

## Neufassung des LPVG in Baden-Württemberg

### Baden-Württemberg nun ein »Musterländle« der Mitbestimmung?

*Am 11.12.2013 ist in Baden-Württemberg ein in vielen Bereichen neu strukturiertes und teilweise inhaltlich verändertes Landespersonalvertretungsgesetz in Kraft getreten. Zuletzt war das LPVG BW Baden-Württemberg im Jahr 1996 novelliert worden. Mit der Novellierung sollten die eingetretenen Entwicklungen und Modernisierungen in der Leitung, den Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen sowie der Informations- und Bürotechnologie aufgegriffen und das Personalvertretungsrecht sachgerecht fortentwickelt werden. Nachfolgend werden die wesentlichen Änderungen dargestellt und es wird untersucht, in welchem Umfang sich hieraus Rechte des Personalrats und der Beschäftigten ergeben. An ausgewählten Punkten werden Risiken und neue Möglichkeiten für die Personalratsarbeit aufgezeigt.*

#### I. Überblick über die Novellierung

In Eckpunkten<sup>1</sup> werden vom Gesetzgeber die zentralen Änderungen durch die Novellierung beschrieben. Beschäftigte sind nun grundsätzlich alle Personen, die in der Dienststelle tatsächlich beschäftigt sind oder ausgebildet werden, unabhängig vom formalen Bestehen eines Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses. Wahlberechtigt sind grundsätzlich alle Beschäftigten, selbst wenn diese durch Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung in Dienststellen anderer Dienstherren oder Arbeitgeber eingegliedert sind. Die Größe des Personalrats richtet sich nach den in der Regel in der Dienststelle Beschäftigten und wurde insgesamt angehoben. An die Personalratsgröße anknüpfend folgte eine Erhöhung der Bemessung für Freistellungen. Es sollte durch eine verpflichtende Geschlechterquote bei der Einreichung von Wahlvorschlägen die Geschlechtergerechtigkeit verbessert werden. Die Amtszeit wurde von 4 auf 5 Jahre verlängert. Die im Personalrat vertretenen Gruppen beraten und beschließen grundsätzlich gemeinsam, können dies aber optional regeln. Im Wege einer Geschäftsordnung kann eine Beschlussfassung im schