sonstigen Rechtsgeschäften im Sinne von § 148,
14. die Verfügung über Vermögen der Kommune, insbesondere Schenkungen und Darlehen, die Veräußerung oder Belastung von Grundstücken und die Veräußerung von Anteilen an einer Gesellschaft oder anderen Vereinigung in einer Rechtsform des privaten Rechts, ausgenommen Rechtsgeschäfte, deren Vermögenswert eine von der Hauptsatzung bestimmte Höhe nicht übersteigt,
15. Richtlinien für die Aufnahme von Krediten (§ 120 Abs. 1 Satz 2),
16. die Übernahme von Bürgschaften, den Abschluss von Gewährverträgen, die Bestellung von Sicherheiten für Dritte sowie diejenigen Rechtsgeschäfte, die den vorgenannten Verpflichtungen oder der Aufnahme von Krediten wirtschaftlich gleichstehen, es sei denn, dass das Rechtsgeschäft einen in der Hauptsatzung bestimmten Betrag nicht übersteigt, oder zu den Rechtsgeschäften der laufenden Verwaltung gehört,
17. die Mitgliedschaft in kommunalen Zusammenschlüssen, die Änderung der Beteiligungsverhältnisse an gemeinsamen kommunalen Anstalten und den Abschluss von Zweckvereinbarungen, wenn die Zweckvereinbarungen Aufgabenübertragungen zum Inhalt haben,
18. die Errichtung, Zusammenlegung und Aufhebung von Stiftungen, die Änderung des Stiftungszwecks sowie die Verwendung des Stiftungsvermögens, es sei denn, dass das von der Entscheidung betroffene Stiftungsvermögen einen in der Hauptsatzung bestimmten Betrag nicht übersteigt,
19. die Übernahme neuer Aufgaben, für die keine gesetzliche Verpflichtung besteht, und
20. Verträge der Kommune mit Mitgliedern der Vertretung, sonstigen Mitgliedern von Ausschüssen, von Stadtbezirksräten und von Ortsräten oder mit der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten, es sei denn, dass es sich um Verträge aufgrund einer förmlichen Ausschreibung oder um Geschäfte der laufenden Verwaltung, deren Vermögenswert einen in der Hauptsatzung bestimmten Betrag nicht übersteigt, handelt.

VIERTER ABSCHNITT

Hauptverwaltungsbeamtin oder Hauptverwaltungsbeamter

§ 85

Zuständigkeit

(1) ¹Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte

1. bereitet die Beschlüsse des Hauptausschusses vor,
2. führt die Beschlüsse der Vertretung und des Hauptausschusses aus und erfüllt die Aufgaben, die ihr oder ihm vom Hauptausschuss übertragen worden sind,
3. entscheidet über Maßnahmen auf dem Gebiet der Verteidigung einschließlich des Schutzes der Zivilbevölkerung und über Maßnahmen zur Erfüllung von sonstigen Aufgaben, die das Land im Auftrag des Bundes ausführt oder zu deren Ausführung die Bundesregierung Einzelweisungen erteilen kann,
4. entscheidet über gewerberechtliche und immissionsschutzrechtliche Genehmigungen und sonstige Maßnahmen,
5. erfüllt die Aufgaben, die der Geheimhaltung unterliegen (§ 6 Abs. 3 Satz 1),
6. führt Weisungen der Kommunal- und der Fachaufsichtsbehörden aus, soweit dabei kein Ermessensspielraum gegeben ist, und
7. führt die nicht unter die Nummern 1 bis 6 fallenden Geschäfte der laufenden Verwaltung.

²Sie oder er soll im Rahmen der Vorbereitung der Beschlüsse des Hauptausschusses die Ausschüsse der Vertretung beteiligen. ³Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister und die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister bereiten darüber hinaus die Beschlüsse der Stadtbezirksräte und der Ortsräte vor und führen sie aus.

(2) ¹Die Landrätin oder der Landrat und die Regionspräsidentin oder der Regionspräsident erfüllen die Aufgaben der Kommune als Kommunal- und Fachaufsichtsbehörde. ²Sie benötigen die Zustimmung des Hauptausschusses bei Entscheidungen über

1. die erforderlichen Bestimmungen, wenn ein Vertrag über eine Gebietsänderung oder eine Vereinbarung anlässlich des Zusammenschlusses oder der Neu- oder Umbildung von Samtgemeinden nicht zustande kommt oder weitere Gegenstände zu regeln sind (§ 26 Abs. 2, § 100 Abs. 1 Satz 8, § 101 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 und § 102 Abs. 3 Satz 2),
2. die Genehmigung, den Bestand des Stiftungsvermögens anzugreifen oder es anderweitig zu verwenden (§ 135 Abs. 3), und
3. kommunalaufsichtliche Genehmigungen, die versagt werden sollen.

³Stimmt der Hauptausschuss nicht zu, so entscheidet die Kommunalaufsichtsbehörde.

(3) ¹Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte leitet und beaufsichtigt die Verwaltung; sie oder er regelt die Geschäftsverteilung im Rahmen der Richtlinien der Vertretung. ²Sie oder er ist Dienststellenleiterin oder Dienststellenleiter im Sinne der Geheimhaltungsvorschriften.

SECHSTER TEIL
Samtgemeinden

ZWEITER ABSCHNITT
Mitgliedsgemeinden der Samtgemeinde

§ 106

Amt der Gemeindedirektorin oder des Gemeindedirektors

(1) ¹Der Rat kann in der ersten Sitzung für die Dauer der Wahlperiode, bei einem Wechsel im Amt der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters sowie auf Antrag der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters für die Dauer der restlichen Wahlperiode beschließen, dass die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister nur folgende Aufgaben hat:

1. die repräsentative Vertretung der Gemeinde,
2. den Vorsitz im Rat und im Verwaltungsausschuss,
3. die Einberufung des Rates und des Verwaltungsausschusses einschließlich der Aufstellung der Tagesordnung im Benehmen mit der Gemeindedirektorin oder dem Gemeindedirektor und
4. die Verpflichtung der Ratsfrauen und Ratsherren sowie die Belehrung über ihre Pflichten.

²In diesem Fall werden die übrigen Aufgaben von der Samtgemeindebürgermeisterin oder dem Samtgemeindebürgermeister wahrgenommen, wenn sie oder er dazu bereit ist. ³Anderenfalls bestimmt der Rat, dass die übrigen Aufgaben

1. einem anderen Ratsmitglied,
2. der allgemeinen Stellvertreterin oder dem allgemeinen Stellvertreter der Samtgemeindebürgermeisterin oder des Samtgemeindebürgermeisters oder
3. einem anderen Mitglied des Leitungspersonals der Samtgemeinde

übertragen werden. ⁴Die Übertragung bedarf in den Fällen des Satzes 3 Nrn. 1 und 3 der Zustimmung der betroffenen Person. ⁵Die mit den übrigen Aufgaben betraute Person ist in das Ehrenbeamtenverhältnis zu berufen und führt die Bezeichnung Gemeindedirektorin oder Gemeindedirektor, in Städten Stadtdirektorin oder Stadtdirektor. ⁶Die für sie auszustellenden Urkunden werden von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister und einem weiteren Ratsmitglied unterzeichnet. ⁷Mit der Aushändigung der Urkunde endet das Ehrenbeamtenverhältnis der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters nach § 105 Abs. 2 Satz 1. ⁸Der Rat beschließt, wer die Gemeindedirektorin oder den Gemeindedirektor vertritt. ⁹Die Gemeindedirektorin oder der Gemeindedirektor gehört dem Verwaltungsausschuss mit beratender Stimme an.

SIEBENTER TEIL
Beschäftigte

§ 107

Rechtsverhältnisse der Beschäftigten

(1) ¹Die Kommunen beschäftigen zur Erfüllung ihrer Aufgaben fachlich geeignete Beamtinnen, Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte). ²Dem 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. ³In 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 zugrundeliegenden Qualifikation vertiefte Kenntnisse des allgemeinen und besonderen Verwaltungsrechts erworben hat.

(2) ¹Soweit die Eingruppierung und Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht durch besondere bundes- oder landesgesetzliche Vorschrift oder durch Tarifvertrag geregelt ist, muss sie derjenigen vergleich-

barer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes entsprechen; die oberste Kommunalaufsichtsbehörde kann Ausnahmen zulassen. ²Zur 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) ¹Die Kommunen stellen einen Stellenplan auf. ²Darin sind die vorhandenen Stellen nach Art und Wertigkeit gegliedert auszuweisen. ³Der Stellenplan ist einzuhalten; Abweichungen sind nur zulässig, soweit sie aufgrund gesetzlicher oder tarifrechtlicher Vorschriften zwingend erforderlich sind.

(4) ¹Die 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. ²Der 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) ¹Oberste Dienstbehörde, höhere Dienstvorgesetzte und Dienstvorgesetzte der Hauptverwaltungsbeamtin oder des Hauptverwaltungsbeamten ist die Vertretung. ²Entscheidungen, die mit der Versetzung in den Ruhestand oder der Entlassung zusammenhängen, trifft die Kommunalaufsichtsbehörde. ³Dies gilt nicht für Entscheidungen über die Festsetzung von Versorgungsbezügen oder Altersgeld. ⁴Für die Entscheidung über die Vergütung von Reisekosten und die Gewährung von Beihilfen sowie für die Entgegennahme der Anzeige des Erholungsurlaubs und der Verhinderung infolge kurzzeitiger Erkrankung ist die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte als Organ der Kommune zuständig; § 1 Abs. 1 des Niedersächsischen Verwaltungsverfahrensgesetzes in Verbindung mit § 20 des Verwaltungsverfahrensgesetzes bleibt unberührt. ⁵Entscheidungen oder andere Maßnahmen, die mit

1. der Verschwiegenheitspflicht,
2. der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen mit Ausnahme der Fälle des § 111 Abs. 7,
3. Sonderurlaub von zusammenhängend höchstens zehn Tagen,
4. dem Mutterschutz,
5. der Elternzeit,
6. den Umzugskosten,
7. dem Trennungsgeld sowie
8. der Anzeige einer Verhinderung infolge einer langfristigen Erkrankung zusammenhängen, kann die Vertretung auf den Hauptausschuss übertragen.

⁶Für 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) ¹In 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. ²Die Vertretung kann die Gewährung von Beihilfen nach § 80 NBG und abweichend von Satz 1 die Befugnisse zur Festsetzung von Versorgungsbezügen und Altersgeld auf eine der Aufsicht des Landes unterstehende juristische Person des öffentlichen Rechts als eigene Aufgabe übertragen. ³Hat die Vertretung vor dem 1. Januar 2013 die versorgungsrechtlichen Befugnisse nach Satz 2 übertragen, so gilt diese Übertragung auch für die Befugnisse zur Festsetzung von Altersgeld. ⁴Die Vertretung kann eine der Aufsicht des Landes unterstehende juristische Person des öffentlichen Rechts mit der Wahrnehmung einzelner weiterer Aufgaben der Personalverwaltung beauftragen.

Niedersächsisches Nichtraucherschutzgesetz (Nds. NiRSG)

§ 1

Rauchverbot

(1) ¹Das 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.

²Bei 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) ¹Das 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. ²Wird 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) ¹Das 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. ²Satz 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

Verantwortlichkeit für die Umsetzung des Rauchverbotes

¹Für 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. ²Wenn 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 Verantwortung der Gemeinden für die Beschaffenheit der öffentlichen Spielplätze umfasst auch den Schutz der Benutzerinnen und Benutzer vor Passivrauchen und vor Gefahren, die von beim Rauchen entstehenden Abfällen ausgehen.

§ 5

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,

Ergänzende Rechtsvorschriften

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.

Der vorliegende Text ist eine Entwurfsfassung aus dem Jahr 2019.

Der Abdruck erfolgt vor dem Hintergrund der mit der Digitalisierung einhergehenden grundlegenden Veränderung vieler Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst und der daraus resultierenden Notwendigkeit für Personalratsgremien, sich frühzeitig mit dieser Thematik und ihren Folgen auseinanderzusetzen und eigene Spezialisten auszubilden. Auch wenn sich ggf. der hier abgedruckte Text nicht im Wortlaut in der endgültigen Gesetzesfassung wiederfinden wird, gibt er doch zu zentralen Themen eine klare Richtung vor, die mit großer Wahrscheinlichkeit nicht mehr verändert wird. Dies folgt insbesondere auch daraus, dass der Bund für seinen Zuständigkeitsbereich mit dem Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung (E-Government-Gesetz – EGovG) bereits Vorgaben gemacht hat, die in den Landes- und Kommunaldienststellen bei Aufgaben des übertragenen Wirkungskreises zu berücksichtigen sind.

Niedersächsisches Gesetz über digitale Verwaltung und Informationssicherheit (NDiG)

– Auszug –

ZWEITER TEIL

Digitale Verwaltung

§ 3

Geltungsbereich

(1) Dieser Teil gilt für die öffentlich-rechtliche Verwaltungstätigkeit des Landes, der Kommunen sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts, soweit nicht besondere Rechtsvorschriften des Landes inhaltsgleiche oder entgegenstehende Bestimmungen enthalten.

(2) Dieser Teil gilt nicht für

1. die Hochschulen in staatlicher Verantwortung und Teile von Behörden des Landes, die mit Forschungsaufgaben betraut und deren informationstechnischen Systeme nicht mit dem Landesdatennetz verbunden sind,
2. die Kirchen, Religionsgesellschaften und Weltanschauungsgemeinschaften sowie ihre Verbände und Einrichtungen,
3. die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute und öffentlich-rechtliche Versicherungsanstalten,
4. die landesunmittelbaren Körperschaften der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Unfallversicherung sowie der sozialen Pflegeversicherung,
5. Beliehene,
6. den Norddeutschen Rundfunk und die Niedersächsische Landesmedienanstalt,
7. die Nordwestdeutsche Forstliche Versuchsanstalt,
8. die Schulen im Sinne des Niedersächsischen Schulgesetzes und die Schulen im Sinne des Niedersächsischen Gesetzes über Schulen für Gesundheitsfachberufe und Einrichtungen für die praktische Ausbildung,
9. die den Landesbildungszentren angeschlossenen pädagogischen Bereiche, wenn deren informationstechnische Systeme nicht mit dem Landesdatennetz verbunden sind,
10. die Strafverfolgung, die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten, die Rechtshilfe für das Ausland in Straf- und Zivilsachen und für Maßnahmen des Richterdienstrechts sowie
11. alle Einrichtungen im Sinne des § 1 Abs. 2 des Gesetzes über Tageseinrichtungen für Kinder.

(3) Für

1. das Justizministerium und seinen Geschäftsbereich, soweit diese nicht bereits von den Absätzen 1 und 2 erfasst sind,

Ergänzende Rechtsvorschriften

2. die Verwaltungstätigkeit nach dem Zweiten Buch des Sozialgesetzbuchs,
3. die Landtagsverwaltung,
4. die Tätigkeit der Finanzbehörden nach der Abgabenordnung und dem Finanzverwaltungsgesetz,
5. den Landesrechnungshof,
6. die Vergabekammer Niedersachsen,
7. die von der oder dem Landesbeauftragten für den Datenschutz geleitete Behörde,
8. die Wasser- und Bodenverbände,
9. die Realverbände sowie die Forst- und die Jagdgenossenschaften und
10. die Zweckverbände im Sinne des Niedersächsischen Gesetzes über die kommunale Zusammenarbeit sowie den Regionalverband „Großraum Braunschweig“

gilt nur § 10 Abs. 4.

(4) Unabhängig von den Absätzen 1 bis 3 gilt § 6 Abs. 3 und 4 für

1. die niedersächsische Auftraggeber im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) in Bezug auf Aufträge, die in den Anwendungsbereich des Teils 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen fallen, und
2. die öffentlichen Auftraggeber im Sinne des § 2 Abs. 5 des Niedersächsischen Tariftreue- und Vergabegesetzes in Bezug auf Aufträge, deren geschätzter Auftragswert den jeweils maßgeblichen Schwellenwert gemäß § 106 GWB nicht erreicht.

§ 4

Elektronischer Zugang zur Verwaltung

(1) Die Behörden sind, auch wenn sie nicht Bundesrecht ausführen, verpflichtet, auch einen Zugang für die Übermittlung elektronischer Dokumente zu eröffnen. ²Dies gilt unabhängig davon, ob die Dokumente mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen sind.

(2) Die Behörden sind verpflichtet, einen Zugang nach Absatz 1 auch über Nutzerkonten anzubieten. ²Diese müssen die Bereitstellung und Entgegennahme von Daten zum Zweck der Inanspruchnahme von Behördenleistungen ermöglichen. ³Sie sind durch technische und organisatorische Maßnahmen gegen den unberechtigten Zugriff Dritter zu schützen. ⁴Die Behörden sollen die Nutzerkonten bei der Kommunikation in Verwaltungsverfahren nutzen.

(3) Die Behörden sind verpflichtet, einen Zugang nach Absatz 1 auch durch eine De-Mail-Adresse im Sinne des De-Mail-Gesetzes oder einen anderen schriftformersetzenden Dienst anzubieten.

(4) Die Behörden des Landes sind verpflichtet, in elektronisch durchgeführten Verwaltungsverfahren, in denen sie die Identität einer Person aufgrund einer Rechtsvorschrift festzustellen haben oder aus anderen Gründen eine Identifizierung für notwendig erachtet wird, einen elektronischen Identitätsnachweis nach § 18 des Personalausweisgesetzes (PAuswG) oder nach § 78 Abs. 5 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) anzubieten.

§ 5

Elektronische Informationen und Verwaltungsportal

(1) Die Behörden stellen, auch wenn sie nicht Bundesrecht ausführen, über öffentlich zugängliche Netze in allgemein verständlicher Sprache Informationen über ihre Aufgaben, ihre Anschrift, ihre Geschäftszeiten sowie ihre postalische, telefonische und elektronische Erreichbarkeit zur Verfügung.

(2) Die Behörden haben, auch wenn sie nicht Bundesrecht ausführen, über öffentlich zugängliche Netze in allgemein verständlicher Sprache über ihre nach außen wirkende öffentlich-rechtliche Tätigkeit, damit verbundene Gebühren, beizubringende Unterlagen, die zuständige Ansprechstelle und ihre Erreichbarkeit zu informieren sowie erforderliche Formulare bereitzustellen.

(3) Die Informationen nach den Absätzen 1 und 2 sowie nach § 3 Abs. 1 und 2 des E-Government-Gesetzes (EGovG) sind aktuell zu halten.

(4) ¹Die obersten Landesbehörden stellen sicher, dass die Informationen nach Absatz 2 und § 3 Abs. 2 EGovG für die Kommunen elektronisch bereitstehen, soweit diese für die Ausführung von Bundes- oder Landesrecht zuständig sind. ²Die Kommunen können diese Informationen für Zwecke nach Absatz 2 und § 3 Abs. 2 EGovG verwenden und dabei Ergänzungen vornehmen.

(5) ¹Zur Ausführung des § 1 des Onlinezugangsgesetzes stellt das für zentrale IT-Steuerung zuständige Ministerium ein niedersächsisches Verwaltungsportal bereit und verknüpft es mit dem Portalverbund von Bund und Ländern. ²Die Behörden bieten ihre Verwaltungsleistungen auch über das niedersächsische Verwaltungsportal an.

§ 6

Elektronische Bezahlmöglichkeiten und Rechnungen

(1) Fallen im Rahmen eines elektronisch durchgeführten Verwaltungsverfahrens Verwaltungskosten oder sonstige Forderungen an, so muss die Behörde die Einzahlung dieser Verwaltungskosten oder die Begleichung dieser sonstigen Forderungen durch Teilnahme an mindestens einem im elektronischen Geschäftsverkehr üblichen und hinreichend sicheren Zahlungsverfahren ermöglichen, auch wenn nicht Bundesrecht ausgeführt wird.

(2) Die Behörden sollen es ermöglichen, dass Zahlungen nach Absatz 1 so geleistet werden können, dass die Gutschrift sofort bei der empfangenden Behörde erkennbar ist, wenn die Höhe der Verwaltungskosten feststeht und die Verwaltungsleistung erst nach der Zahlung erbracht wird.

(3) Die Auftraggeber nach § 3 Abs. 4 stellen sicher, dass elektronische Rechnungen aufgrund von Aufträgen nach § 3 Abs. 4 nach Maßgabe der Verordnung nach Absatz 4 empfangen und verarbeitet werden können.

(4) ¹Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Verordnung Vorschriften zur Ausgestaltung des elektronischen Rechnungswesens zu erlassen. ²Diese Vorschriften können sich beziehen auf

1. die Art und Weise der Verarbeitung elektronischer Rechnungen,
2. die Anforderungen an elektronische Rechnungen hinsichtlich der von diesen zu erfüllenden Voraussetzungen, den Schutz personenbezogener Daten, das zu verwendende Rechnungsdatenmodell und die Verbindlichkeit der elektronischen Form sowie
3. Ausnahmen für sicherheitsspezifische Aufträge.

§ 7

Nachweise

(1) ¹Wird ein Verwaltungsverfahren elektronisch durchgeführt, so können die vorzulegenden Nachweise, auch wenn nicht Bundesrecht ausgeführt wird, elektronisch eingereicht werden, es sei denn, dass durch Rechtsvorschrift etwas anderes bestimmt ist oder die Behörde für bestimmte Verfahren oder im Einzelfall die Vorlage eines Papieroriginals verlangt. ²Die Behörde entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen, welche Art der elektronischen Einreichung zur Ermittlung des Sachverhalts zulässig ist.

(2) ¹Die zuständige Behörde kann erforderliche Nachweise, die von einer deutschen öffentlichen Stelle stammen, mit der Einwilligung der Verfahrensbeteiligten direkt bei der ausstellenden öffentlichen Stelle elektronisch einholen, auch wenn nicht Bundesrecht ausgeführt wird. ²Zu diesem Zweck dürfen die anfordernde Behörde und die abgebende öffentliche Stelle die erforderlichen personenbezogenen Daten verarbeiten, auch wenn nicht Bundesrecht ausgeführt wird.

§ 8

Elektronische Formulare

¹Ist durch Rechtsvorschrift die Verwendung eines bestimmten Formulars, das ein Unterschriftenfeld vorsieht, vorgeschrieben, so wird allein dadurch nicht die Anordnung der Schriftform bewirkt, auch wenn nicht Bundesrecht

ausgeführt wird. ²Bei einer für die elektronische Versendung an die Behörde bestimmten Fassung des Formulars entfällt das Unterschriftsfeld, auch wenn nicht Bundesrecht ausgeführt wird.

§ 10 Elektronische Aktenführung

(1) Die Behörden können ihre Akten elektronisch führen.

(2) ¹Die Behörden des Landes sollen neu anzulegende Akten ab dem 1. Januar 2026 elektronisch führen. ²Jede oberste Landesbehörde stellt ab dem 1. Januar 2023 sicher, dass auf Arbeitsplätzen ihres Geschäftsbereichs, auf denen Verwaltungsleistungen über das Niedersächsische Verwaltungsportal erbracht werden, neu anzulegende Akten elektronisch geführt werden. ³Bei Vorliegen besonderer Gründe können im Einvernehmen mit der oder dem IT-Bevollmächtigten der Landesregierung jeweils spätere Termine nach den Sätzen 1 und 2 festgelegt werden. ⁴Die oder der IT-Bevollmächtigte der Landesregierung kann das Einvernehmen verweigern, wenn die Terminverschiebung nicht ausreichend begründet ist und durch die Festlegung späterer Termine die flächendeckende Einführung der elektronischen Aktenführung erheblich beeinträchtigt würde.

(3) ¹Wird eine Akte elektronisch geführt, so sind die Einhaltung der Grundsätze der ordnungsgemäßen Aktenführung sowie die Lesbarkeit, die Integrität und Authentizität, die Verfügbarkeit und die Vertraulichkeit der Akte sicherzustellen. ²Akten oder Aktenteile können weiterhin in Papierform geführt werden, wenn die Anforderungen nach Satz 1 nicht oder nur mit einem unverhältnismäßigen Aufwand erfüllt werden können.

(4) ¹Der Austausch elektronisch geführter Akten innerhalb einer Behörde und zwischen Behörden soll auf elektronischem Wege erfolgen. ²Die Landesregierung wird ermächtigt, technische Verfahren und Standards für den Austausch zwischen Behörden nach Satz 1 durch Verordnung zu regeln.

(5) Einsichtnahme in eine elektronisch geführte Akte wird gewährt, indem

1. ein Aktenausdruck zur Verfügung gestellt wird,
2. die elektronischen Dokumente auf einem Bildschirm wiedergegeben werden,
3. die elektronischen Dokumente übermittelt werden oder
4. der lesende Zugriff auf den Inhalt der Akte ermöglicht wird.

§ 11 Übertragen und Vernichten von Dokumenten in Papierform

(1) ¹Soweit die Behörden des Landes Akten elektronisch führen, übertragen sie die Dokumente, die in Papierform oder in anderer körperlicher Form vorliegen, erforderlichenfalls in elektronische Dokumente und speichern diese in einer elektronischen Akte. ²Bei der Übertragung in elektronische Dokumente ist nach dem Stand der Technik sicherzustellen, dass die elektronischen Dokumente mit den Dokumenten in Papierform oder in anderer körperlicher Form bildlich und inhaltlich übereinstimmen, wenn sie lesbar gemacht werden. ³Von der Übertragung der Dokumente in Papierform oder anderer körperlicher Form in elektronische Dokumente kann abgesehen werden, wenn die Übertragung unverhältnismäßigen Aufwand erfordert.

(2) ¹Sind in Papierform oder in anderer körperlicher Form vorliegende Dokumente nach Absatz 1 übertragen und zur elektronischen Akte genommen worden, so sollen sie vernichtet oder zurückgegeben werden, wenn eine Aufbewahrung aus rechtlichen Gründen nicht erforderlich ist. ²Für Maßnahmen der Qualitätssicherung kann die Vernichtung von Dokumenten aufgeschoben werden.

(3) ¹Kommunen sowie sonstige der Aufsicht des Landes unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können in Papierform oder in anderer körperlicher Form vorliegende Dokumente, wenn sie übertragen und zu einer elektronischen Akte nach § 10 Abs. 1 genommen worden sind, vernichten oder zurückgeben, wenn eine Aufbewahrung aus rechtlichen Gründen nicht erforderlich ist. ²Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte (RatSchTV Ang) vom 9. Januar 1987

– Auszug –

Vorbemerkung:

Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Verwaltungen und Betriebe anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen. Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften. Für Maßnahmen, die nicht unter diesen Tarifvertrag fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften unberührt.

§ 1

Begriffsbestimmung

(1) ¹Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Angestellte zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

²Unter den Voraussetzungen des Unterabsatzes 1 kommen als Maßnahmen z. B. in Betracht:

- a) Stilllegung oder Auflösung einer Verwaltung/eines Betriebes bzw. eines Verwaltungs-/Betriebsteils,
- b) Verlegung oder Ausgliederung einer Verwaltung/eines Betriebes bzw. eines Verwaltungs-/Betriebsteils,
- c) Zusammenlegung von Verwaltungen/Betrieben bzw. von Verwaltungs-/Betriebsteilen,
- d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Verwaltungen/ Betrieben,
- e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

(2) ¹Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z.B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1. ²Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabs. 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613 a BGB.

Protokollnotizen zu Absatz I:

1. ¹Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen. ²Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird. ³Eine Änderung, die für die gesamte Verwaltung bzw. den gesamten Betrieb nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Verwaltungs- bzw. Betriebsteil erheblich bzw. wesentlich sein. ⁴Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Angestellte zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

Ergänzende Rechtsvorschriften

2. Keine Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z. B. durch
 - voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
 - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
 - Wegfall zweckgebundener Drittmittelveranlasst sind.
3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen (z. B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

§ 2

Unterrichtungspflicht

(1) ¹Der Arbeitgeber hat die zuständige Personalvertretung/Betriebsvertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. ²Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Personalvertretung/Betriebsvertretung zu beraten.

(2) ¹Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen/Betriebsvertretungen sind zu beachten. ²Sie werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

(3) Unbeschadet der Absätze 1 und 2 soll der Arbeitgeber die Angestellten, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 3

Arbeitsplatzsicherung

(1) ¹Der Arbeitgeber ist dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Angestellten nach den Absätzen 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. ²Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Angestellten voraus.

(2/1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Angestellten einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern.

(2/2) Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Unterabsatzes 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und der Angestellte in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt.

(2/3) Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an einem anderen Ort oder in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an demselben Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an einem anderen Ort. Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Angestellten abgewichen werden.

(2/4) Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 3 nicht zur Verfügung, soll der Angestellte entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Angestellten kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Absatz 2 Unterabs. 3 und 4 gilt entsprechend.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleichgeeigne-

ten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Angestellten kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen.

(5) Kann dem Angestellten kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, kann der Arbeitgeber dem Angestellten auch einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT, vorzugsweise an demselben Ort, nachweisen.

(6) Der Angestellte ist verpflichtet, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Öffentlicher Dienst im Sinne des Abs. 4 ist eine Beschäftigung

- a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
- b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-0 oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 4

Fortbildung, Umschulung

(1/1) Ist nach § 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen.

(1/2) Der Angestellte darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

(2) ¹Der Angestellte ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. ²Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. ³Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist dem Angestellten ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt der Angestellte nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Absatz 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabs. 2:

Gibt ein Angestellter/eine Angestellte, der/die das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine/ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

§ 5

Besonderer Kündigungsschutz

(1) ¹Ist dem Angestellten eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. ²Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2/1) ¹Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Angestellten ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder der Angestellte einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. ²Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Abs. 2 BAT eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(2/2) ¹Bei Angestellten, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 19 BAT ohne die nach § 72 Abschn. A Ziff. I BAT berücksichtigten Zeiten) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn der Angestellte einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. ²Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Der Angestellte, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 6

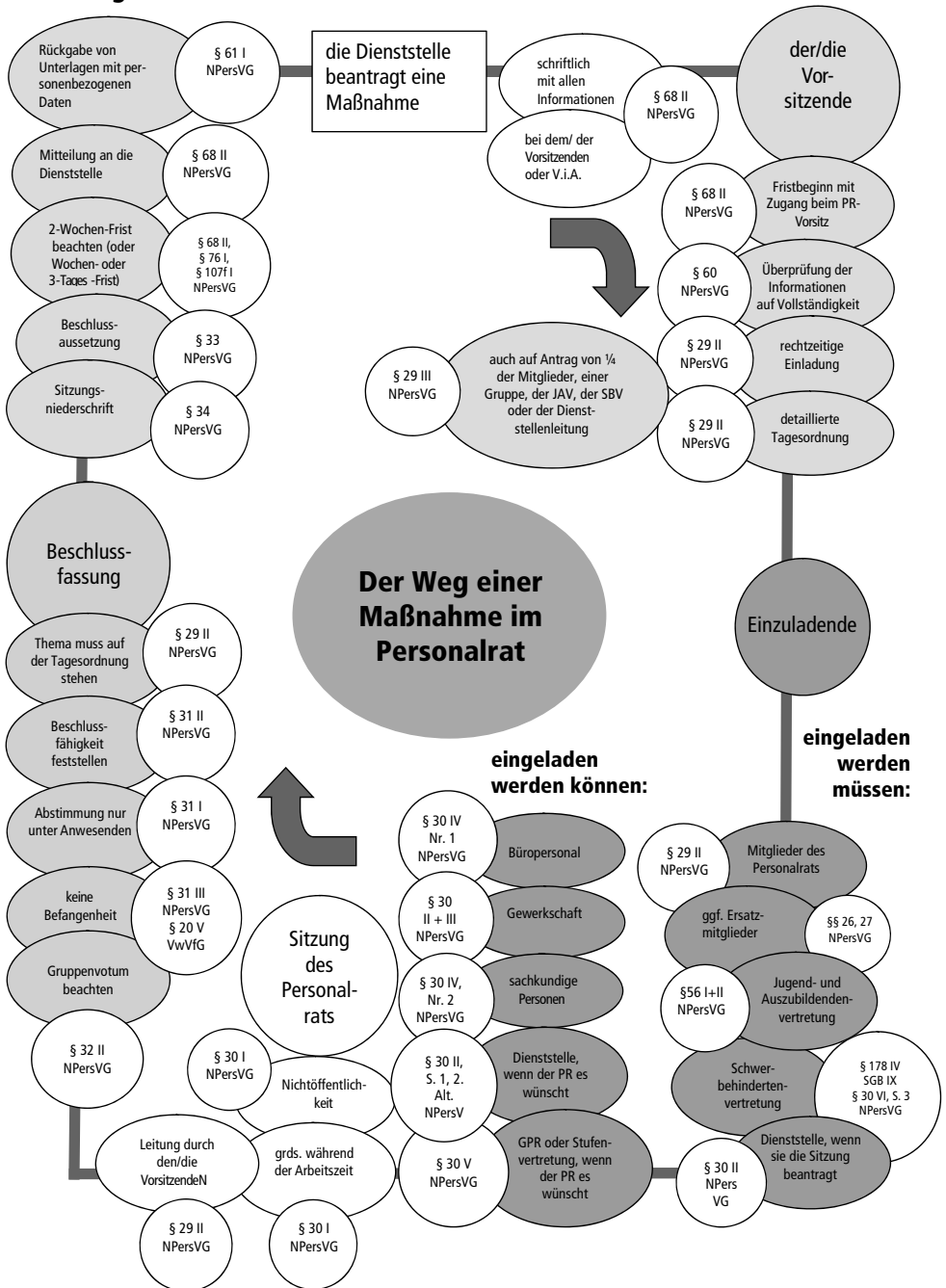
Vergütungssicherung

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Abs. 2 und 3 eine Minderung der Vergütung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten die Vergütung auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Absatz 2) zu wahren.

Schaubilder

- ▶ **Der Weg einer Maßnahme im Personalrat**
- ▶ **Tätigkeiten des Personalrates – Personalratsarbeit: Was heißt das eigentlich?**
- ▶ **Arbeitsmittel und Ausstattung des Personalrats**
- ▶ **Zusammenarbeit des Personalrates mit der Dienststelle**
- ▶ **Hierarchie der Beteiligungsrechte im Nieders. Personalvertretungsgesetz**
- ▶ **Das Zusammenspiel zwischen örtlichen Personalräten und dem Gesamtpersonalrat**
- ▶ **Beteiligungsrechte des Personalrats bei der Planung und Durchführung von personellen Maßnahmen**
- ▶ **Merkblatt Eingruppierung**
- ▶ **Lösungsschema bei arbeitsschutzrechtlichen Problemen und die Anwendung von § 66 I Nr.11 NPersVG**
- ▶ **Information des Personalrats bei Digitalisierungsprojekten**
- ▶ **Der Wirtschaftsausschuss**
- ▶ **Fristen bei der Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretungsmitgliedern gem. § 58 NPersVG**

Der Weg einer Maßnahme im Personalrat



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 Personalrats	§ 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 Personalrats in der Einigungsstelle	§§ 71, 107c NPersVG
		Mitarbeit im Arbeitsschutzausschuss	§ 77 Abs. 3 NPersVG in Verbindung mit § 11 Arbeitssicherheitsgesetz in Verbindung mit § 116 NPersVG

(zu beachten: Einschränkung bei Schulpersonalvertretungen gem. §§ 99, 100 NPersVG)

Arbeitsmittel und Ausstattung des Personalrats

Um im Zeitalter der Digitalisierung als Personalrat erfolgreich arbeiten zu können, bedarf es einiger Infrastruktur, auf die für alle Personalratsmitglieder die Möglichkeit des jederzeitigen Zugangs bestehen sollte.

Die folgende Liste gibt einen kleinen Überblick über notwendige Ausstattung für die Personalratsarbeit ohne den Anspruch auf Vollständigkeit.

Es gilt der Grundsatz, dass die Arbeitsfähigkeit des Personalrats sichergestellt sein muss. Die Erforderlichkeit von Sachmitteln (§ 37 NPersVG) hängt also ganz erheblich von der Struktur der Dienststelle, namentlich von der Größe des Gremiums, räumliche Zergliedertheit der Dienststelle, Heterogenität der Tätigkeitsfelder und Diversität der Beschäftigten sowie Kenntnis- und Erfahrungsstand der Personalratsmitglieder ab. Bezüglich der Beschaffung ist stets ein Beschluss des Personalrats zu fassen, dass der Arbeitgeber mit der Beschaffung des entsprechenden Sachmittels beauftragt wird. Der Personalrat darf ohne vorherige Absprache mit dem Arbeitgeber keine Sachmittel selbst beschaffen.

Die Erforderlichkeit eines Sachmittels sollte in der Sitzung diskutiert und die Argumente in das Sitzungsprotokoll aufgenommen werden, um die Abwägung ggf. bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung belegen zu können.

Räumlichkeiten:

- Büroraum, in dem vertrauliche Gespräche geführt werden können (muss der Personalrat auch der SBV zur Verfügung stellen!)
- Sitzungsraum, der mit erforderlichen Moderationsmaterialien wie Stellwänden und Flipchart ausgestattet ist und ggf. auch über die Digitaltechnik verfügt, um auf digitale Akten zugreifen zu können und die Inhalte über Monitor oder Video-Projektor präsentieren zu können
- abschließbarer Schrank, in dem vertrauliche Unterlagen gelagert werden können
- langfristig gesundheitsförderliche Sitzmöbel

Technik:

- PC oder Notebook, je nach Bedarf
- Büroverwaltungssoftware, die auch auf anderen Arbeitsplätzen des Arbeitgebers üblich ist
- Drucker/Kopierer, bei denen der Arbeitgeber keinen Zugriff auf die im internen Speicher abgelegten digitalen Kopien hat
- ggf. Faxgerät
- ggf. Mobiltelefone, ggf. internetfähig
- Telefonanschluss und dienstliche E-Mail-Adresse des Personalrats mit E-mail-Verwaltungsprogramm und in der Dienststelle genutzte Verschlüsselungssoftware
- geschützten internen Server-Bereich für den Personalrat, in dem datenschutzrelevante Dateien hinterlegt werden können, auf die alle Personalratsmitglieder jederzeit Zugriff haben können
- Intranet-Seite des Personalrats

Literatur:

Bei vielen Büchern ist es heute schon möglich, über eine Online-Version schneller gezielt Textstellen zu suchen. Daher kann ein hoher Preis manchmal durch die Online-Version trotzdem wirtschaftlich sein. Insbesondere der BUND-Verlag bietet für viele umfangreichere Werke digitale Zugriffsmöglichkeiten an.

- Kommentierung zum NPersVG
- Basiskommentar von Fricke und Anderen (BUND-Verlag)
- Kommentar von Bieler/Müller-Fritsche (Kommunal- und Schul-Verlag)
- Kommentar von Dembowski (Loseblattsammlung - Erich Schmidt Verlag) (vermutlich erst ab 7er Gremium – hoher Arbeitsaufwand – ggf. Exemplar der Dienststelle nutzen)

- Kommentierung zum Niedersächsischen Beamtengesetz
- Kommentierung zum TVöD oder TV-L
- Kompaktkommentar Arbeitsrecht von Wedde (BUND-Verlag)
- Kommentierung zum Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Kommentierung zum Datenschutzrecht
- Gesetzessammlung „Arbeits- und Sozialordnung“ von Michael Kittner (BUND-Verlag) (Diese Sammlung ist unter preislichen Gesichtspunkten nicht mit den „Beck-Texten Arbeitsgesetze“ vergleichbar, da „der Kittner“ zu vielen Gesetzen Prüfungsschemata beinhaltet, die in den Beck-Texten konzeptionell nicht vorkommen. Die „Beck-Arbeitsgesetze“ sind für professionelle Anwender konzipiert, die Arbeits- und Sozialordnung hingegen für gesetzliche Interessenvertretungen, die in der Regel keine geübten RechtsanwenderInnen sind.)
- Kommentar zum Sozialgesetzbuch IX

Fachzeitschriften:

Da sowohl Gesetzgebung als auch soziale Verhältnisse und Rechtsprechung permanenter Veränderung unterliegen, ist es notwendig, als Personalrat auch regelmäßig über Fachzeitschriften auf dem Laufenden zu bleiben. Auch bei den Fachzeitschriften ist es häufig so, dass ein Online-Zugriff auf die Artikel mit umfangreicher digitaler Suchfunktion bezüglich der Zeitschrift und häufig auch ergänzenden Materialien möglich ist. Darüber rechtfertigt sich auch hier manchmal ein hoher Preis.

Zeitschriften, die der Personalrat abonniert, sollten jeweils von einem verantwortlichen Mitglied durchgesehen und in den Sitzungen über für die eigene Arbeit relevante Artikel berichtet werden, damit alle Personalratsmitglieder stets auf dem neuesten Stand sind und die Gelegenheit bekommen, bei Interesse gezielt Artikel nachzulesen.

- der Personalrat (BUND-Verlag) – Grundlagenwissen
- Personalrat und Mitbestimmung (BUND-Verlag) – Grundlagenwissen
- die Personalvertretung (Erich Schmidt Verlag) – Grundlagenwissen
- Schwerbehindertenrecht und Inklusion (BUND-Verlag) - Schwerbehindertenrecht
- Gute Arbeit (BUND-Verlag) – Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitsschutz und Mitbestimmung (BUND-Verlag) – Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeit und Gesundheit (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) – Arbeits- und Gesundheitsschutz
- SiBe-Report (Gesetzliche Unfallversicherung Niedersachsen/Bremen) - Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Computer und Arbeit (BUND-Verlag) – Datenschutz und Leistungskontrolle
- Arbeit und Recht (BUND-Verlag) – Arbeitsrecht allgemein
- Die öffentliche Verwaltung (Kohlhammer-Verlag) Verwaltungsrecht allgemein mit gelegentlichen Beiträgen zum Beamtenrecht und Tarifrecht des öffentlichen Dienstes (Ggf. reicht es aus, im Bedarfsfall Einsicht in die Exemplare des Arbeitgebers zu nehmen)
- Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Beck-Verlag) – Arbeitsrecht allgemein (Diese Zeitschrift ist sicherlich erst ab einer Personalratsgröße von 9 Mitgliedern aufwärts lohnenswert – ggf. reicht es, im Bedarfsfall in die Exemplare des Arbeitgebers Einsicht zu nehmen.)

Datenbanken:

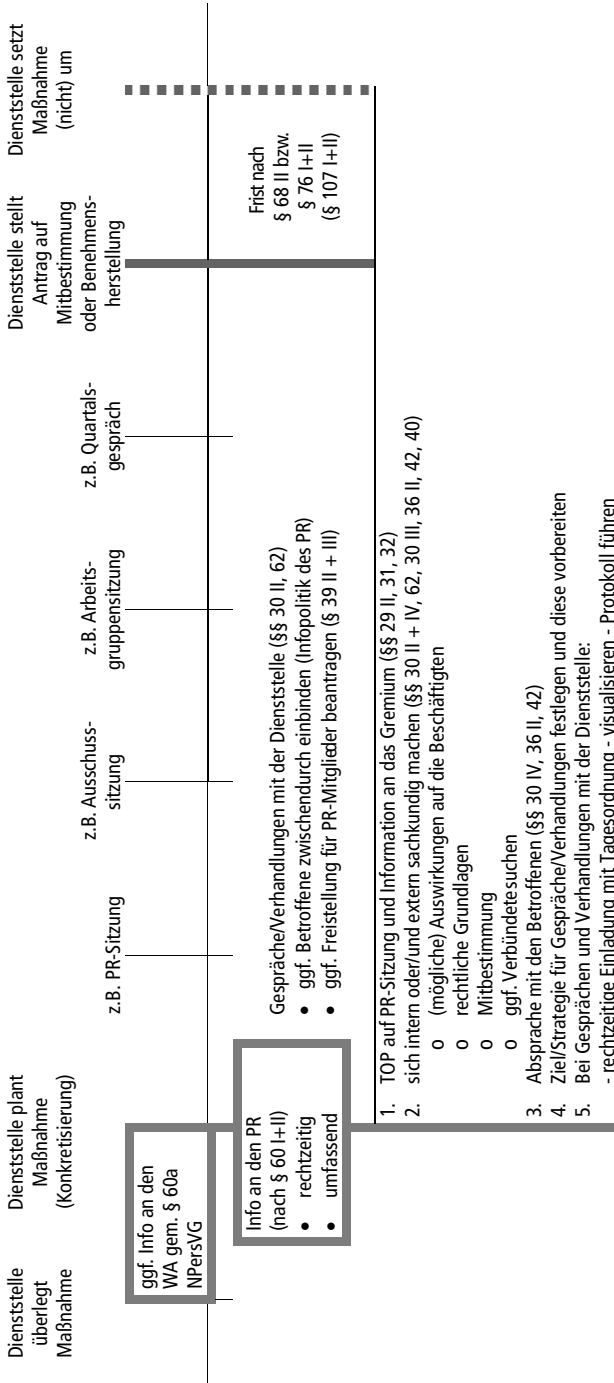
Im digitalen Zeitalter nutzen immer mehr Dienststellen Rechts-Datenbanken wie „Juris“. Wenn in den Dienststellen solche Datenbanken genutzt werden, sollte der Personalrat einen eigenen digitalen Zugang verlangen.

Büropersonal:

Spätestens wenn dem Personalrat eine volle Freistellung gem. § 39 Abs. 3 NPersVG zusteht, sollte dem Gremium zumindest in Teilzeit eine Bürokraft zur Verfügung stehen.

Zusammenarbeit des Personalrats mit der Dienststelle

Wie sich der Gesetzgeber die praktische Ausgestaltung des § 2 I 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 und 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 des Informationsanspruchs
- Daten in Zusammenhang bringen, pflegen und durchschaubar ablegen (keine Nebenakten), ggf. Zuständigkeiten im PR festlegen

Hierarchie der Beteiligungsrechte im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz

<p>Informationsrechte</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 60 Abs. 1 und 2 NPersVG • § 60a NPersVG • § 77 Abs. 4 und 5 NPersVG 	➔	<p>Personalrat (oder Wirtschaftsausschuss) ist von der Dienststellenleitung rechtzeitig und umfassend zu informieren</p>
<p>Teilnahmerechte</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 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 NPersVG Besprechungen und Begehungen im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz 	➔	<p>Personalrat entsendet ein oder mehrere Mitglieder, um die Information des Personalrats sicherzustellen und bringt, soweit eine Beschlussfassung besteht, die Positionen des Personalrats dort ein</p>
<p>Kein Zustimmungserfordernis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bagatellfälle des § 64 Abs. 2 und 4 NPersVG, • Fälle des § 65 Abs. 3, § 105 Abs. 5 und 6, § 107 Abs. 4 NPersVG 	➔	<p>nur Informationsrechte, keine darüber hinausgehende Beteiligung des Personalrats</p>
<p>Benennungsherstellung Fälle des § 75 NPersVG</p>	➔	<p>übergeordnete Dienststelle entscheidet endgültig</p>
<p>Mitbestimmung von §§ 65, 66, 67 und 75 NPersVG nicht erfasste personenbezogene Fälle der Generalklausel des § 64 Abs. 3 NPersVG keine Anrufung der Einigungsstelle (§ 70 Abs. 4 NPersVG) (Kollektive Regelungen, die nicht von §§ 65, 66, 67 oder § 75 Nrn. 4 bis 9 erfasst werden, fallen unter die Benennungsherstellung gem. § 75 (1) Nr. 10 NPersVG.)</p>	➔	<p>oberste Dienstbehörde entscheidet endgültig</p>
<p>Mitbestimmung 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>Mitbestimmung Einigungsstelle entscheidet in den Fällen des § 66 Abs. 1 abschließend (§ 72 Abs. 5, § 107d Abs. 5 NPersVG)</p>	➔	<p>uneingeschränkte Mitbestimmung, eingeschränktes Aufhebungsrecht</p>

Das Zusammenspiel zwischen örtlichen Personalräten und dem Gesamtpersonalrat (GPR)

Wann wird ein GPR gewählt?

Grundsätzlich wird ein Gesamtpersonalrat gebildet, wenn eine Körperschaft, Anstalt oder Stiftung über mehrere Dienststellen verfügt, in denen Leitungen eingesetzt sind, die in personalvertretungsrechtlichen Fragen entscheidungsbefugt sind (§ 49 i.V.m. § 6 NPersVG).

Die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats folgt aus der Zuständigkeit der jeweiligen Dienststellenleitung. Angelegenheiten, die durch die Geschäftsverteilung der Ebene der örtlichen Dienststellenleitung zur Entscheidung zugewiesen sind, werden vom örtlichen Personalrat entschieden (§ 79 NPersVG).

Bei allen Angelegenheiten, die die Entscheidungskompetenz der örtlichen Dienststellenleitungen übersteigen, ist der Gesamtpersonalrat zu beteiligen.

Beispiel:

Die örtliche Dienststellenleitung darf Einstellungsentscheidungen mit einer Vergütung bis EG 8 treffen.

↳ örtlicher Personalrat entscheidet

Einstellungsentscheidungen mit Vergütung ab EG 9 bestimmt der Gesamtpersonalrat mit.

Der Gesamtpersonalrat ist auch zuständig, wenn Maßnahmen für mehrere örtliche Dienststellen wirksam werden.

Beispiel:

Die Gesamtdienststellenleitung möchte in drei von fünf örtlichen Dienststellen gleitende Arbeitszeiten einführen. In den anderen zwei Dienststellen soll weiterhin eine feste Arbeitszeit gelten.

Die Gesamtdienststellenleitung will in der gesamten Behörde ein Alkoholverbot verhängen.

Örtliche Personalräte können ihre Zuständigkeit auch auf den GPR übertragen (§ 80 II NPersVG).

Der Begriff der Stammdienststelle:

Jede Verwaltung hat eine Organisationseinheit, die die wesentlichen personellen und organisatorischen Entscheidungen trifft; ein sog. Haupt-, Organisations- oder Personalamt, -Dezernat oder -Abteilung.

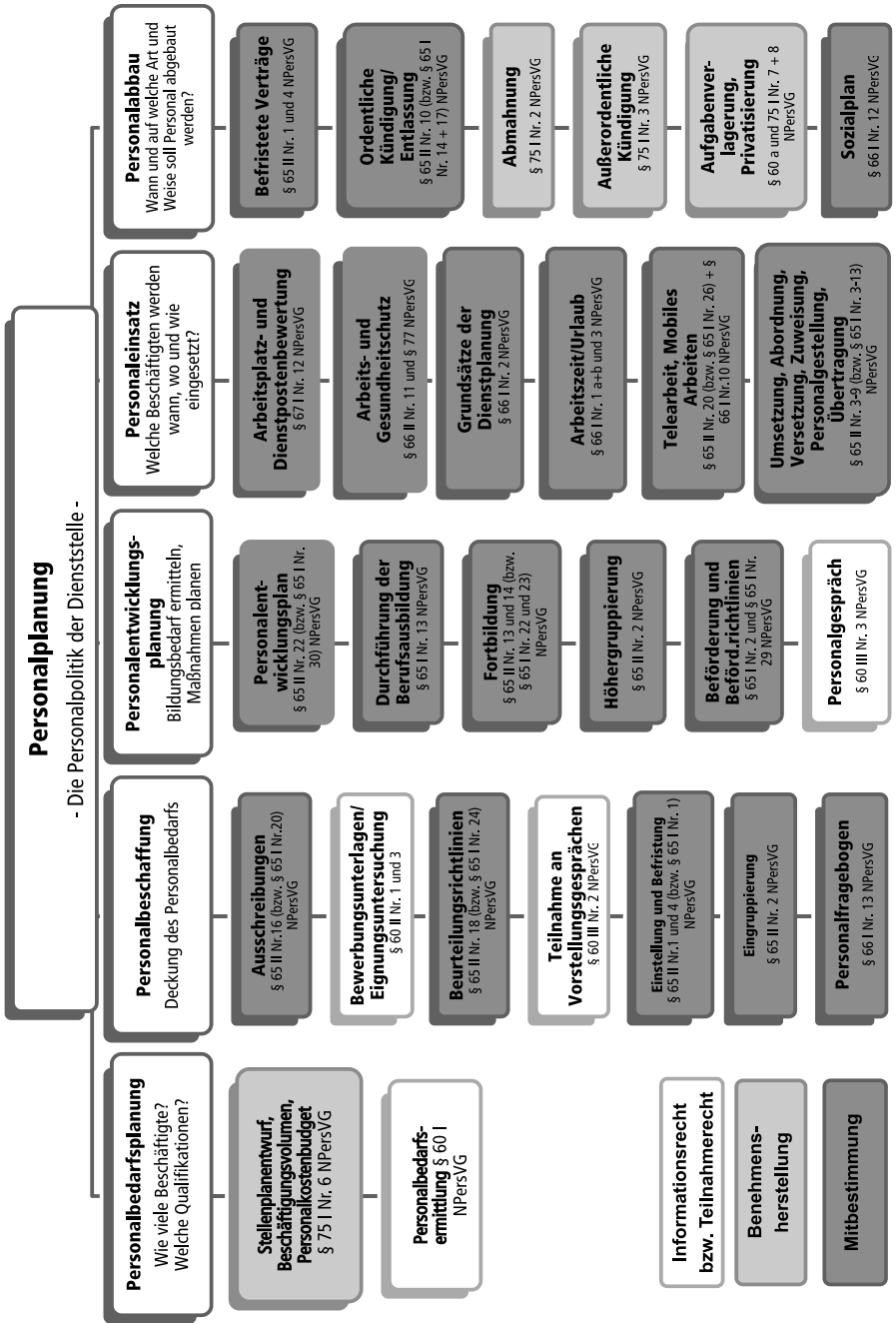
Die Leitung dieser örtlichen Dienststelle hat häufig vollständige Entscheidungskompetenz in allen ihren Bereich betreffenden personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten. Diese örtliche Dienststelle nennt man „Stammdienststelle“. Der örtliche Personalrat dieser Dienststelle wird üblicherweise in allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten mitbestimmen können, die nicht die Gesamtdienststelle oder mehrere örtliche Personalräte betreffen.

Beteiligung des GPR

In Beteiligungsangelegenheiten, die die gesamte Dienststelle betreffen, sieht das NPersVG eine organisierte Beteiligung der örtlichen Personalräte nicht vor. Da der GPR ein von den örtlichen Personalräten personell vollkommen unabhängiges Gremium ist, kann also der Fall eintreten, dass der GPR keine Informationen über die Position des örtlichen Personalrats zu der Maßnahme hat und auch kein GPR Mitglied in der betroffenen Dienststelle arbeitet. Es empfiehlt sich also stets, vor der Beschlussfassung zu einer Maßnahme die örtlichen Personalratsgremien zu hören und ggf. für die Beratung im GPR die örtlichen Personalratsvorsitzenden als sachkundige Personen zur entsprechenden GPR-Sitzung einzuladen.

In Angelegenheiten, die der GPR quasi für einen örtlichen Personalrat entscheidet, weil die örtliche Dienststellenleitung nicht entscheiden darf, muss er den örtlichen Personalrat vor der Abstimmung anhören (§ 80 I, S. 2 i.V.m. § 79 IV, S. 1). Diese Anhörung führt aber nicht dazu, dass sich die Fristen gem. § 68 II oder § 76 I und II NPersVG verlängern.

Beteiligungsrechte des Personalrats bei der Planung und Durchführung von personellen Maßnahmen



Merkblatt Eingruppierung

- Grundsätzlich gilt: Eine Einstellung (§ 65 (2) Nr. 1. NPersVG) und eine Eingruppierung (§ 65 (2) Nr. 2 NPersVG) sind zwei unabhängig voneinander bestehende Maßnahmen, die jeweils ein Mitbestimmungsverfahren auslösen. Beides kann in einem Schreiben übergeben werden. Die gleiche Situation entsteht bei der Übertragung niedriger oder höherwertiger Tätigkeiten (§ 65 (2) Nr. 3 NPersVG) und dem entgelttechnischen Vollzug mit der Höher- oder Herabgruppierung gem. § 65 (2) Nr. 2 NPersVG.
- Entgeltfragen sind Machtfragen. Im Gremium sollten mindestens ein bis zwei Personen zu diesem Thema geschult sein.
- Das Mitbestimmungsrecht bei Ein-, Höher- oder Herabgruppierungen ist in erster Linie eine Richtigkeitskontrolle.
- Der Personalrat hat jederzeit die Aufgabe, die Einhaltung des Tarifvertrags zu überwachen. Die Entgeltordnung ist Teil des Tarifvertrags.
- Der Personalrat benötigt folgende Informationen:
 - Entgeltgruppe, Fallgruppe und Stufe
 - die vom Arbeitgeber übertragene und auszuübende Tätigkeit (Stellenbeschreibung)
 - für die Bewertung zugrunde gelegte Arbeitsvorgänge und zeitliche Anteile
 - die in den Arbeitsvorgängen erfüllten Tätigkeitsmerkmale und eine Begründung, wie diese ausgefüllt werden
- Eingruppierungsrecht ist Individualrecht. Die Beschäftigten müssen ihre Ansprüche selbst geltend machen. Eine Bitte auf Überprüfung der Eingruppierung reicht hierfür nicht aus. Um ihre Ansprüche auf Überprüfung und Korrektur der Eingruppierung innerhalb der sechsmonatigen Ausschlussfrist der § 37 TVöD, § 37 TV-L bzw. § 20 TV-V zu wahren, sollten Ansprüche schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden.
- Der Personalrat kann vor allem unterstützend wirken. Sein rechtlicher Einfluss greift nur bei vom Arbeitgeber initiierten personellen Veränderungen im Sinne von § 65 (2) Nrn. 1 bis 3. Rechtliche Beratung sollten sich KollegInnen bei ihrer Gewerkschaft oder ihrem Anwalt holen.
- Für Arbeitsplatzbeschreibungen empfiehlt sich die Gründung einer Stellenbewertungskommission auf der Basis einer Dienstvereinbarung.

Lösungsschema bei arbeitsschutzrechtlichen Problemen und die Anwendung von §66 I Nr. 11 NPersVG

Bei arbeitsschutzrechtlichen Fragestellungen empfiehlt es sich, die folgenden Prüfungsschritte zu absolvieren:

Gibt es spezialgesetzliche Regelungen, in denen das Thema behandelt wird? Solche finden sich z.B. im ArbZG, BUrlG, EFZG, TzBfG, MiLoG, FPfZG- oder PflegeZG, MuSchG oder beamtenrechtlichen Vorschriften.

Antwort lautet „ja“:

Fall mit Anwendung dieser Vorschriften lösen



Antwort lautet „nein“:

Ist die Gefahr in einer Gefährdungsbeurteilung bereits beschrieben?



Antwort lautet „ja“:

gemeinsam mit Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt Lösungen erarbeiten und dem Arbeitgeber gem. § 66 Abs. 1 Nr. 11 i.V.m. § 69 NPersVG als Initiativantrag vorlegen; ggf. Regelung über die Einigungsstelle erzwingen

Antwort lautet „nein“:

ggf. unter Zuhilfenahme der Gewerbeaufsicht, dem Technischen Aufsichtsbeamten des GUV/ der LUK, und von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt klären, ob Arbeitsschutz-Verordnungen greifen; (ArbStättV, GefahrstoffVO, PSA-Benutzungs-VO, StrahlenschutzVO, Lärm/VibrationsVO, LastenhandhabungsVO, Arbeitsmedizin-VO, BetriebssicherheitsVO)



Antwort lautet „nein“:

Sind die Themen in Unfallverhütungsvorschriften geregelt?

Antwort lautet „ja“:

zu der jeweiligen Verordnung ergangene technische Regeln (ASR) prüfen; Geben die technischen Regeln dem Arbeitgeber Gestaltungsspielraum (Ermessen)?



Antwort „ja“:

UVV bzw. zu ihr erlassene „berufsgenossenschaftliche Informationen“recherchieren und deren Anwendung verlangen

bei Nichtbefolgung: LUK/GUV einschalten

Antwort „nein“:

in anderen Mitbestimmungsfeldern nach Lösungen suchen oder auf die Generalklauseln § 618 BGB, §§ 3, 4 ArbSchG verweisen



Antwort „ja“:

Ermessen des Arbeitgebers löst Mitbestimmungsrecht gem. § 66 Abs. 1 Nr. 11 NPersVG aus; Personalrat kann auch im Wege eines Initiativantrages gem. § 69 NPersVG tätig werden; ggf. Regelung über die Einigungsstelle erzwingen

bei Nichtbefolgung: Gewerbeaufsicht einschalten

Antwort „nein“:

Arbeitgeber auffordern, die Maßnahme entsprechend der ASR umzusetzen

bei Nichtbefolgung: Gewerbeaufsicht einschalten

Information des Personalrats bei Digitalisierungsprojekten

Sowohl die bundesrechtliche Vorschrift der §§ 2 bis 5 E-Government-Gesetz als auch die §§ 4 bis 8 des Entwurfs für ein niedersächsisches E-Government-Gesetz (NDSG – siehe S. 133) (bitte den aktuellen Gesetzestext nach Verabschiedung beschaffen!) sehen vor, dass die Verwaltung des Landes und der Kommunen (ggf. soweit sie Bundesaufgaben wahrnehmen) Anfang bis Mitte des nächsten Jahrzehnts alle Dienstleistungen für die BürgerInnen auch digital vorhalten müssen. Dies wird zu grundlegenden Umwälzungen in vielen Verwaltungen führen. Um als Personalrat diesen Prozess wirkungsvoll mitgestalten zu können, ist es notwendig in der Planungsphase umfassend beteiligt zu werden. Im Wesentlichen werden sich die Veränderungen über den Einsatz von Hard- und Software ergeben. Der inhaltliche Hauptaspekt liegt diesbezüglich bei § 67 Abs. 1 Nr. 2 NPersVG, also bei der technischen Leistungskontrolle. Es werden aber auch noch zahlreiche andere Beteiligungsrechte berührt.

Diese und die folgende Übersicht dienen dem Personalrat als Checkliste, um alle für die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte (siehe nächste Übersicht) erforderlichen Informationen einfordern zu können.

Der Personalrat benötigt bei Einführung der E-Akte oder anderen Digitalisierungs- oder Softwareprojekten mindestens die folgenden Informationen:

Organisation

- Name, Sinn, Zweck und Einsatzgebiet der Software,
- bei Fremdbestimmtheit des Einsatzes der Software: Rechtsgrundlagen, die die Verwendung generell und den konkreten Umfang der Verwendung vorschreiben incl. ggf. geschlossener Verträge,
- Organisation der Projektphase (personell, zeitlich, räumlich, technisch),
- Terminplanung in Bezug auf Projektphase, Test- und Probephase und endgültige Einführung,
- betroffene Organisationseinheiten/Arbeitsplätze in Bezug auf Anwendung und Administration

Software

- Liste aller Funktionen, die die Software ermöglichen soll, und Beschreibung, wie diese Aufgaben bisher bearbeitet werden,
- Liste aller Leistungsmodule der Software und Infos über ihre Abschaltbarkeit,
- Anpassbarkeit der Software seitens des Anbieters auf Besonderheiten in der Dienststelle (räumlich, technisch, personell [schwerbehindertengerecht])
- Einbindung/Verknüpfung mit bestehenden oder noch geplanten Softwaresystemen,
- Screenshots aller Desktopseiten und Gutachten zur Softwareergonomie und Barrierefreiheit,
- Supportorganisation durch eigenes Personal oder Dritte, ggf. Vorlage von Vertragsentwürfen,

Datenschutz

- Liste aller Daten, die die Software von den AnwenderInnen speichert,
- Ausdrucke aller möglichen Auswertungen, die Leistungskontrolle ermöglichen könnten,
- Stellungnahme von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit (insbes. psychische Belastungen, Beanspruchung der Augen),
- Stellungnahme der/des Datenschutzbeauftragten,
- Erklärung, wie Leistungs- und Verhaltenskontrolle verhindert wird

Schulung

- notwendige (zusätzliche oder neue) Kompetenzen der AnwenderInnen bei Einführung,
- Ausbildungs- oder Schulungskonzept für AnwenderInnen und AdministratorInnen (Dauer, zeitliche Lage, Ort, Referenten)

Arbeitszeit

- Entstehen im Rahmen der Einführung des Systems für bestimmte Beschäftigtengruppen besondere Anforderungen an deren Dienstzeiten?
- Verändern sich durch Betrieb und Nutzung der Software Arbeitszeiten für die NutzerInnen?
- Ist die Nutzung der Software im Rahmen von Tele- oder mobilem Arbeiten geplant?

Beteiligungsrechte des Personalrats

Informationsrechte	Beratungs- und Teilnahmerechte	Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	
<p>§ 62 NPersVG Vierteljahrs-gespräch Hier hat die Dienststelle alle für die Beteiligung des Personalrats erforderlichen Informationen preiszugeben.</p>	<p>§ 62 NPersVG Vierteljahres-gespräch Hier erfahren alle Personalratsmitglieder und die SBV und JAV im Dialog, also mit der Möglichkeit, Fragen zu stellen, auf die ein Beantwortungsanspruch besteht, was die Dienststelle genau plant.</p>	<p>§ 65 I Nr. 30, § 65 II Nr. 22 NPersVG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklung • Entsteht aus dem Qualifikationsniveau und/oder der demografischen Situation der Dienststelle Handlungsbedarf? • Gibt es bezüglich Geschlechtergerechtigkeit oder der Förderung Schwerbehinderter oder der Entfristung befristet Beschäftigter Handlungsbedarf? 	
<p>§ 60 II Nr. 5 NPersVG Ausdrucke personenbezogener Daten zur Kontrolle der Einhaltung von EDV- Dienstvereinbarungen</p>	<p>§ 77 I NPersVG Beratung mit externen Stellen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes</p>	<p>§ 65 I Nr. 22 und § 65 II Nrn. 13 und 14 NPersVG Qualifizierung erforderlich? Wer darf wann auf Schulung und von wem werden welche Inhalte geschult?</p>	
	<p>§ 77 III NPersVG Teilnahme an den Besprechungen der internen Arbeitsschutzverantwortlichen</p>	<p>§ 65 I Nr. 26, § 65 II Nr. 20 NPersVG Ablehnung von Tele- und mobiler Arbeit</p>	
<p>§ 60 III, S. 2 und 3 NPersVG Information über und Beteiligung in Vorbereitungs- und/oder Projekt- und Planungsgruppen der Dienststelle</p>	<p>§ 60 III, S. 2 und 3 NPersVG Information über und Beteiligung in Vorbereitungs- und/ oder Projekt- und Planungsgruppen der Dienststelle</p>		

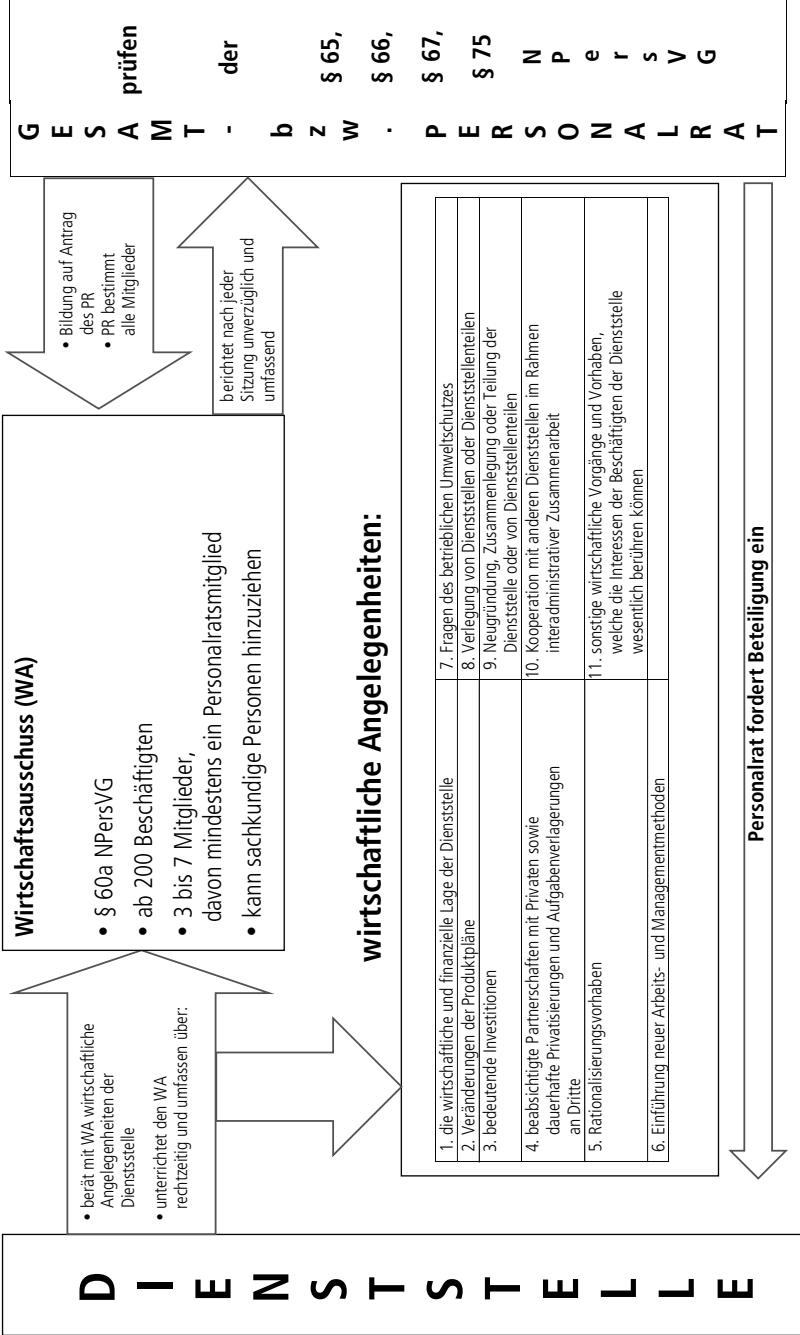
Rationalisierung

- Veränderungen an eingruppierungsrelevanten Arbeitsvorgängen an den Arbeitsplätzen der AnwenderInnen,
- Veränderungen bezüglich der Gestaltung von Arbeitsstätten,
- erwartetes Einspar- oder Rationalisierungspotenzial incl. kurz-, mittel- und langfristiger Auswirkungen auf den Stellenplan oder das Personalkostenbudget

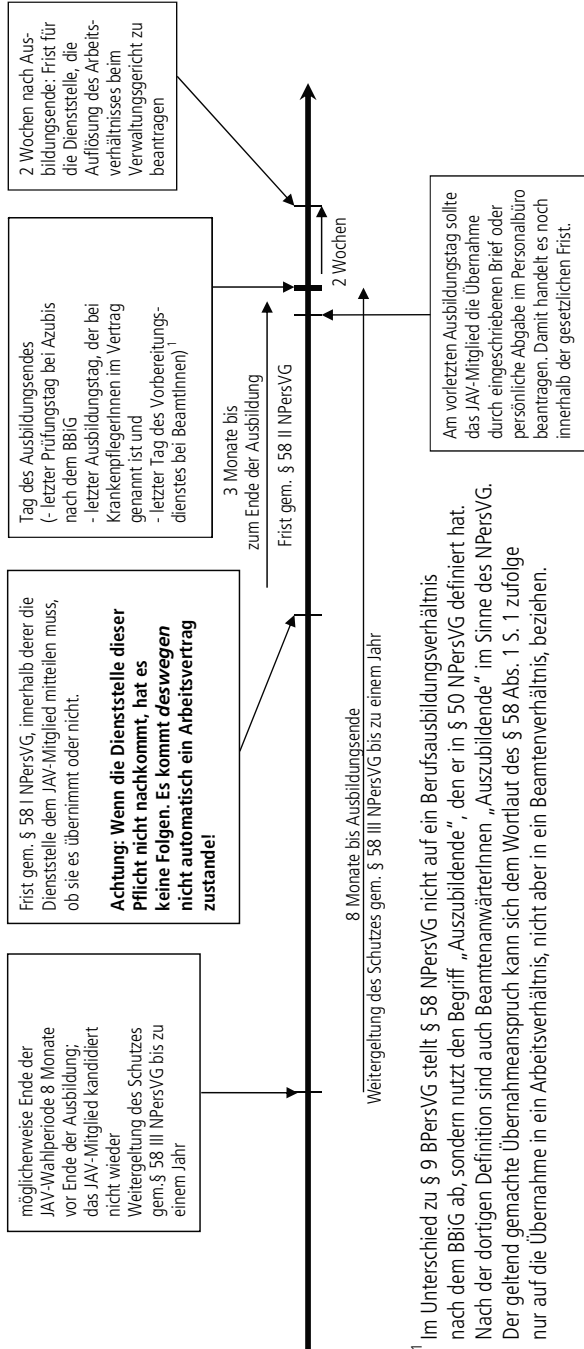
bei Digitalisierungsprojekten

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten	Benehmenserstellung in organisatorischen Angelegenheiten
<p>§ 59 Nr. 2, § 77, § 66 I Nr. 11 NPersVG Beachtung des Gesundheitsschutzes?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werden Gefährdungsbeurteilungen automatisch überarbeitet? • Werden Einlogg-Zeiten technisch begrenzt? • Zwingt die Software zu Pausen nach bestimmter Nutzungsdauer? 	<p>§ 67 I Nr. 2 NPersVG psych. Belastung durch technische Leistungskontrolle Welche Daten werden erfasst, gespeichert und können von wem ausgelesen oder verändert werden?</p>	<p>§ 75 I Nr. 4 NPersVG Organisationsänderungen Wird mit der Einführung der neuen Technik auch die Organisationsstruktur in der Dienststelle wesentlich geändert?</p>
<p>§ 66 I Nr. 1 & 2 Arbeitszeiten Ändern sich durch die neue Technik Arbeitszeiten für AnwenderInnen oder SystembetreuerInnen?</p>	<p>§ 67 I Nr. 3 NPersVG Räumlich technische Veränderungen am Arbeitsplatz Ändert sich die Gestaltung des Schreibtischs z. B. durch zusätzliche Monitore?</p>	<p>§ 75 I Nrn. 4 und 6 NPersVG Erhofft man sich durch die Digitalisierung einen Stellenabbau?</p>
<p>§ 66 I Nr. 10 NPersVG Ordnung in der Dienststelle Werden im Kontext der Digitalisierung neue Regelungen geschaffen, z.B. über den Umgang mit dienstlichen Geräten bei Telearbeit, dem Umgang mit Passwörtern oder der Nutzung von Druckern?</p>	<p>§ 67 I Nr. 4 i.V.m § 66 I Nr. 11 NPersVG Erhöhung des Leistungsdrucks</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verursachung oder Verstärkung psychischer Belastungen • Werden die Grundsätze altersgerechten Arbeitens berücksichtigt? 	<p>§ 75 I Nrn. 8, 9 NPersVG Raum-, Gebäude- und Bauplanung Werden künftig weniger Büros eingeplant oder andere räumliche Veränderungen vorgenommen?</p>
	<p>§ 67 I Nr. 7 NPersVG Mehrarbeit & Überstunden Wird/werden bei Einführung und (Probe-)betrieb planbare Mehrarbeit oder Überstunden notwendig?</p>	

Der Wirtschaftsausschuss



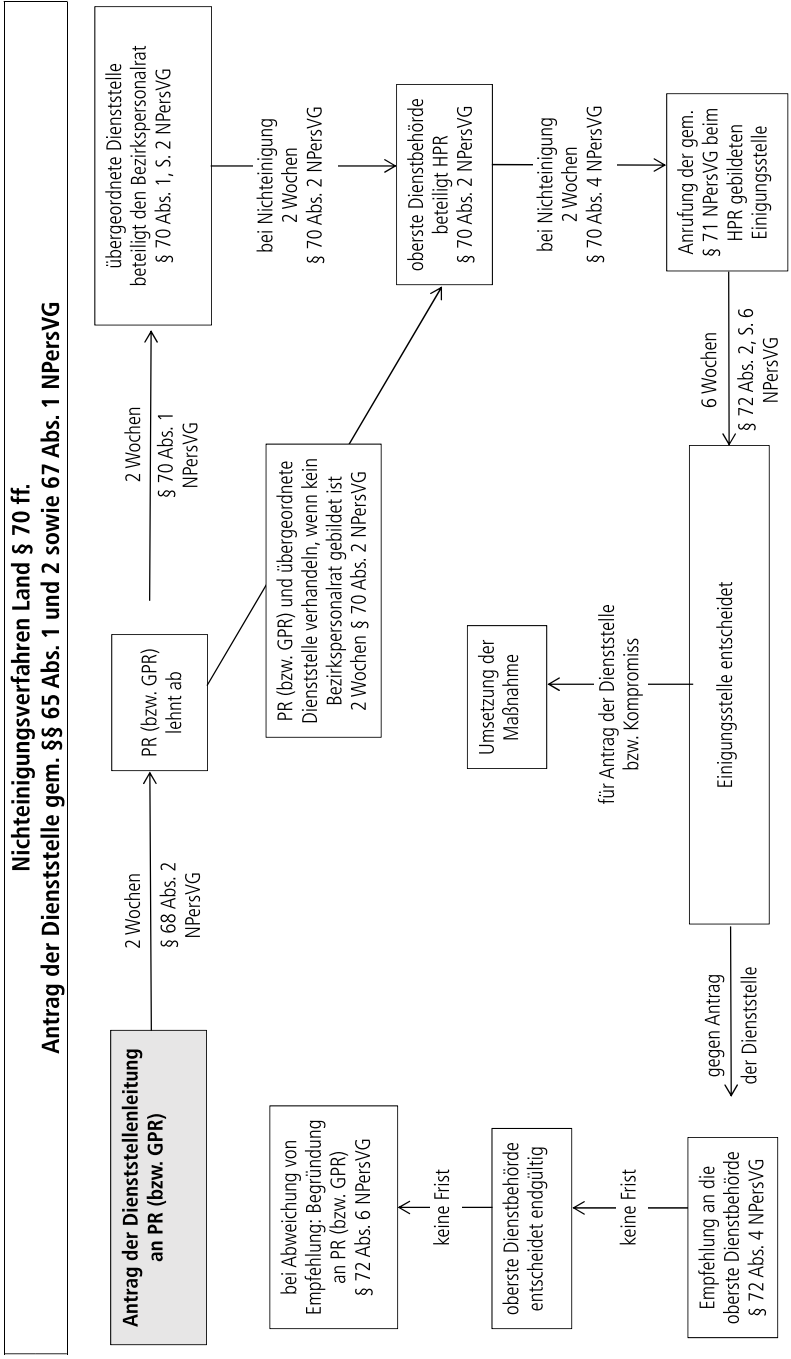
Fristen bei der Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretungsmitgliedern gem. § 58 NPersVG

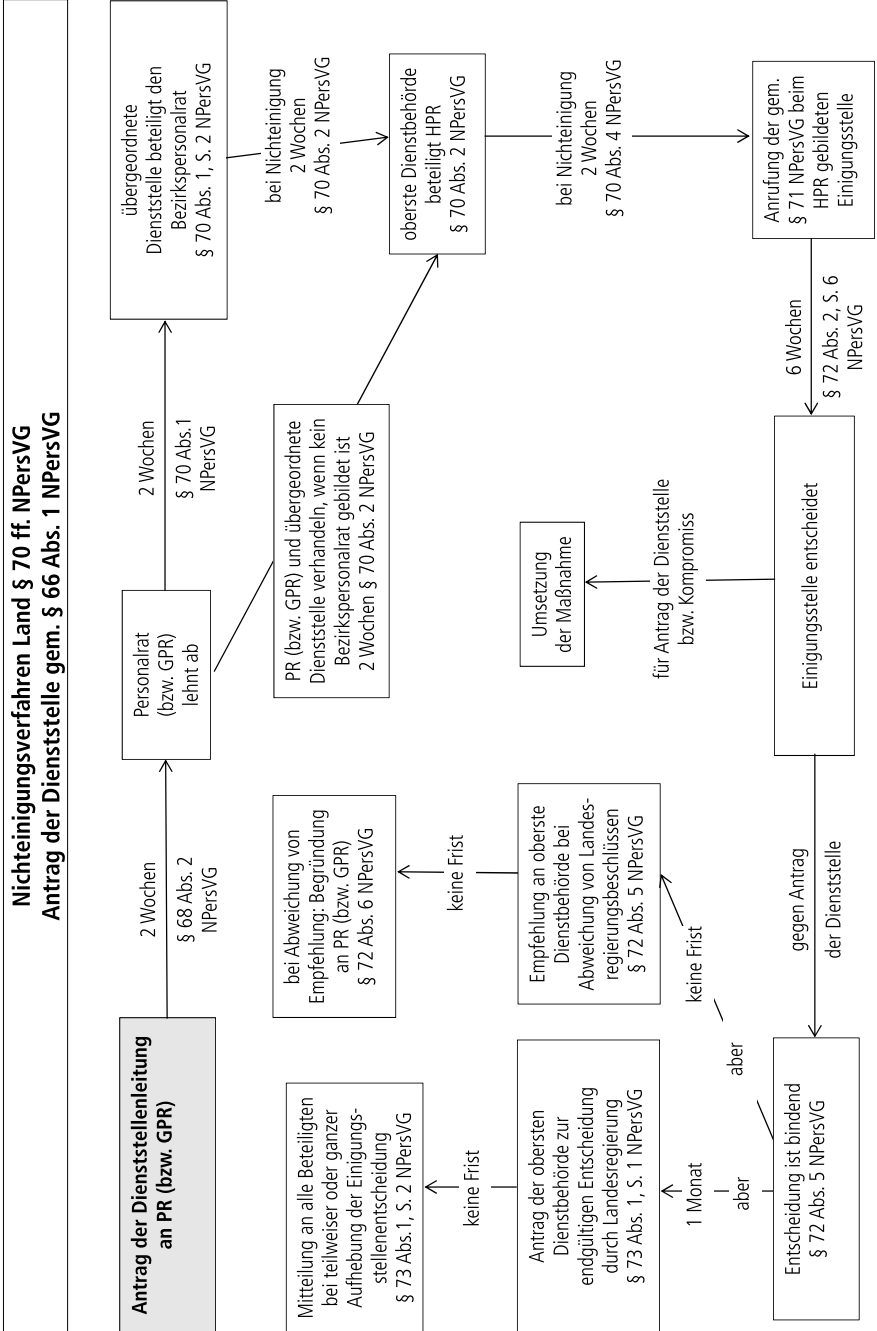


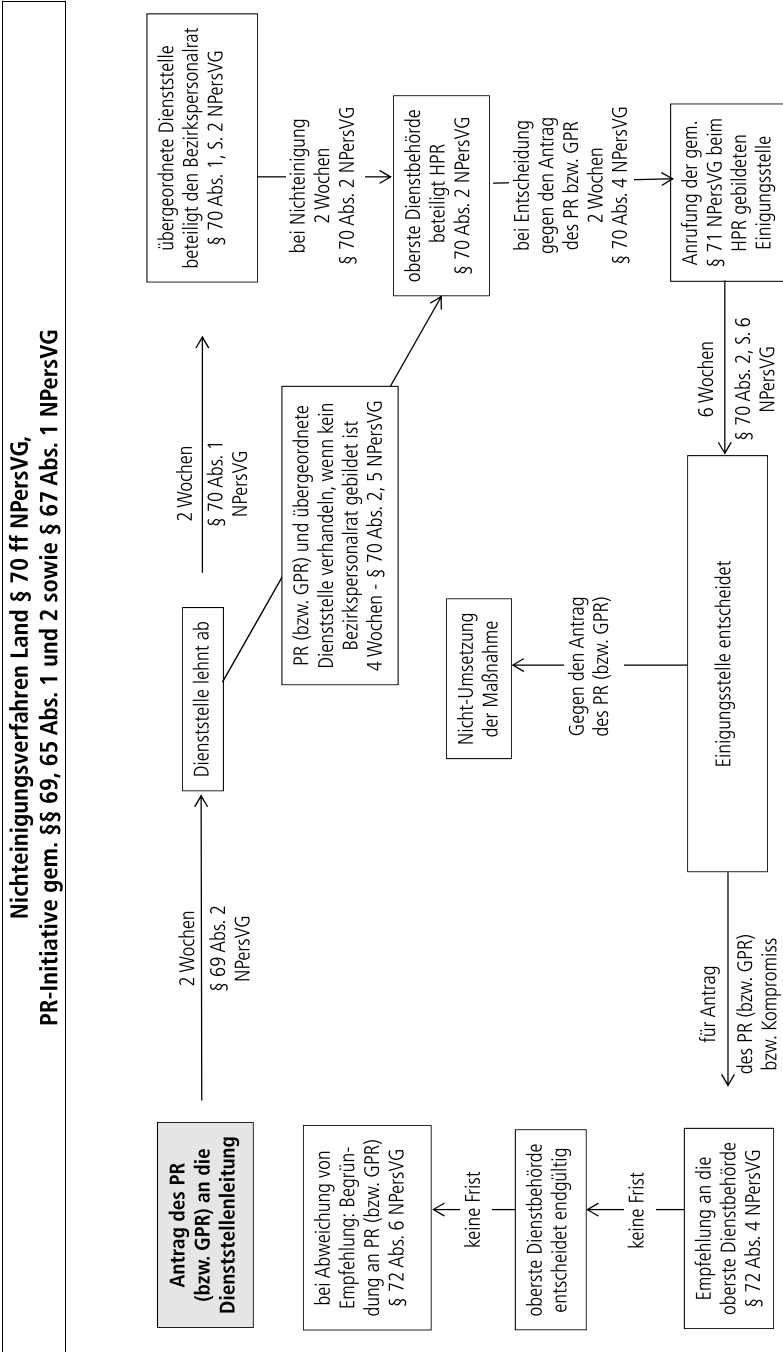
¹ Im Unterschied zu § 9 BPersVG stellt § 58 NPersVG nicht auf ein Berufsausbildungsverhältnis nach dem BBiG ab, sondern nutzt den Begriff „Auszubildende“, den er in § 50 NPersVG definiert hat. Nach der dortigen Definition sind auch Beamtenanwärterinnen „Auszubildende“ im Sinne des NPersVG. Der geltend gemachte Übernahmeanspruch kann sich dem Wortlaut des § 58 Abs. 1 S. 1 zufolge nur auf die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, nicht aber in ein Beamtenverhältnis, beziehen.

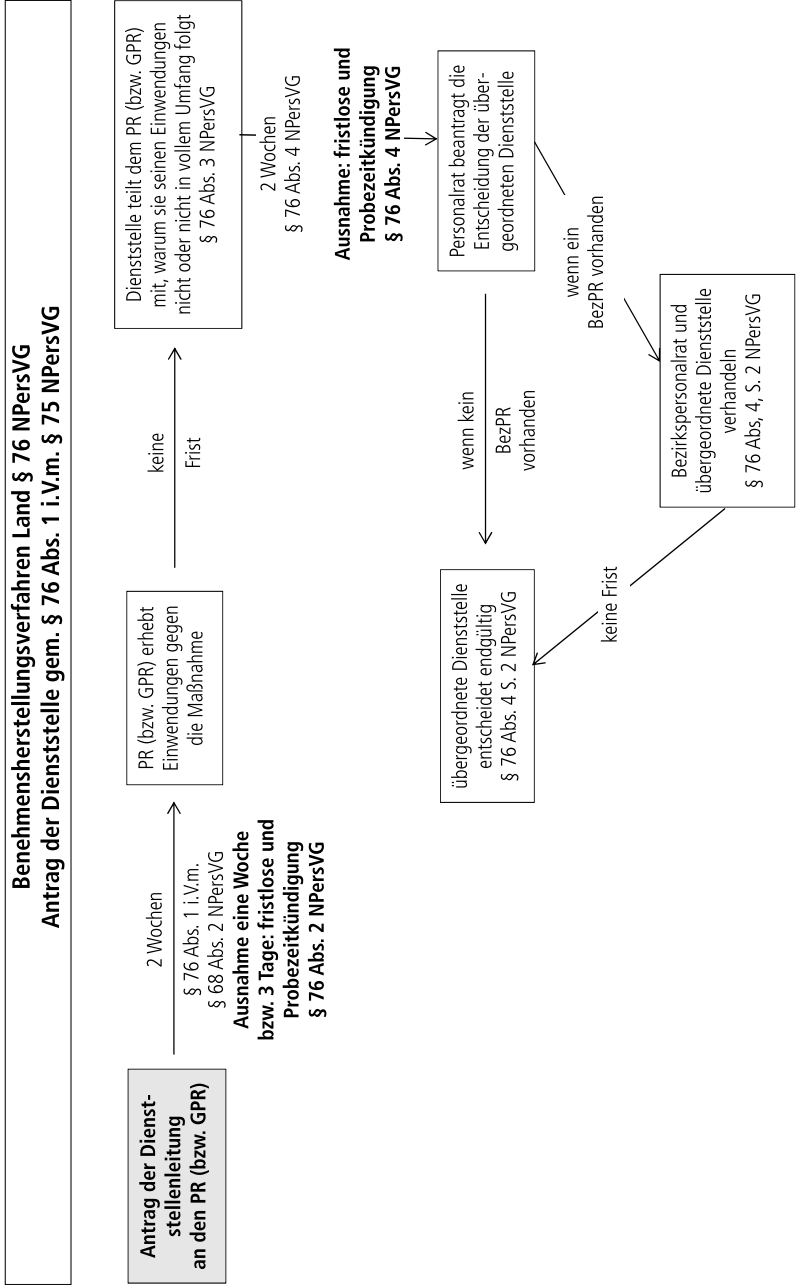
Durchführung der Mitbestimmung

Das Nichteinigungs- und Benehmensherstellungsverfahren allgemein und für besondere Verwaltungszweige

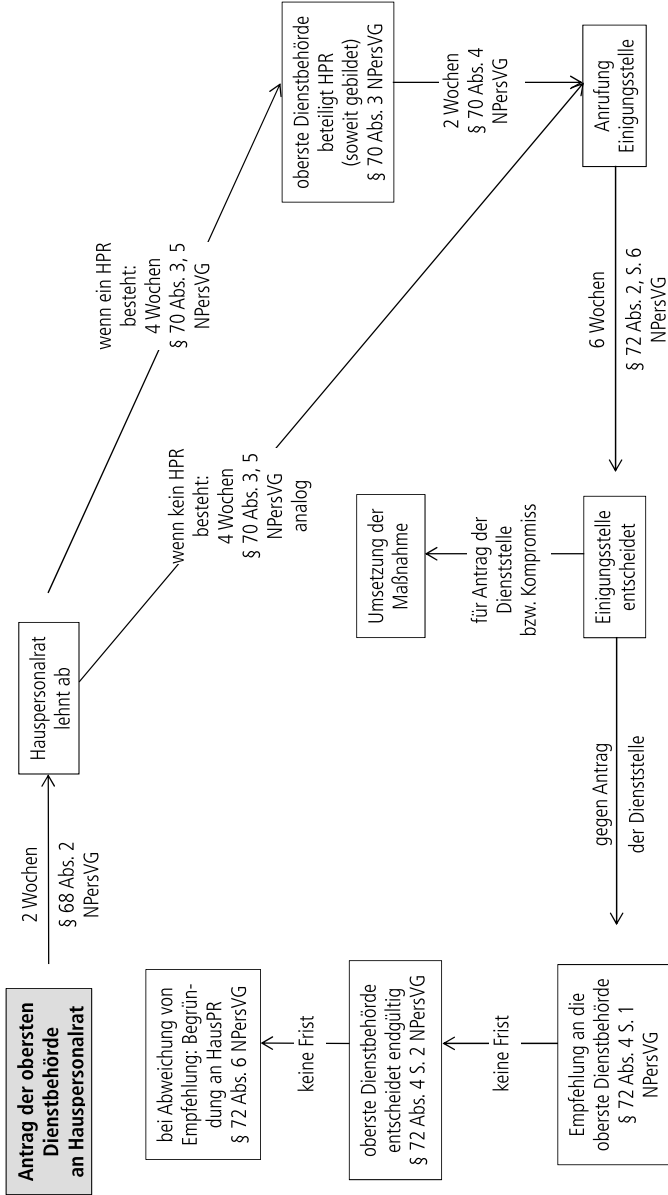




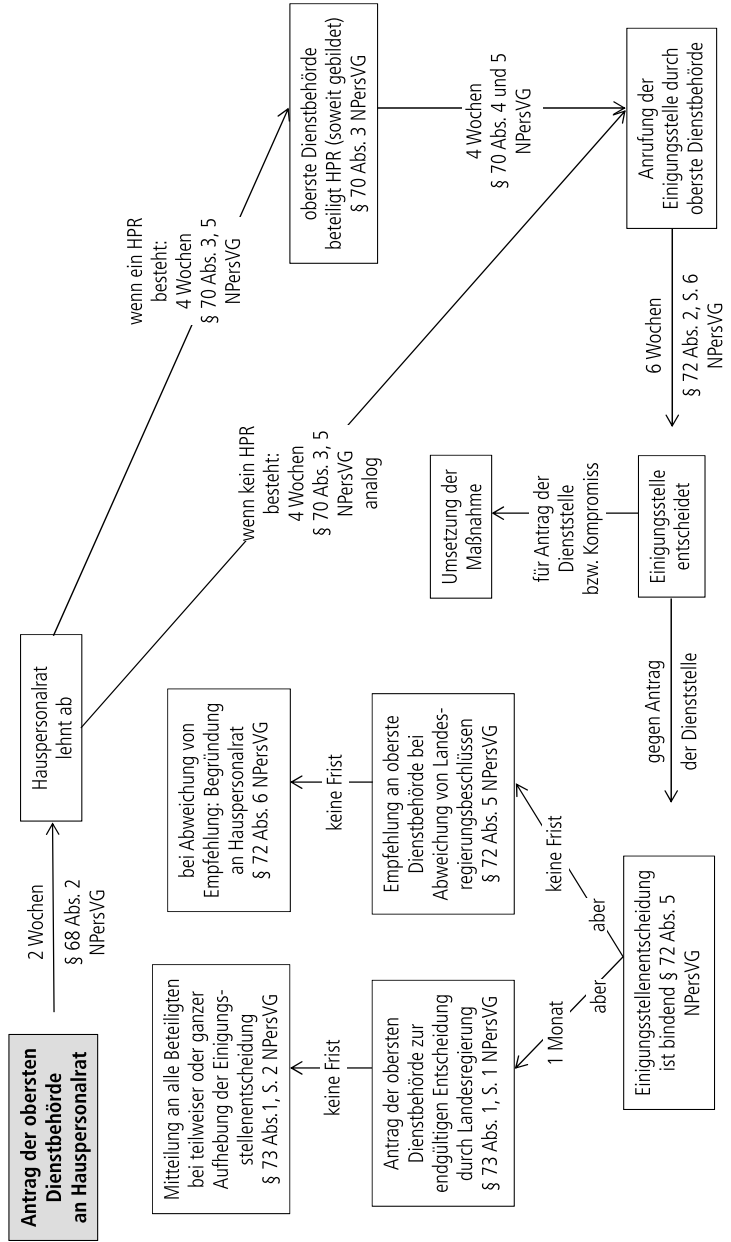




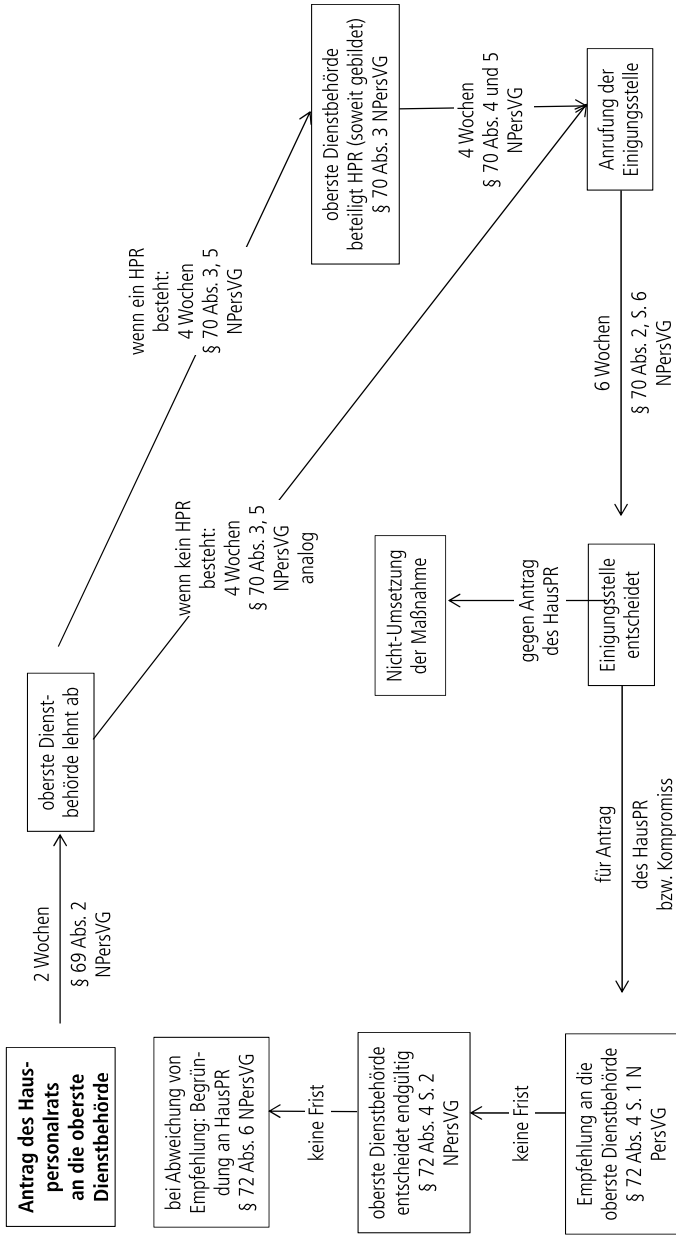
**Nichteinigungsverfahren oberste Dienstbehörde Land § 70 ff. NPersVG
Antrag der Dienststelle gem. §§ 65 Abs. 1 und 2 sowie 67 Abs. 1 NPersVG**

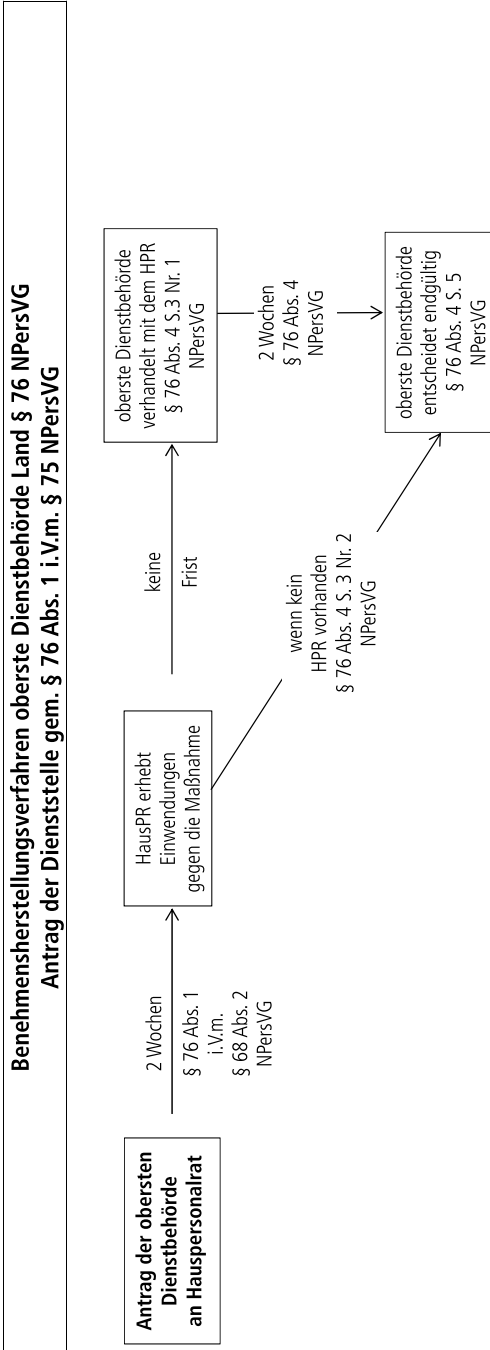


**Nichteinigungsverfahren oberste Dienstbehörde Land § 70 ff. NPersVG
Antrag der Dienststelle gem. § 66 Abs. 1 NPersVG**

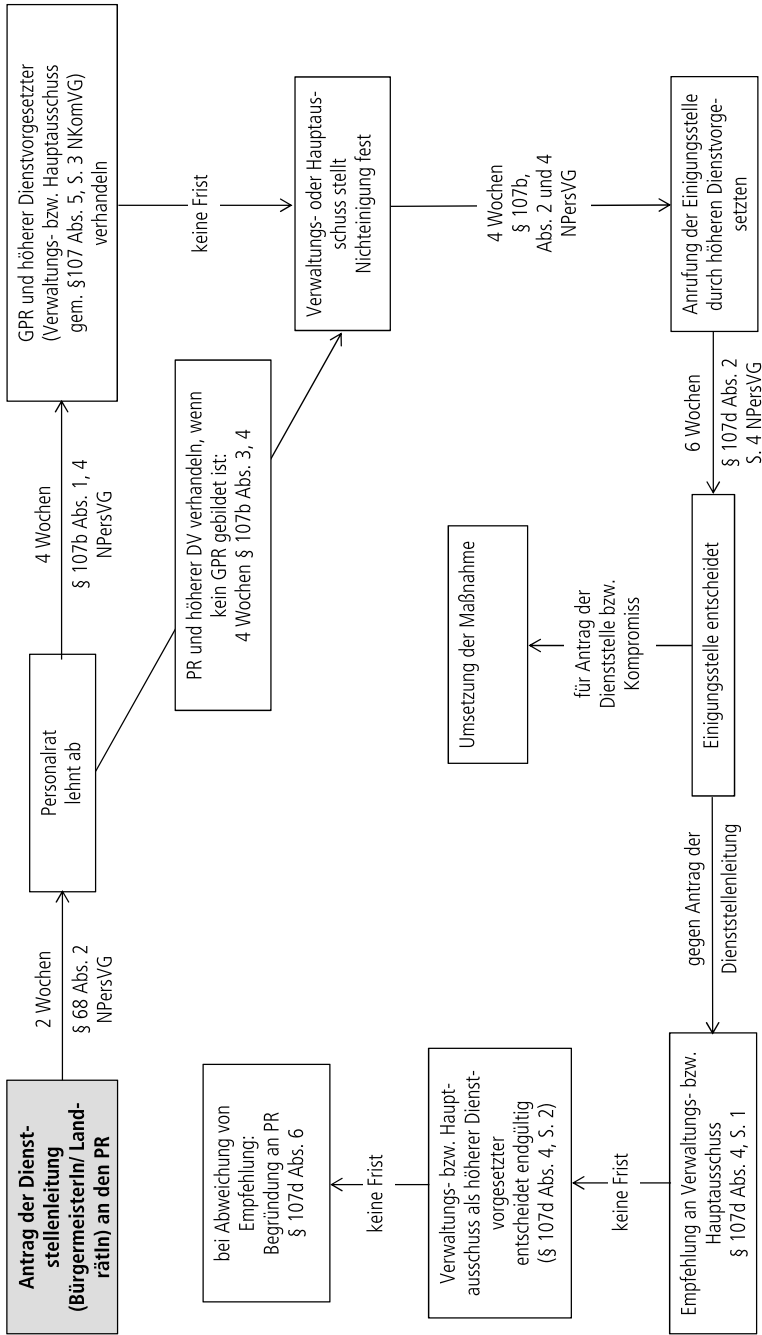


**Nichteinigungsverfahren oberste Dienstbehörde Land § 70 ff. NPersVG,
PR-Initiative gem. §§ 69, 65 Abs. 1 und 2 sowie § 67 Abs. 1 NPersVG**

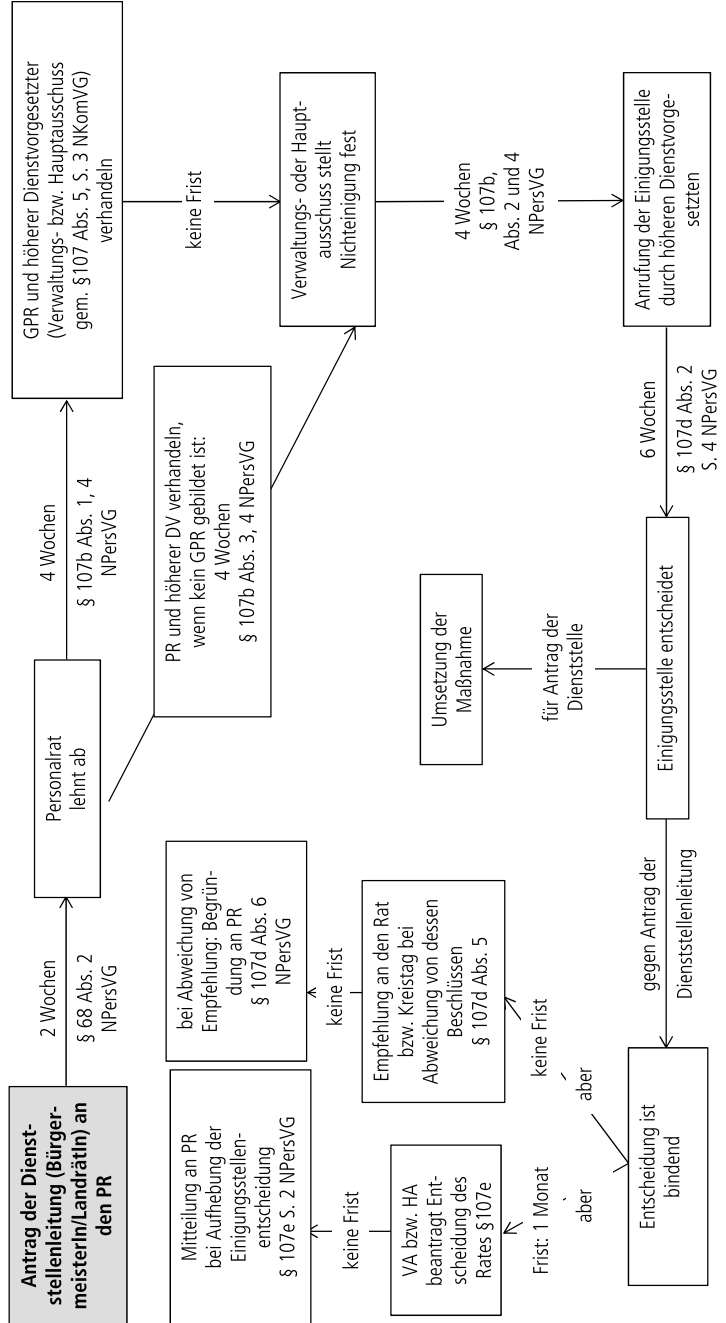




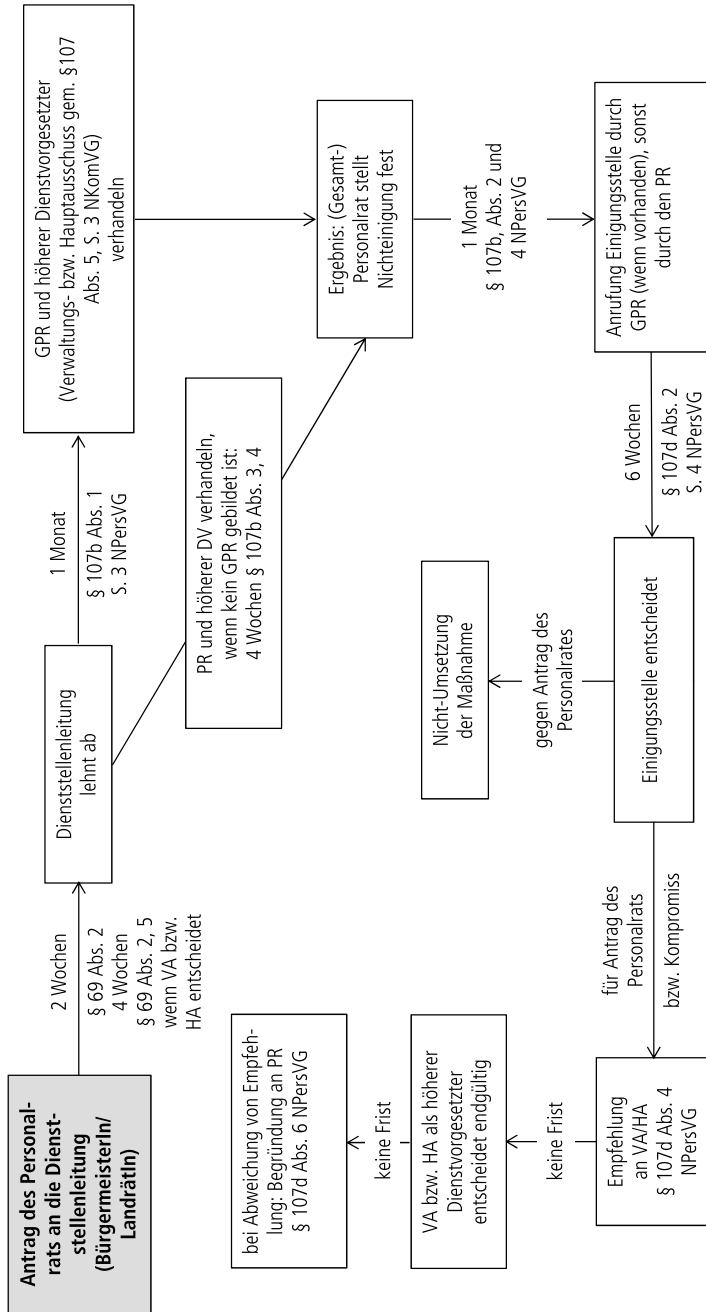
Nichteinigungsverfahren Kommunalbereich § 107 ff. Antrag der Dienststelle an den PR gem. §§ 65 I, II + 67 I NPersVG



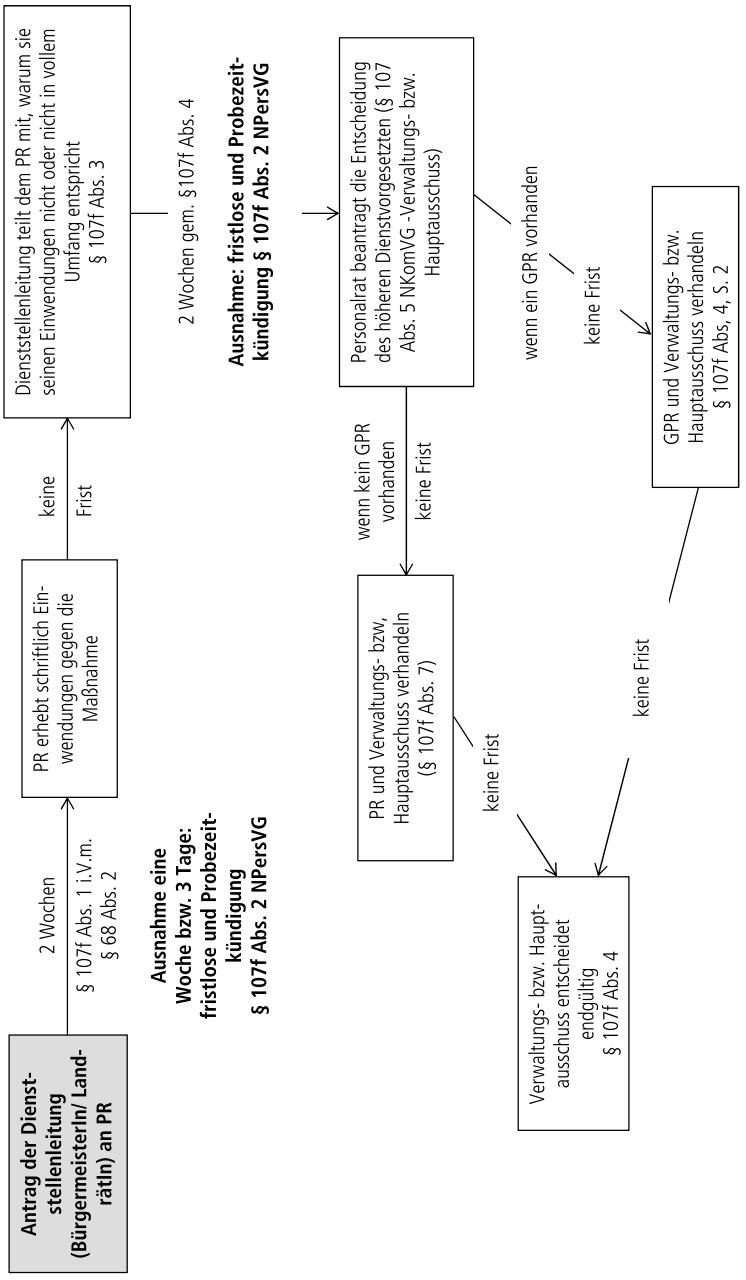
**Nichteinigungsverfahren Kommunalbereich § 107 ff. NPersVG
Antrag der Dienststelle an den PR gem. § 66 I NPersVG**



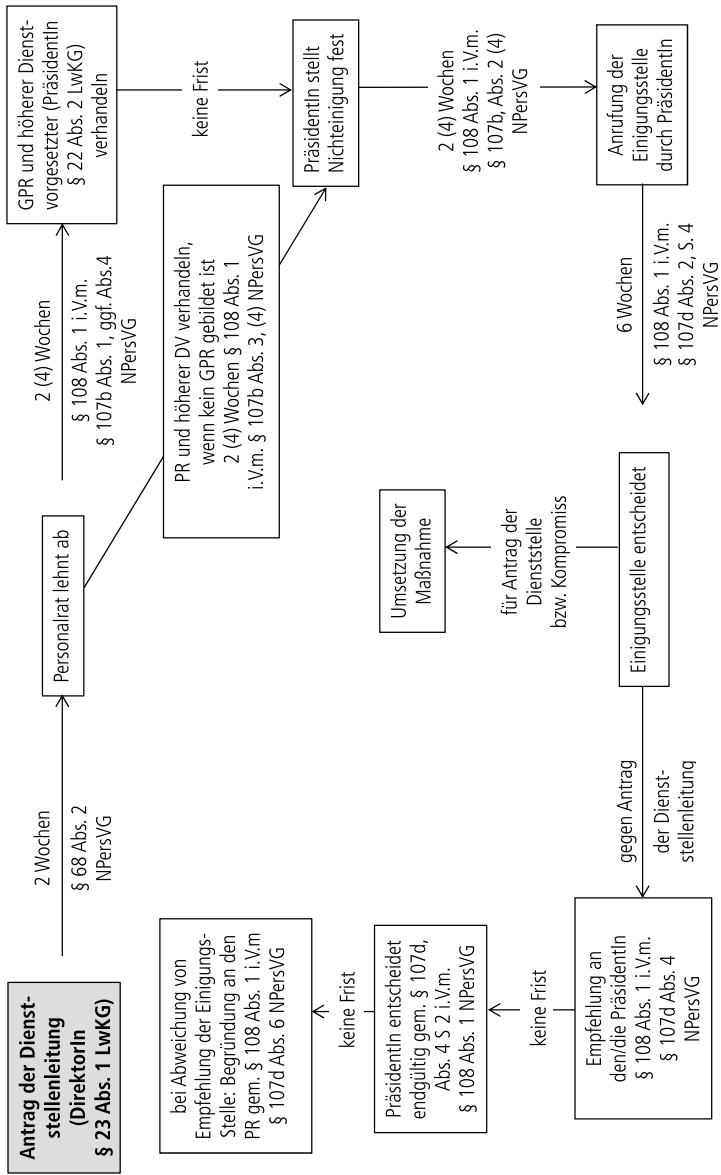
Nichteinigungsverfahren Kommunalbereich § 107 ff NPersVG, PR-Initiative gem. §§ 69, 65 I + II, § 67 I NPersV



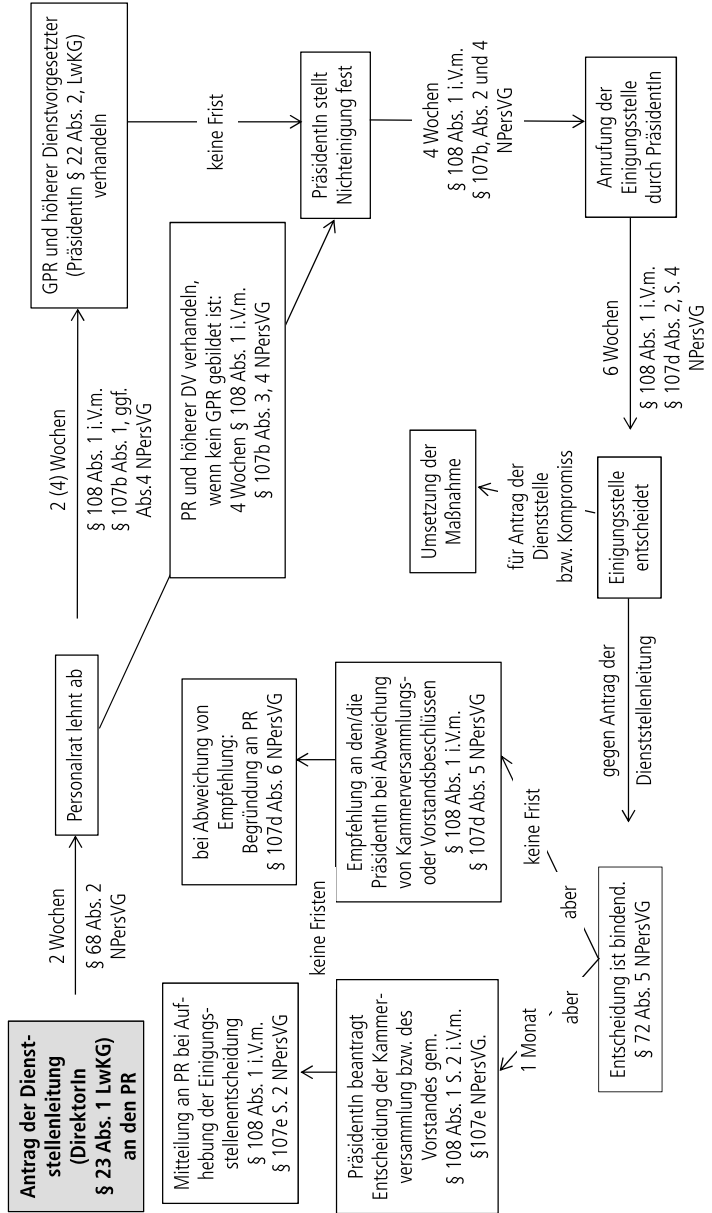
**Benemherstellungsverfahren Kommunalbereich § 107f NPersVG
Antrag der Dienststelle gem. § 107f i.V.m. § 75 NPersVG**



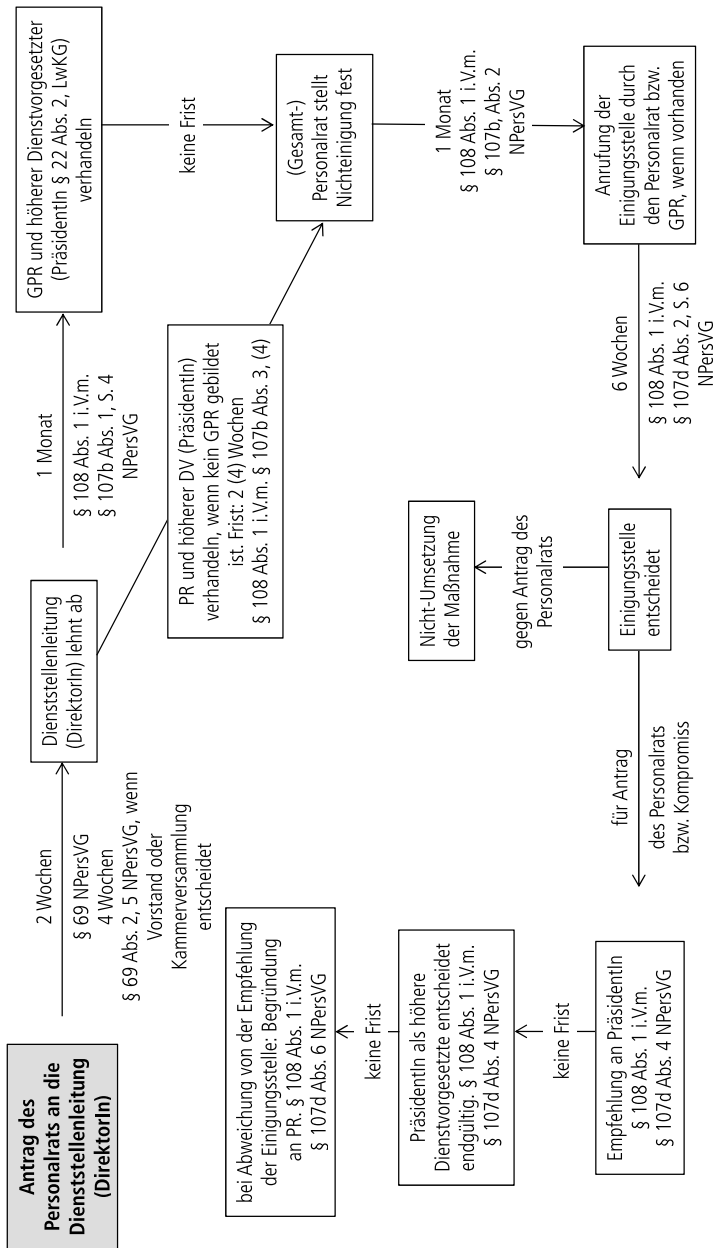
**Nichteinigungsverfahren bei Körperschaften des öffentlichen Rechts gem. § 108 Abs. 1 i.V.m. §§ 107 ff. am Beispiel der Landwirtschaftskammer Niedersachsen
Antrag der Dienststelle an den PR gem. § 65 Abs. 1 und 2 sowie 67 I NPersVG**



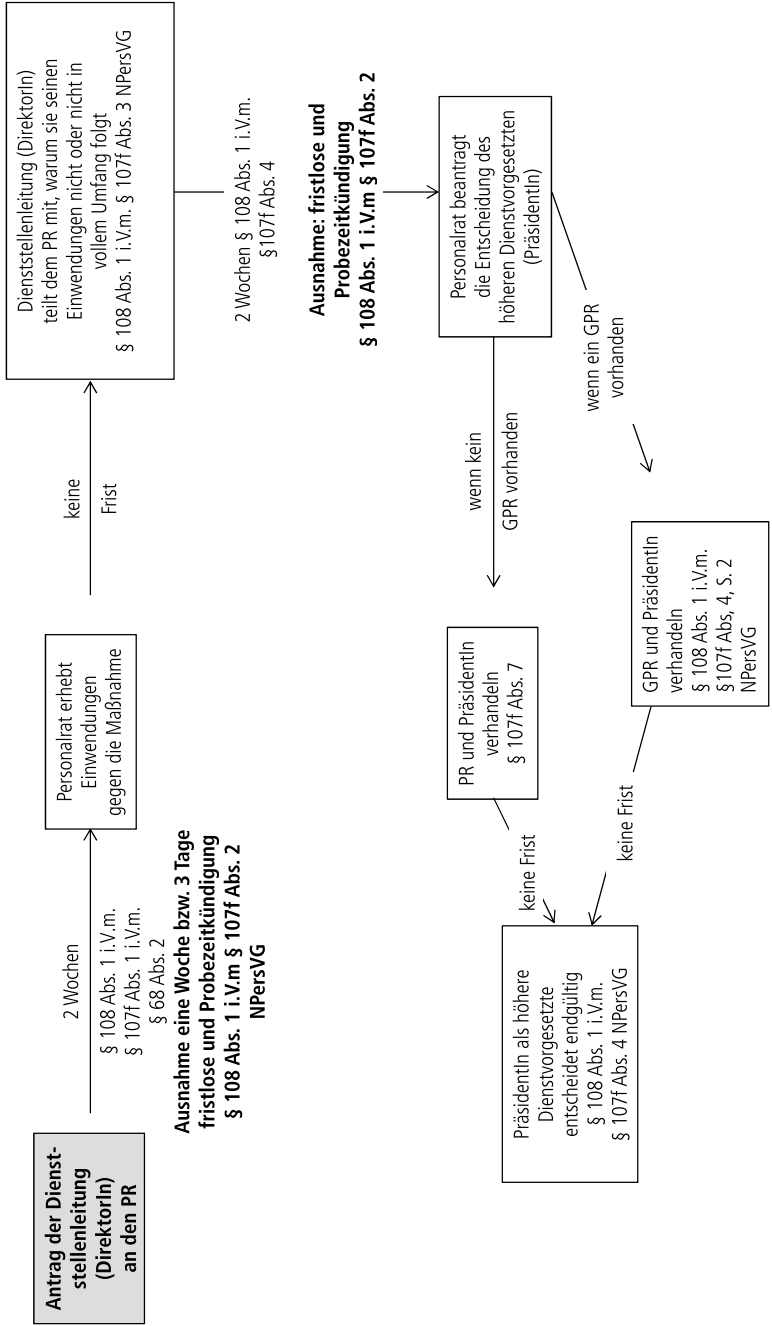
**Nichteinigungsverfahren bei Körperschaften des öffentlichen Rechts gem. § 108 Abs. 1 i.V.m. §§ 107 ff. am Beispiel der Landwirtschaftskammer Niedersachsen
Antrag der Dienststelle an den PR gem. § 66 NPersVG**



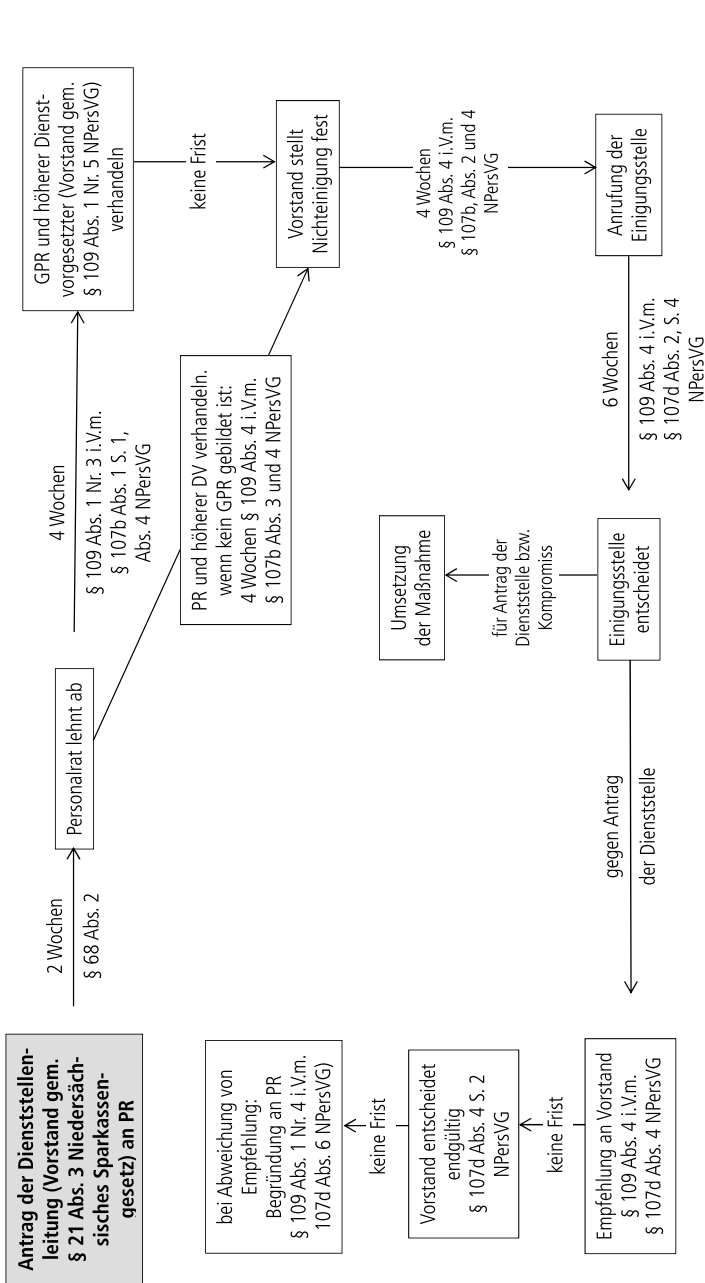
Nichteinigungsverfahren bei Körperschaften des öffentlichen Rechts gem. § 108 Abs. 1 i. V.m. §§ 107 ff. am Beispiel der Landwirtschaftskammer Niedersachsen PR-Initiative gem. §§ 69, 65 I + II, § 67 I NPersVG



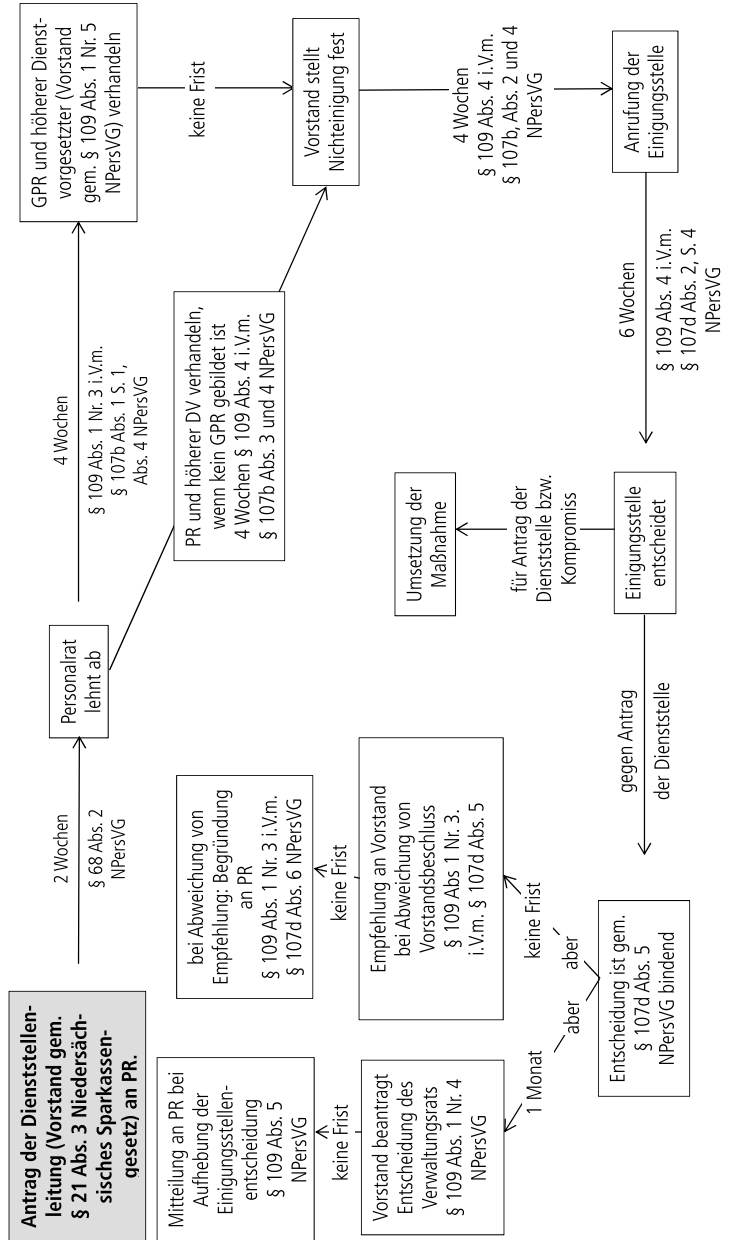
Benehmensherstellungsverfahren bei Körperschaften des öffentlichen Rechts gem. § 108 Abs. 1 i.V.m. § 107f NPersVG am Beispiel der Landwirtschaftskammer Antrag der Dienststelle gem. § 107f i.V.m. § 75 NPersVG



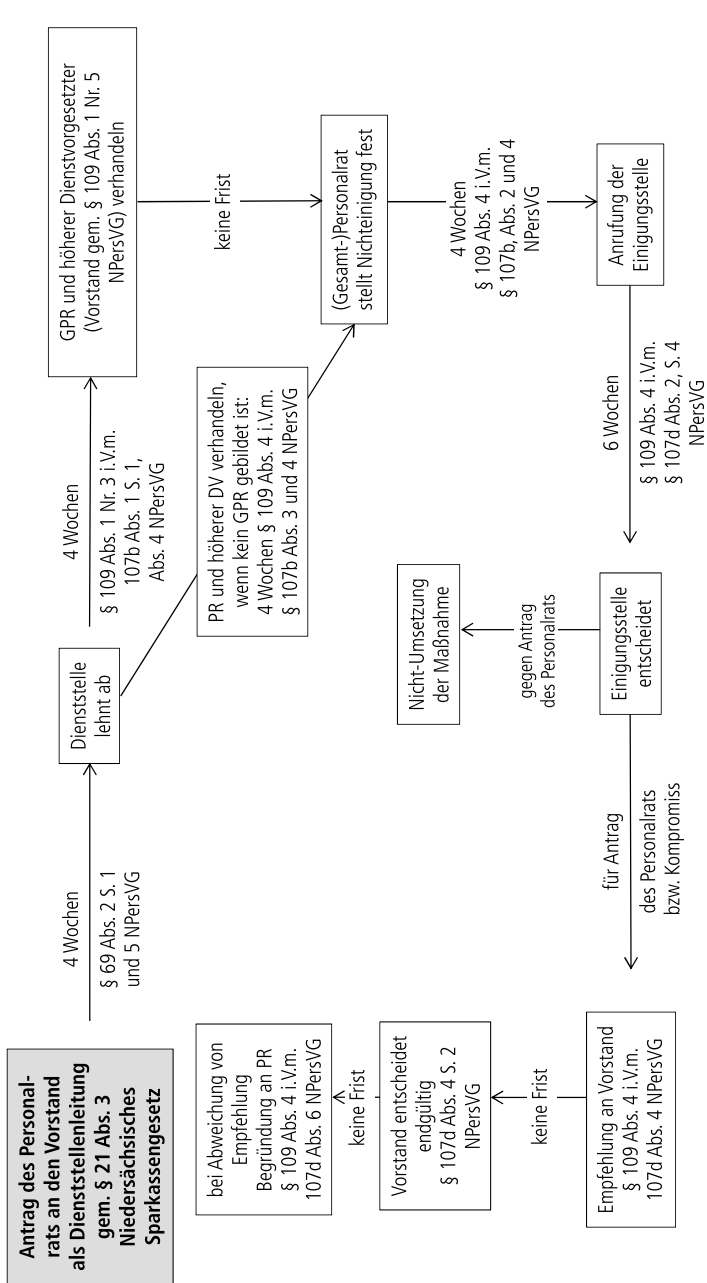
**Nichteinigungsverfahren Sparkassen und Versicherungen § 109 i.V.m § 107 ff. NPersVG
Antrag der Dienststelle gem. §§ 65 I, II + 67 I NPersVG**

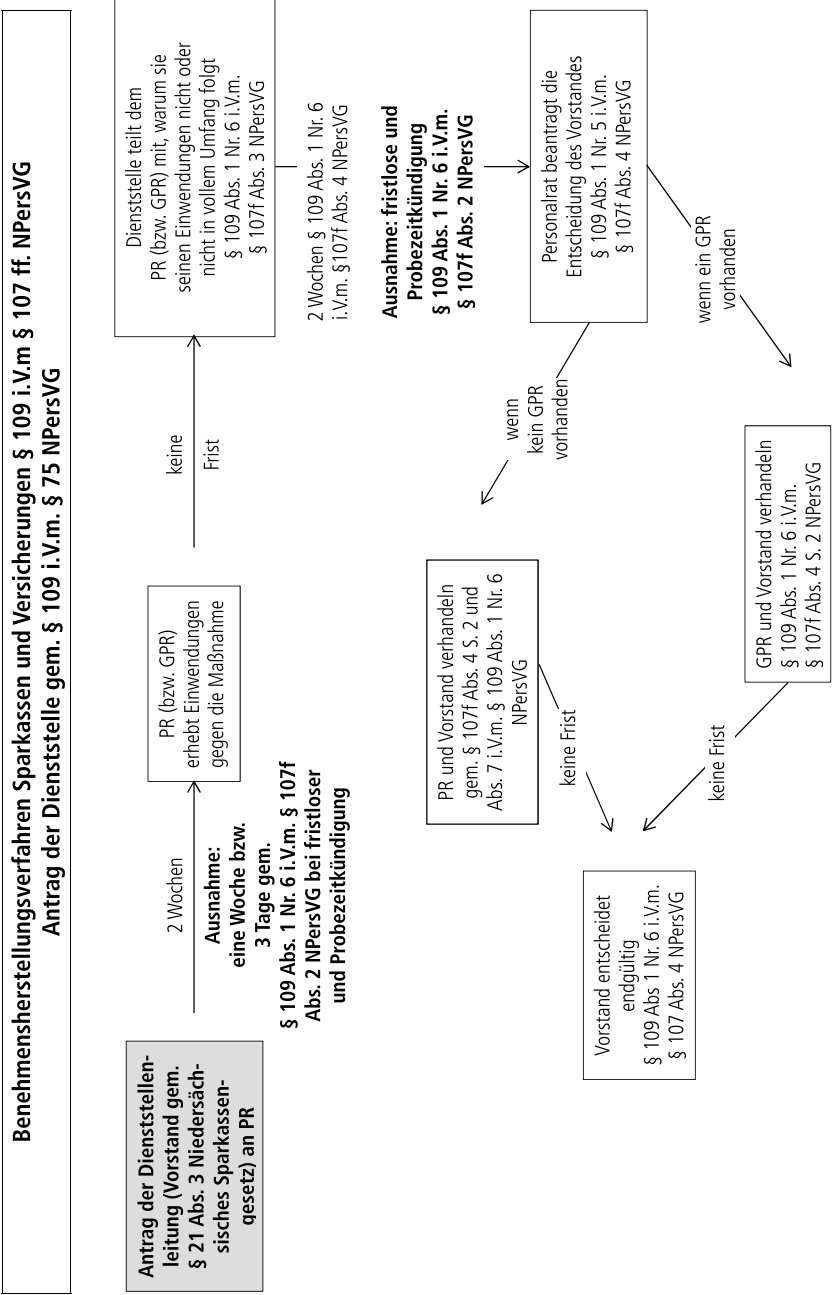


**Nichteinigungsverfahren Sparkassen und Versicherungen § 109 i.V.m § 107 ff. NPersVG
Antrag der Dienststelle gem. § 66 NPersVG**

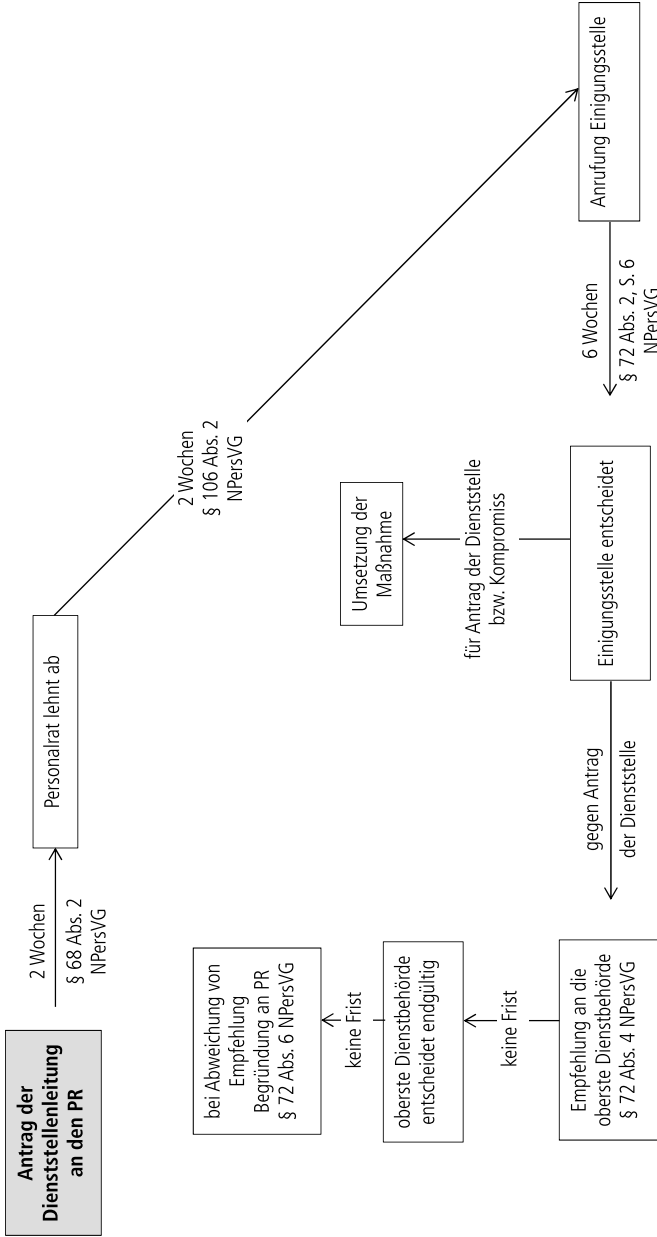


**Nichteinigungsverfahren Sparkassen und Versicherungen § 109 i.V.m § 107 ff. NPersVG
PR-Initiative gem. §§ 69, 65 I + II, § 67 I NPersV**

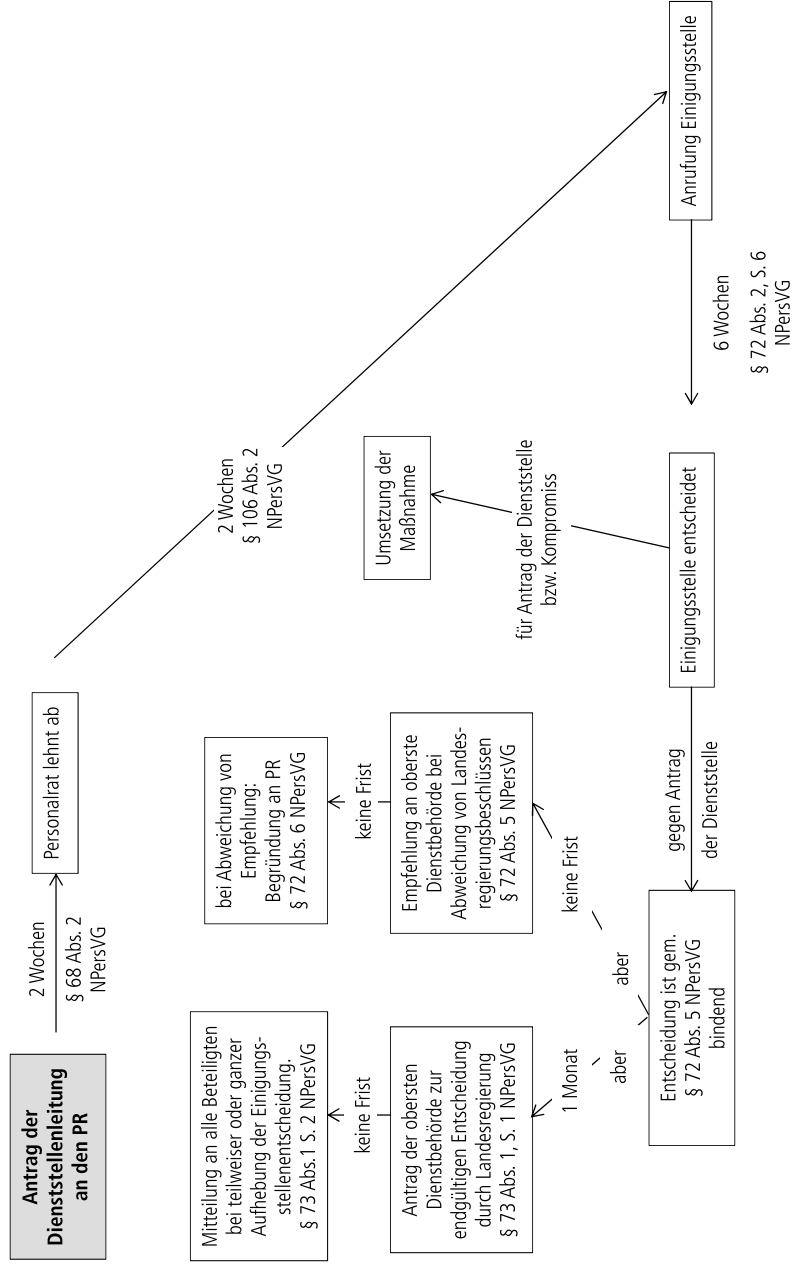




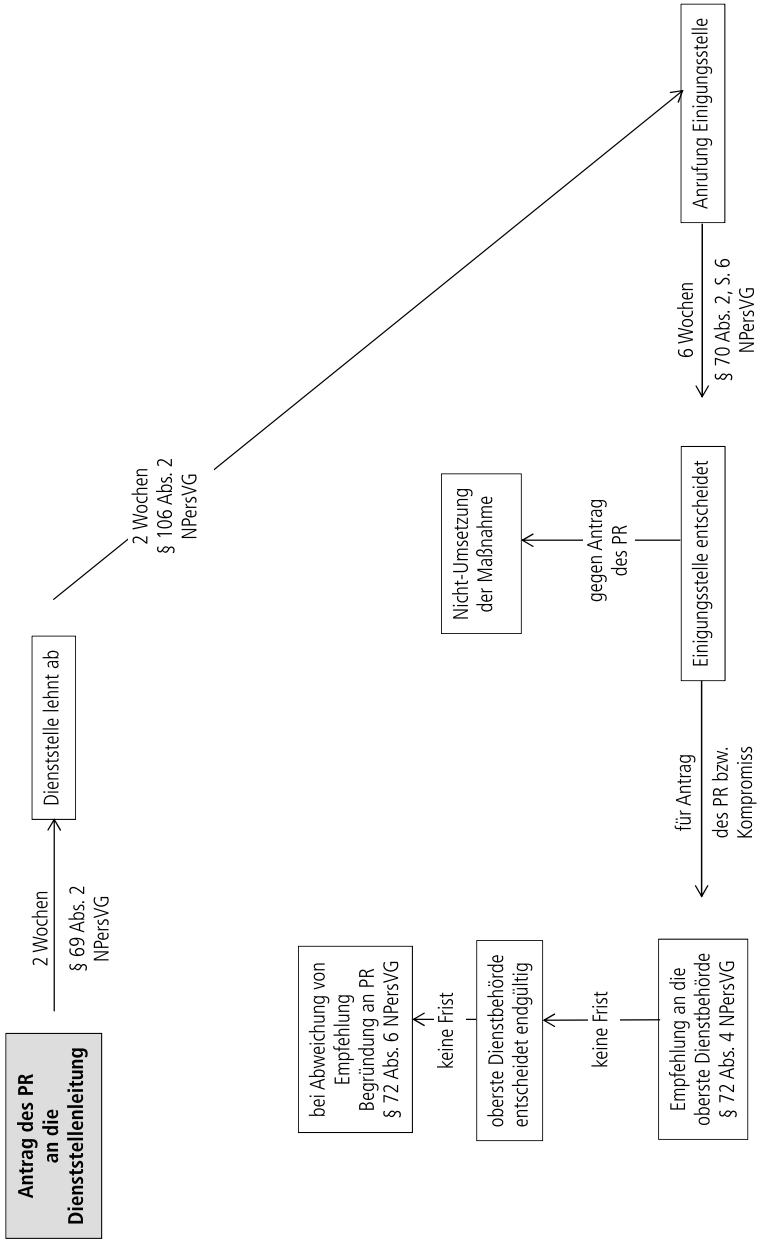
**Nichteinigungsverfahren öffentliche Theater + Orchester § 106 i.V.m. § 70 ff.
Antrag der Dienststelle gem. § 65 Abs. 1 und 2 sowie § 67 Abs. 1 NPersVG**



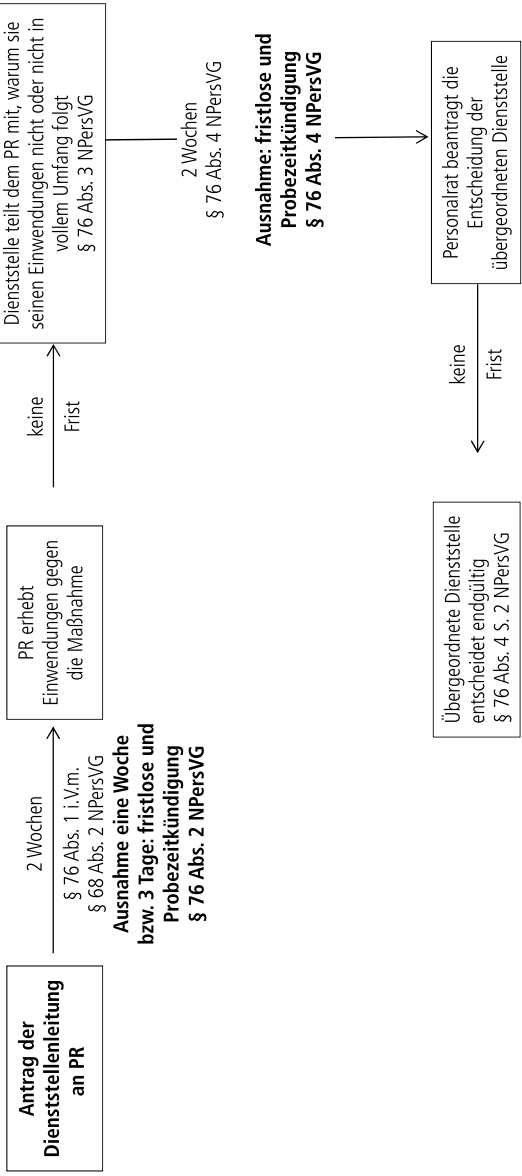
**Nichteinigungsverfahren öffentliche Theater + Orchester § 106 i.V.m. § 70 ff. NPersVG
Antrag der Dienststelle gem. § 66 NPersVG**

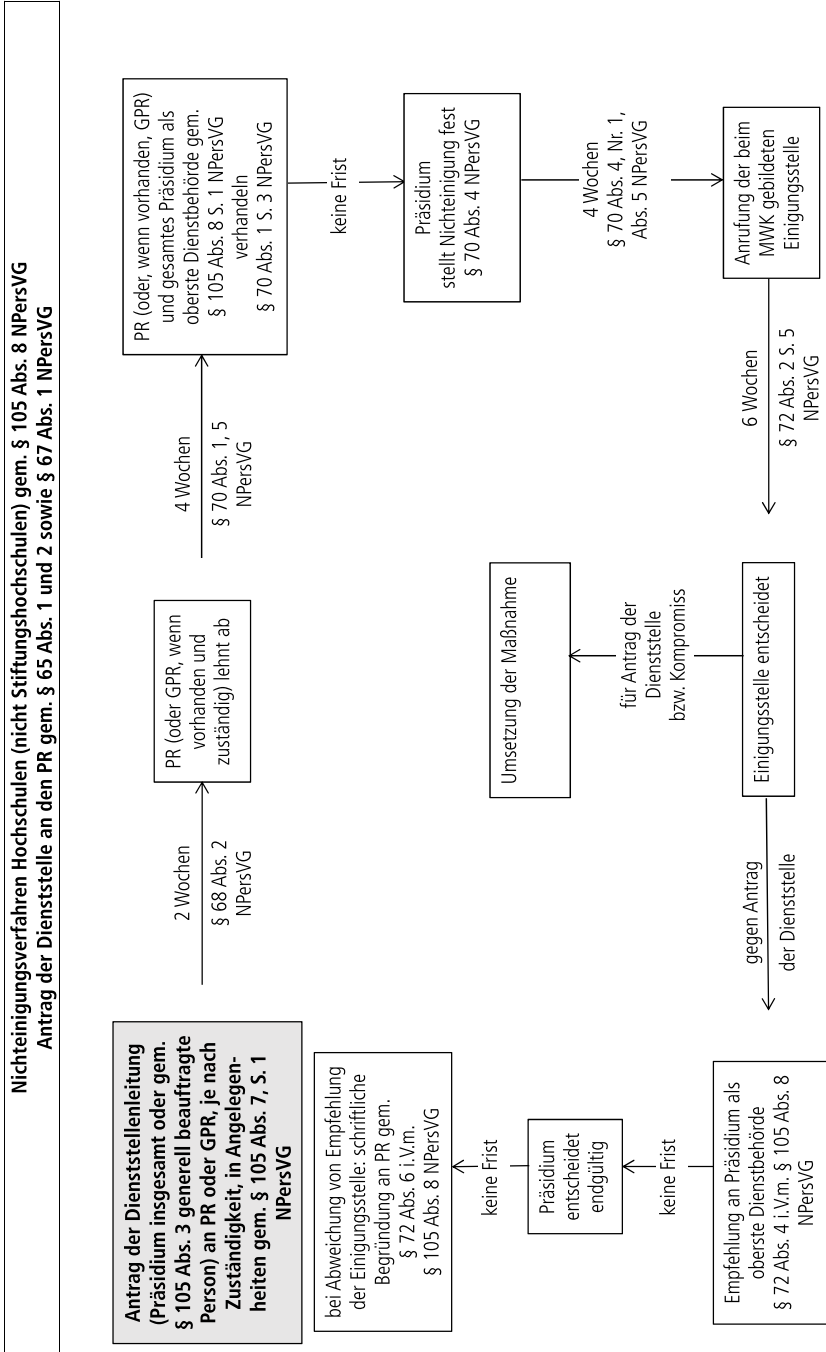


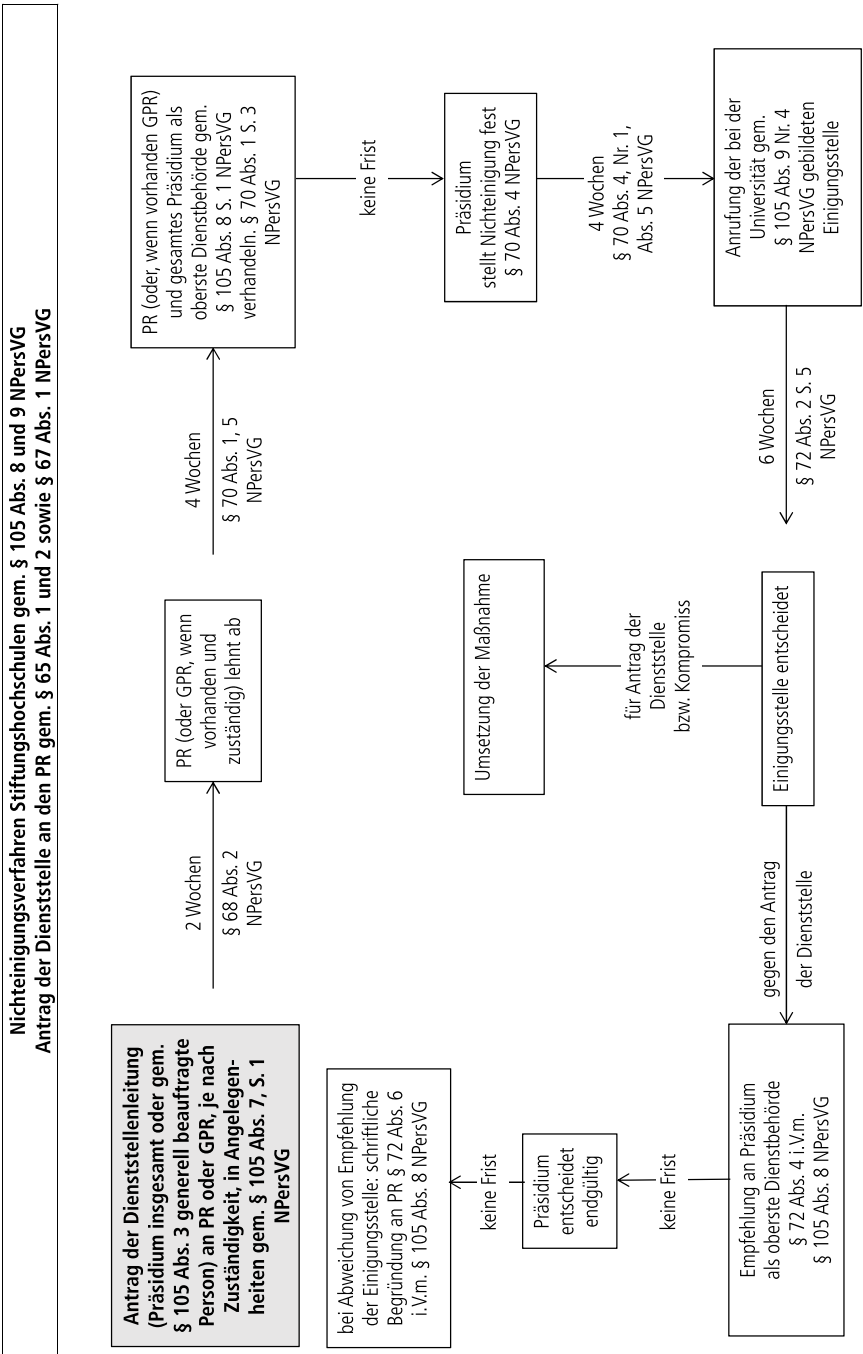
**Nichteinigungsverfahren öffentliche Theater + Orchester § 106 i.V.m. § 70 ff NPersVG
PR-Initiative gem. §§ 69, 65 I + II, § 67 I NPersVG**



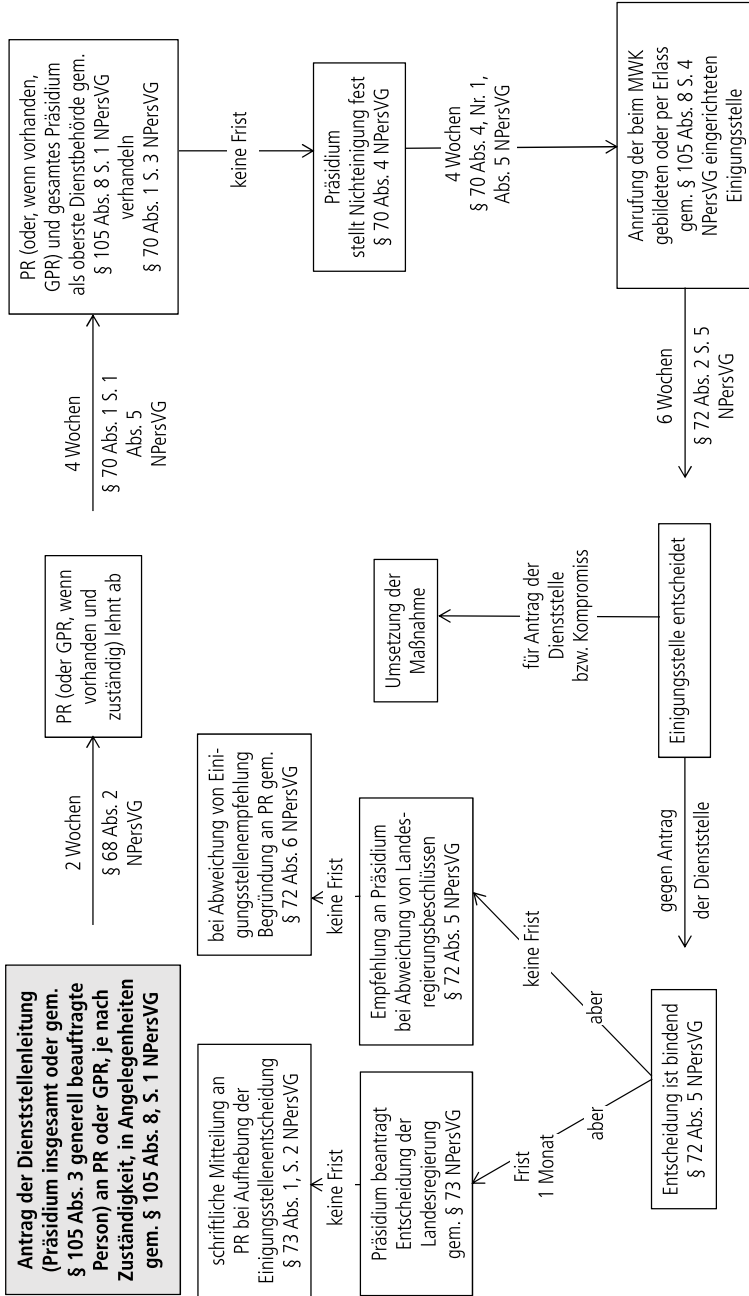
**Benehmensherstellungsverfahren öffentliche Theater + Orchester § 106 i.V.m. § 70 ff NPersVG
Antrag der Dienststelle gem. § 76 I i.V.m. § 75 NPersVG**



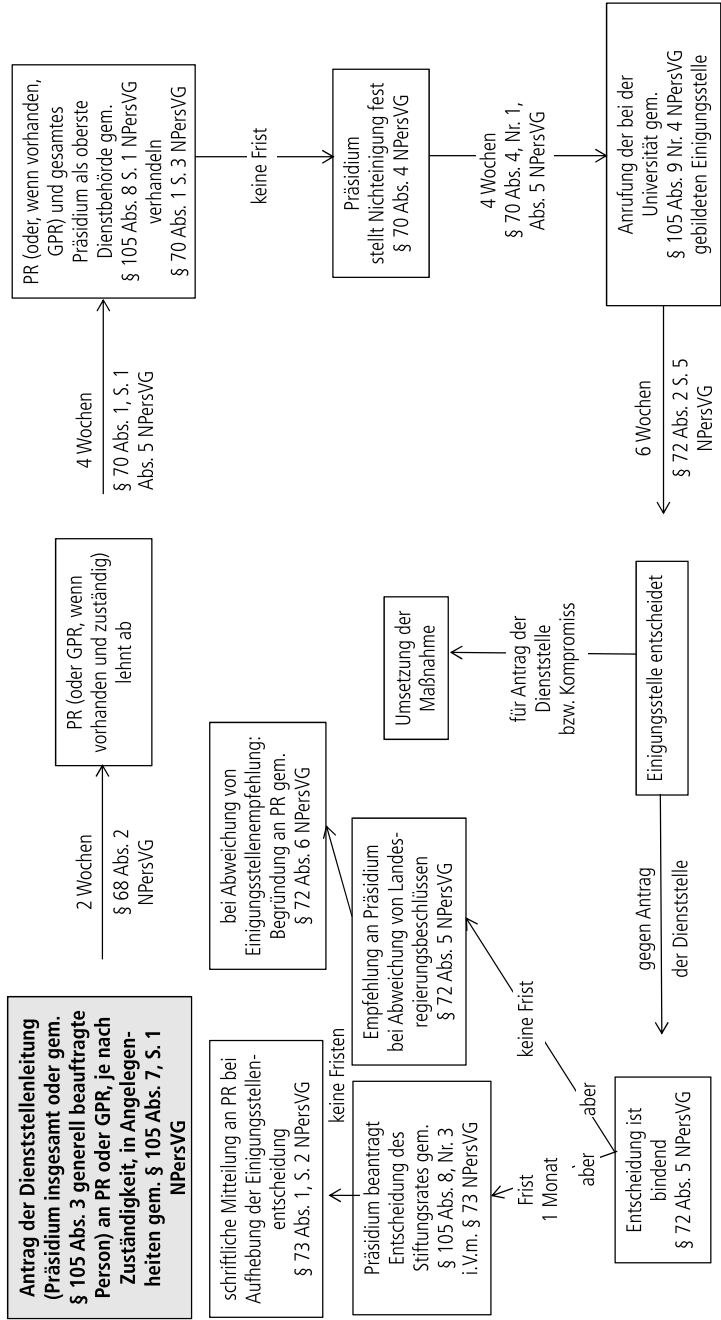




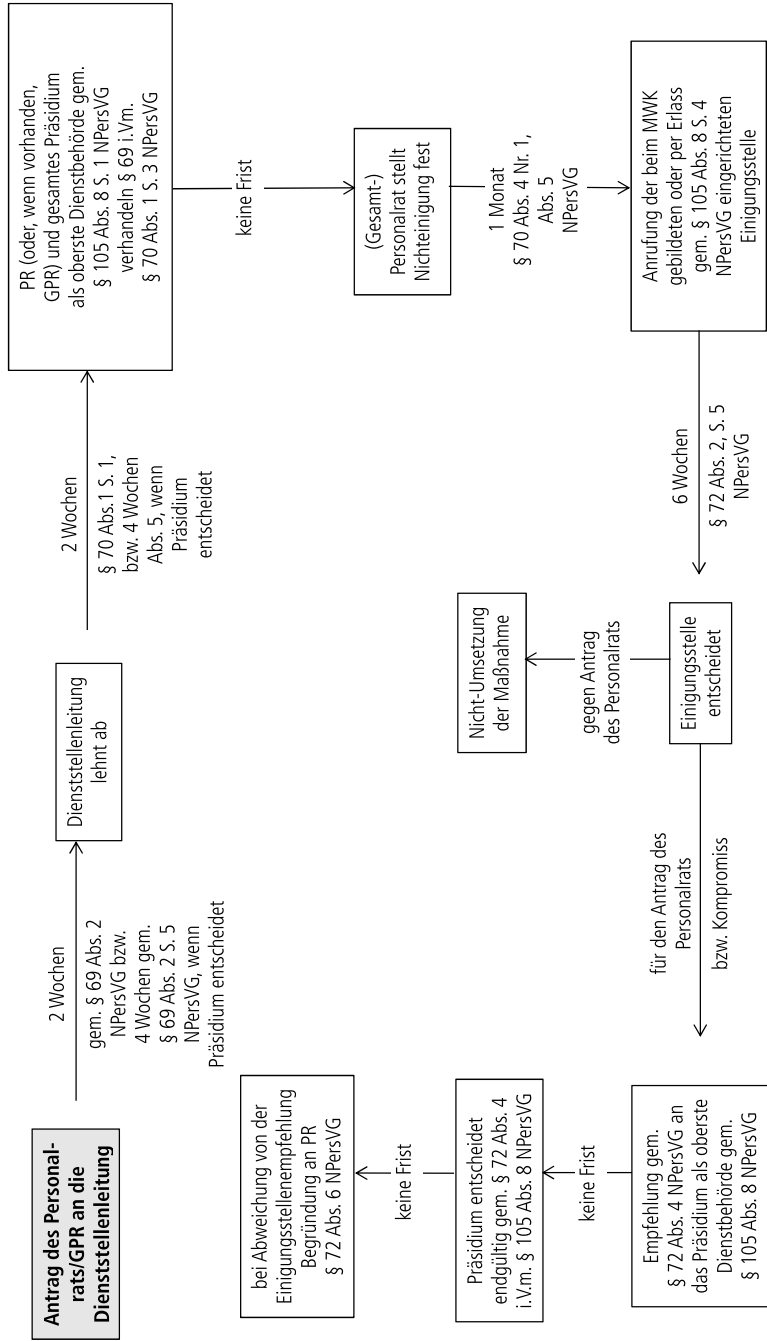
**Nichteinigerungsverfahren Hochschulen (nicht Stiftungshochschulen) gem. § 105 Abs. 7 NPersVG
Antrag der Dienststelle an den PR gem. § 66 Abs. 1 NPersVG**

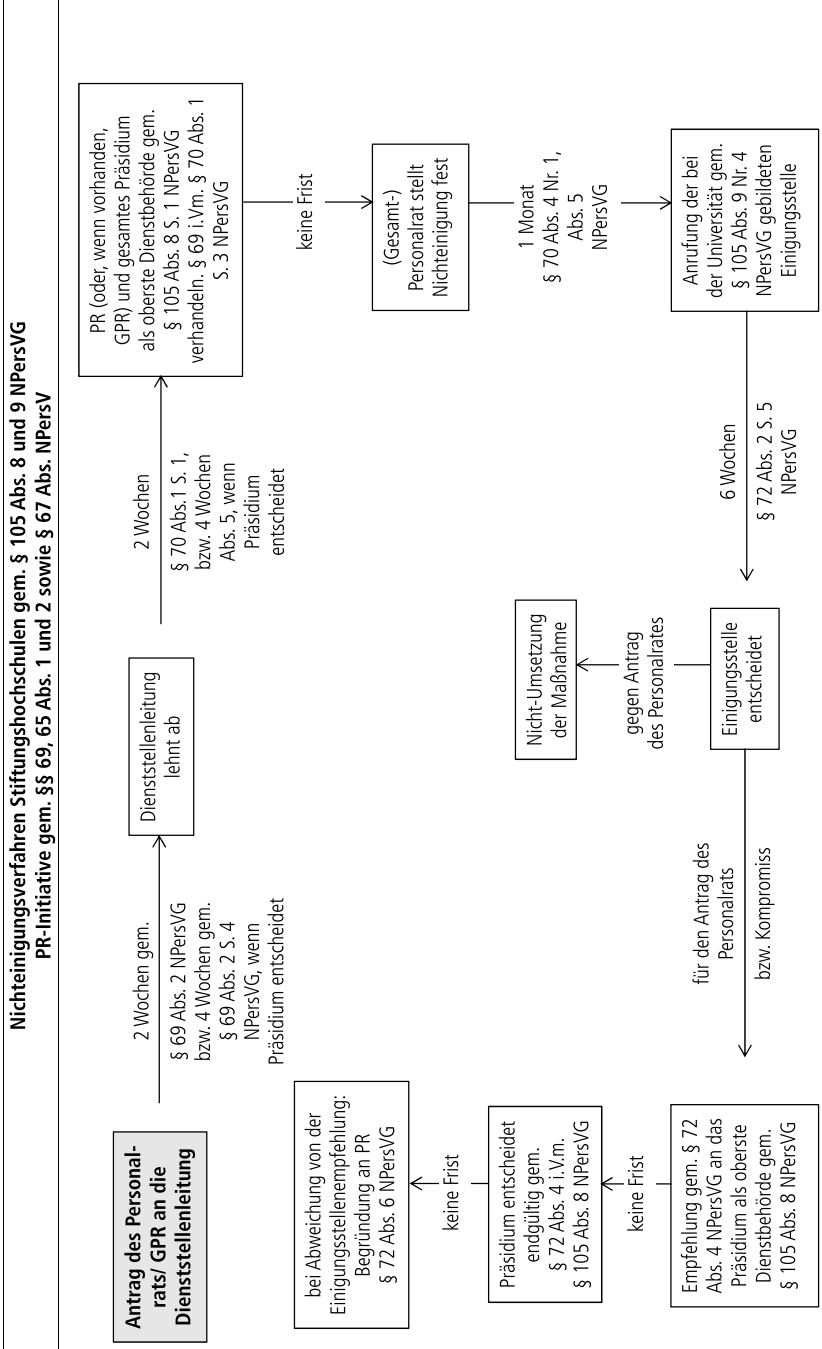


**Nichteinigungsverfahren Stiftungshochschulen gem. § 105 Abs. 8 und 9 NPersVG
Antrag der Dienststelle an den PR gem. §§ 66 Abs. 1 NPersVG**

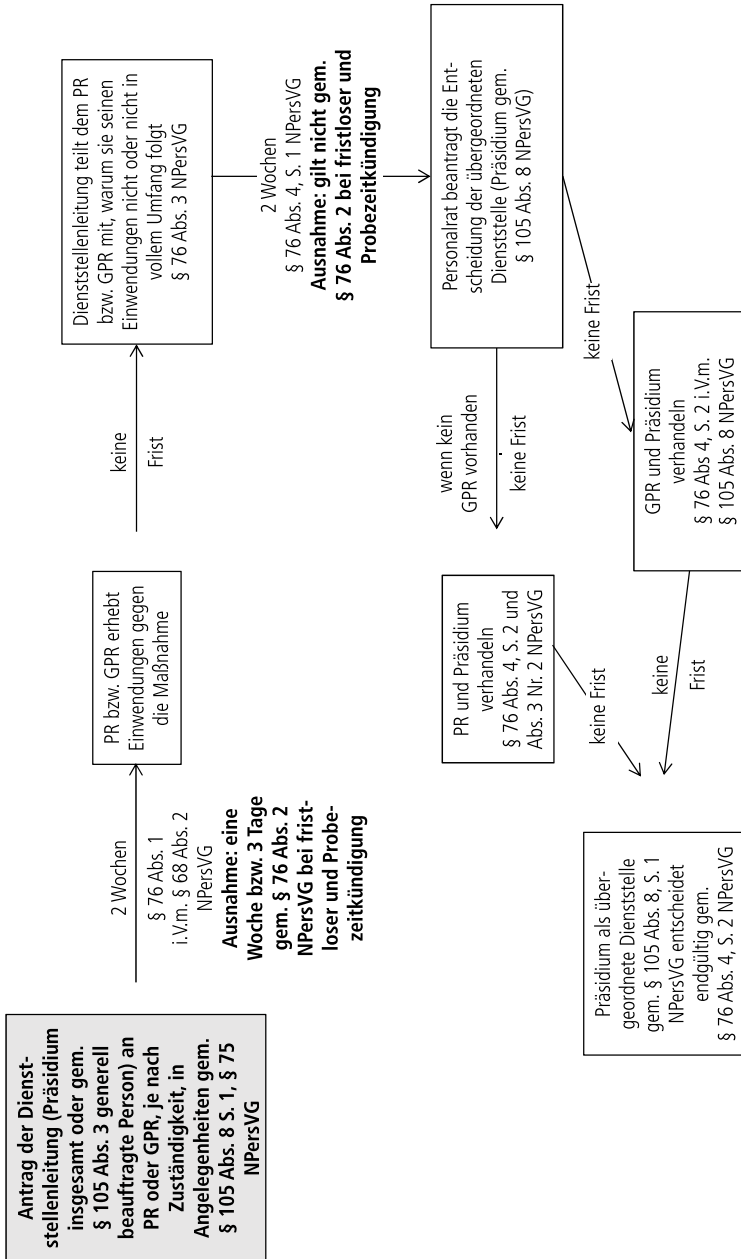


**Nichteinigerungsverfahren Hochschulen (nicht Stiftungshochschulen) gem. § 105 Abs. 8 NPersVG
PR-Initiative gem. §§ 69, 65 Abs. 1 und 2 sowie § 67 Abs. 1 NPersV**

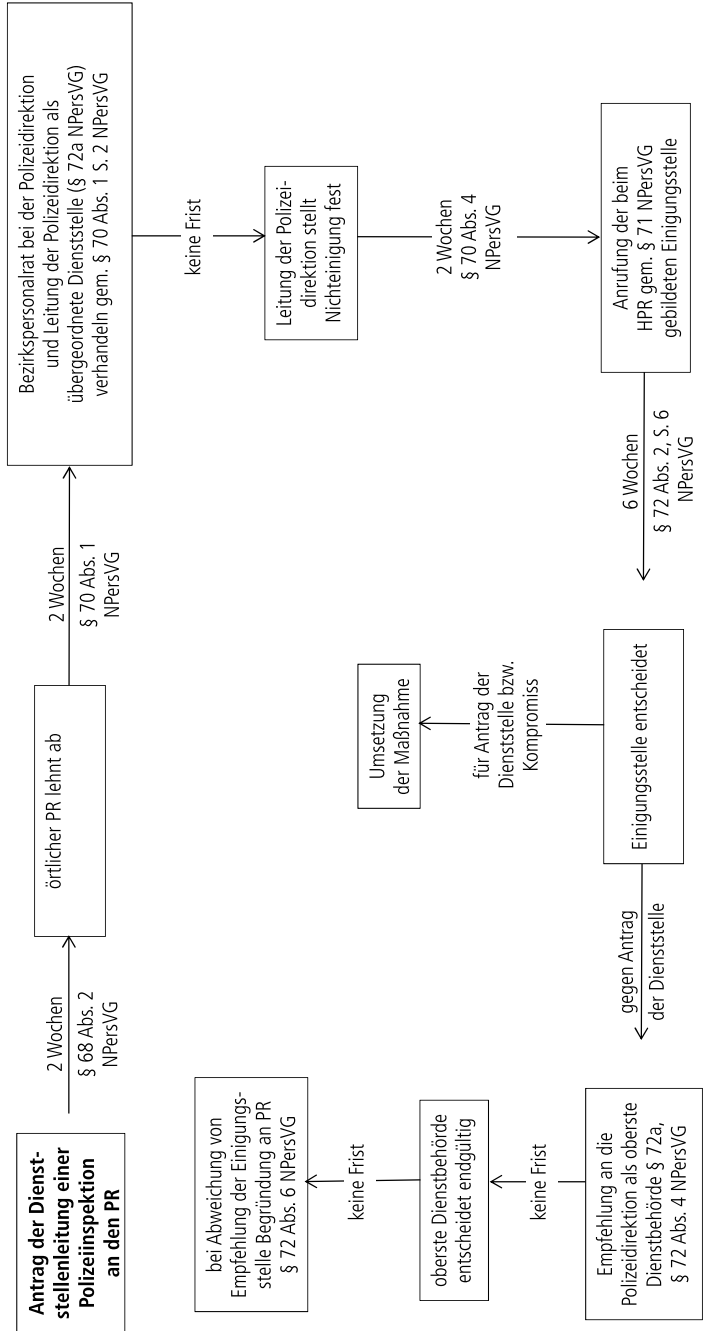




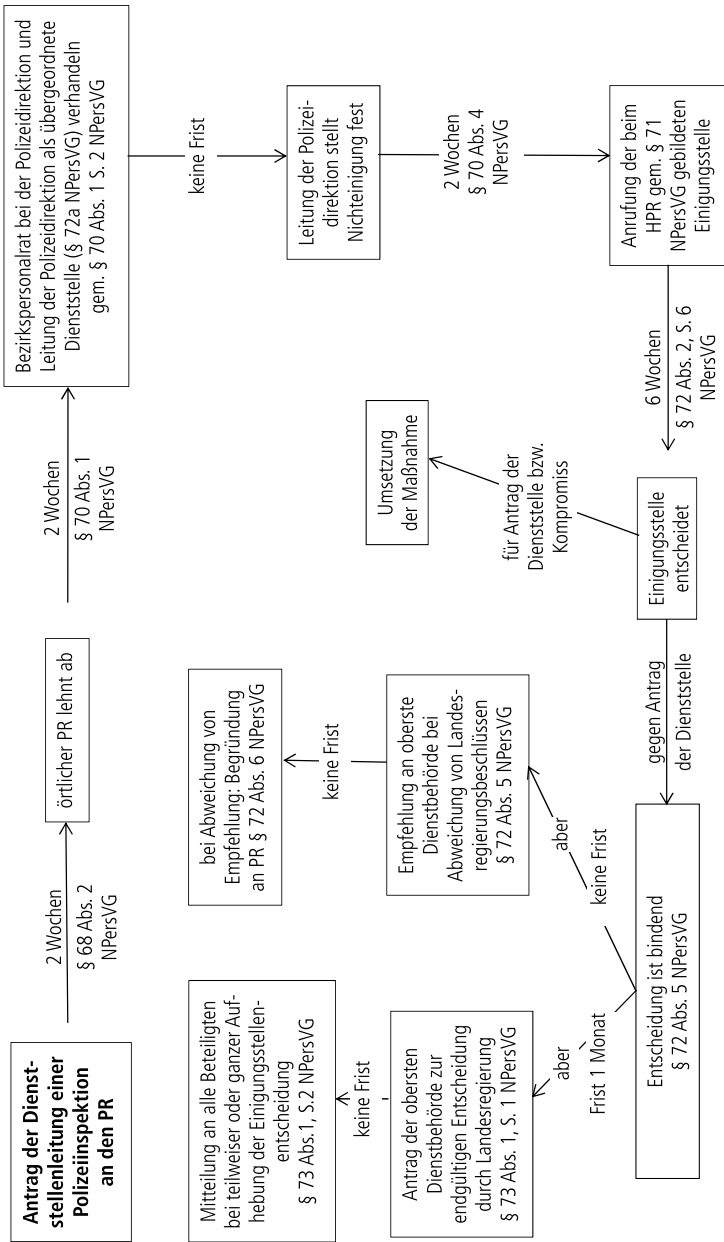
**Benehmensherstellungsverfahren alle Hochschulformen gem. § 105 Abs. 8 und 9 NPersVG
Antrag der Dienststelle gem. § 76 Abs. 1 NPersVG**



**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**



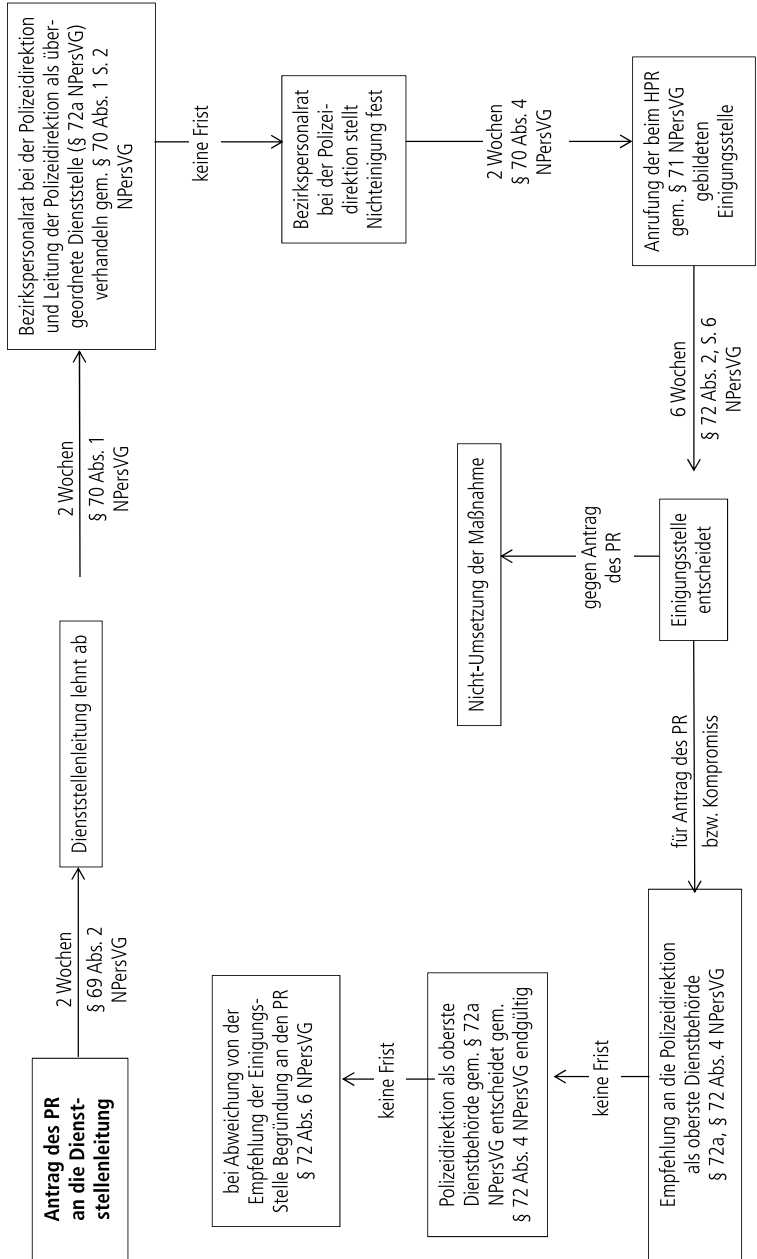
**Nichteinigungsverfahren in den Polizeidirektionen und der Polizeibehörde für zentrale Aufgaben
§ 86 i.V.m. § 70 ff. NPersVG
Antrag der Dienststelle gem. § 66 NPersVG**



Nichteinigungsverfahren in den Polizeidirektionen und der Polizeibehörde für zentrale Aufgaben

§ 86 i.V.m. § 70 ff. NPersVG

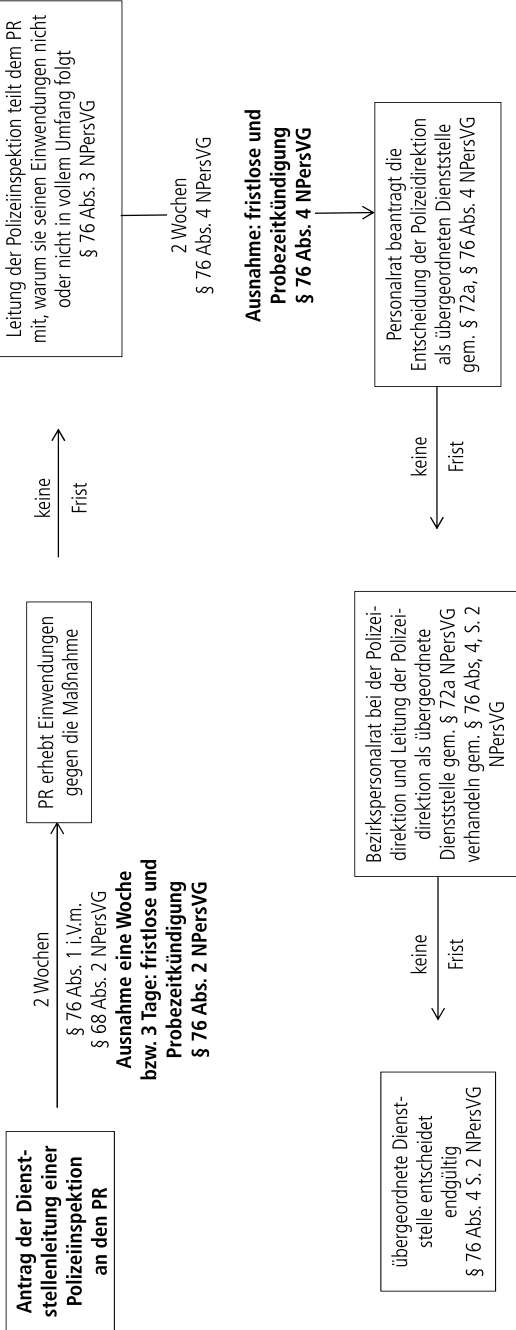
PR-Initiative gem. § 69, § 65 Abs. 1 und 2 sowie § 67 Abs. 1 NPersVG

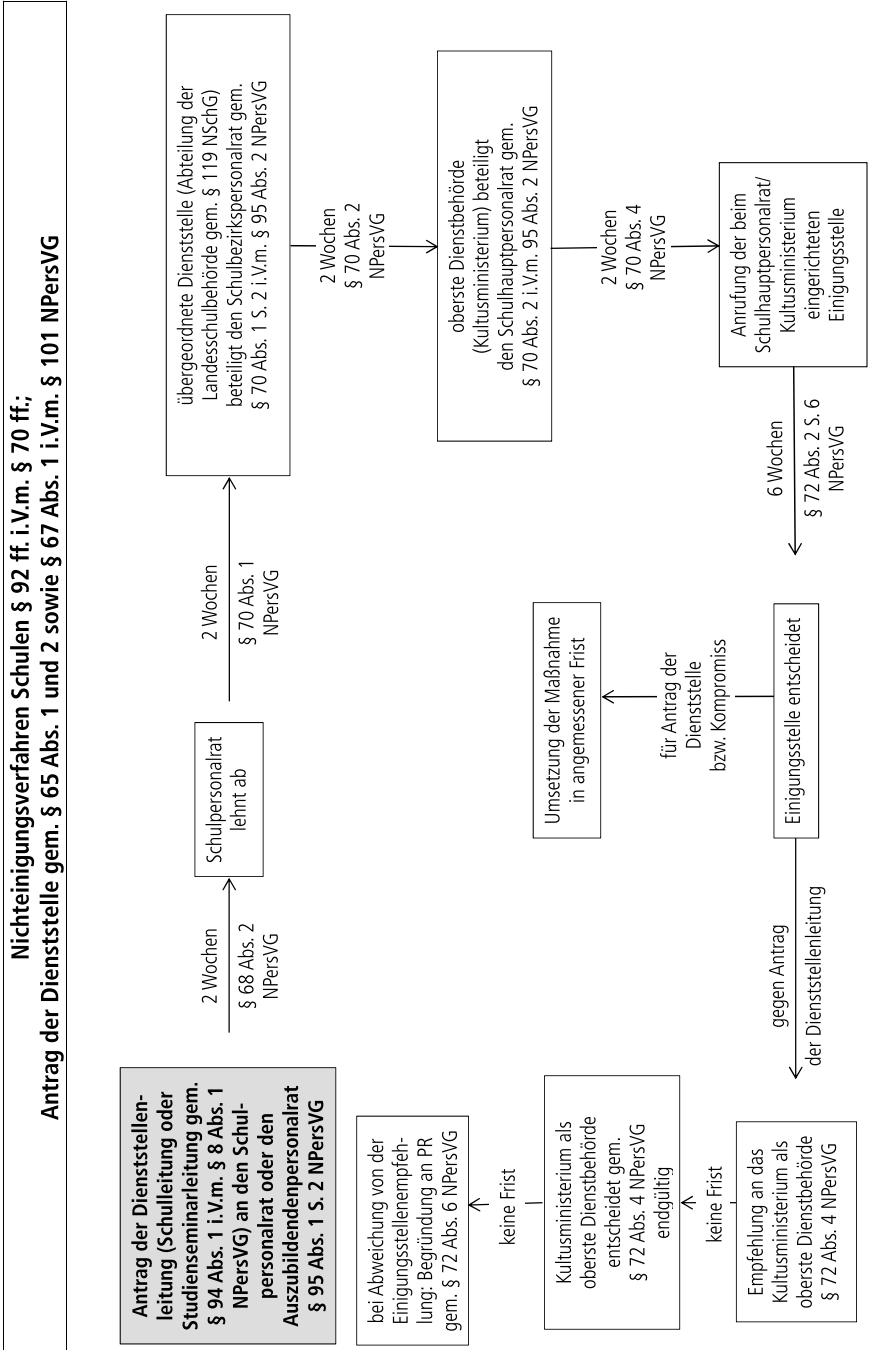


Benennungsherstellungsverfahren in den Polizeidirektionen und der Polizeibehörde für zentrale Aufgaben

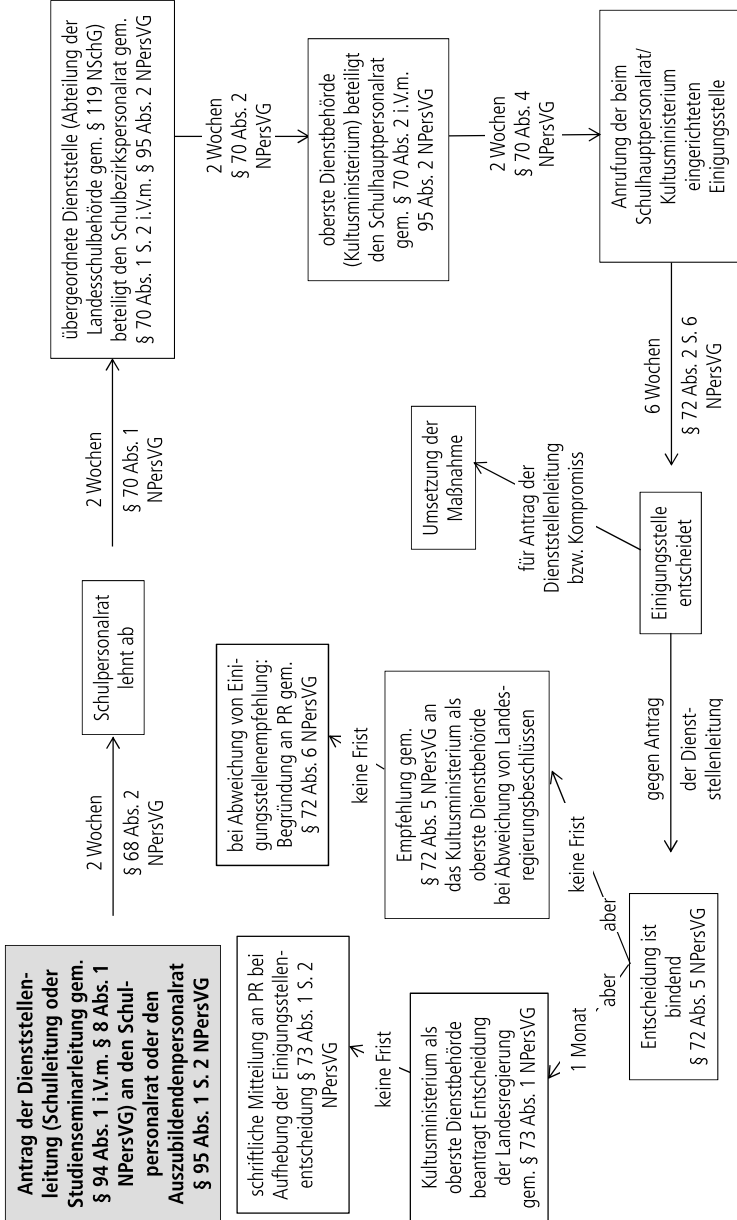
§ 86 i.V.m. § 70 ff. NPersVG

Antrag der Dienststelle gem. § 76 Abs. 1 i.V.m. § 75 NPersVG

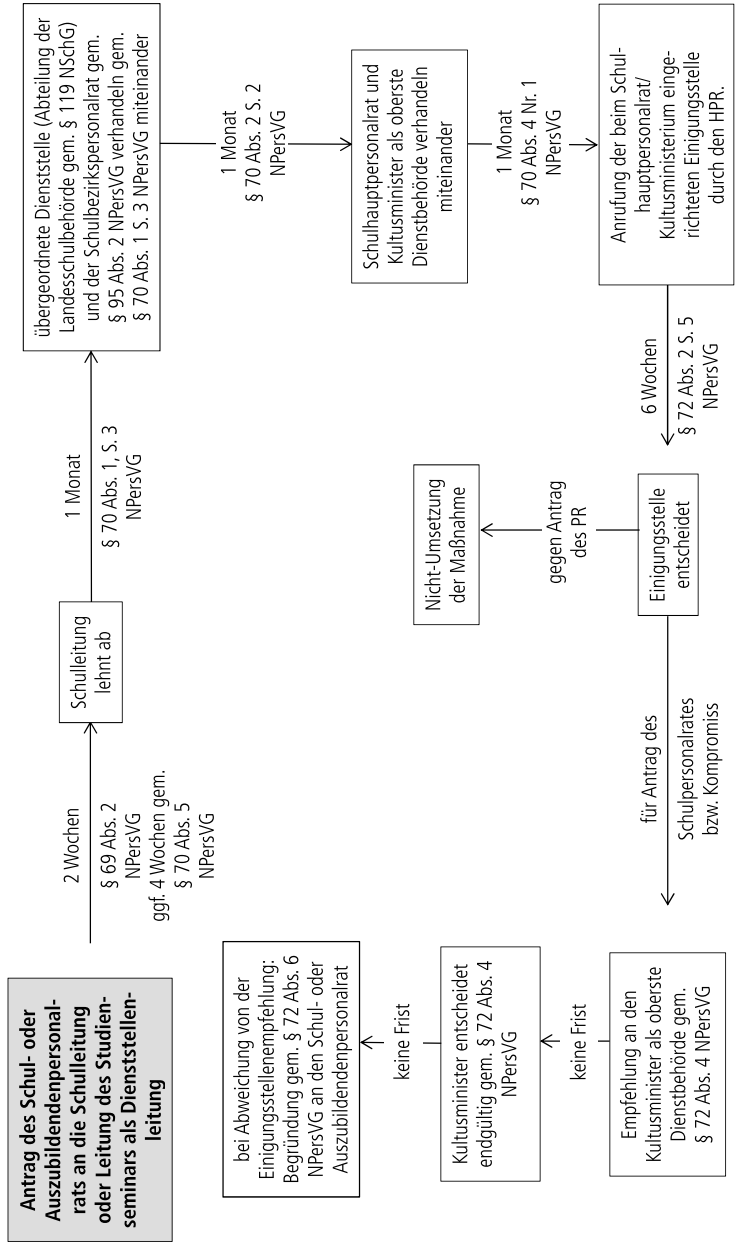




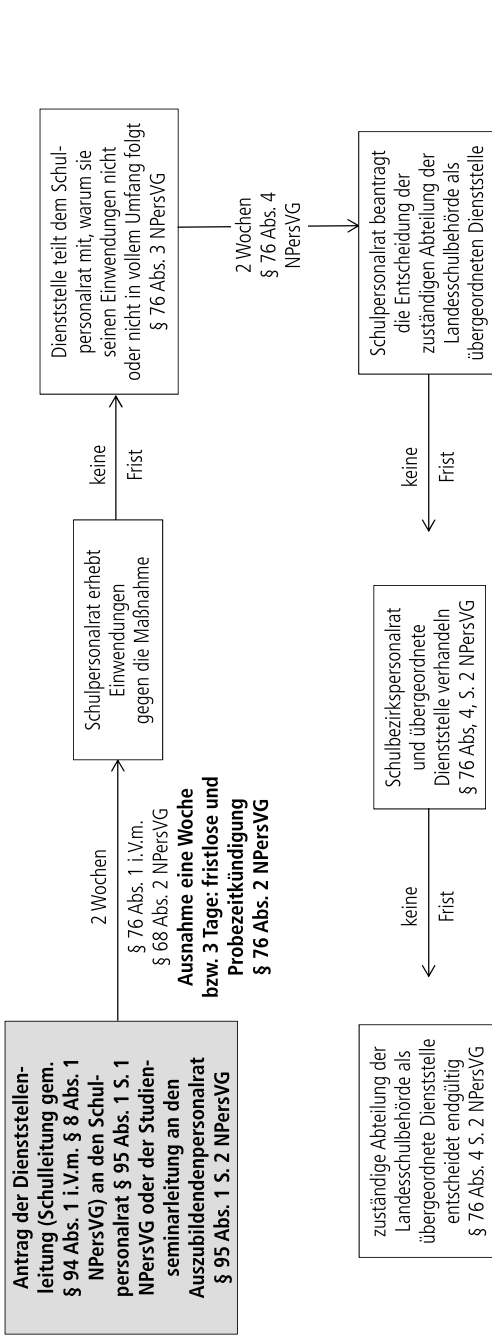
**Nichteinigungsverfahren Schulen § 92 ff. i.V.m. § 70 ff.;
Antrag der Dienststelle gem. §§ 66 Abs. 1 i.V.m. § 101 NPersVG**



**Nichteinigungsverfahren Schulen § 92 ff. i.V.m. § 70 ff.;
PR-Initiative gem. § 69, §65 Abs. 1 und 2 sowie § 67 Abs. 1 i.v.m. § 101 NPersVG**



**Benennungsherstellungsverfahren Schulen § 92 ff i.V.m. § 76;
Antrag der Dienststelle gem. § 76 Abs. 1 i.V.m. § 75 NPersVG**



Glossar

AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ASiG – Arbeitssicherheitsgesetz
ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz
BayVGH – Bayerischer Verwaltungsgerichtshof
BDSG – Bundesdatenschutzgesetz
BeamtStG – Beamtenstatusgesetz
BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement
BFDG – Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst
BGB – Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl – Bundesgesetzblatt
BKV – Berufskrankheiten-Verordnung
BPersVG – Bundespersonalvertretungsgesetz
BVerwG – Bundesverwaltungsgericht
DS-GVO – Datenschutzgrundverordnung
EG – Entgeltgruppe
FPfzG – Familienpflegezeitgesetz
GG – Grundgesetz
GVBl – Gesetz- und Verordnungsblatt
KAöR – Kommunale Anstalt öffentlichen Rechts
KSchG – Kündigungsschutzgesetz
LoB – Leistungsorientierte Bezahlung
MuSchG – Mutterschutzgesetz
NArchG – Gesetz über die Sicherung und Nutzung von Archivgut in Niedersachsen
NBG – Niedersächsisches Beamtengesetz
NBildUG – Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz
Nds. GVBl – Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt
Nds. MBl – Niedersächsisches Ministerialblatt
Nds. NiRSG – Niedersächsisches Nichtraucherchutzgesetz
NDiG – Gesetz über digitale Verwaltung und Informationssicherheit
NDSG – Niedersächsisches Datenschutzgesetz
NGG – Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
NHG – Niedersächsisches Hochschulgesetz
NiRSG – Nichtraucherchutzgesetz
NKomVG – Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz
NPersVG – Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz
NSchG – Niedersächsisches Schulgesetz
NSpG – Niedersächsisches Sparkassengesetz

Durchführung der Mitbestimmung

PflegeZG – Pflegezeitgesetz

PR – Personalrat

RatSchTVAng – Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte

SBV – Schwerbehindertenvertretung

SGB – Sozialgesetzbuch

StGB – Strafgesetzbuch

TVG – Tarifvertragsgesetz

TVöD – Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

TV-V – Tarifvertrag Versorgungsbetriebe

TZBfG – Teilzeit- und Befristungsgesetz

VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

VO-PersVPol – Verordnung über Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsrechts im Bereich der Polizei

VwVfG – Verwaltungsverfahrensgesetz

WissZeitVG – Wissenschaftszeitvertragsgesetz

WO-PersV – Wahlordnung für die Personalvertretungen im Land Niedersachsen

Noch kein Gewerkschaftsmitglied?

Jetzt
DGB
GEWERKSCHAFTSMITGLIED
werden



Einfach das Beitrittsformular online ausfüllen:

www.dgb.de/service/mitglied-werden



Rechtsschutz, tarifliche Leistungen, Unterstützung bei Tarifkonflikten und Weiterbildung – dies sind nur vier von acht guten Gründen, Mitglied in einer DGB-Gewerkschaft zu werden. Auf unserer Website finden Sie weitere überzeugende Argumente, Teil dieser starken Gemeinschaft zu werden.

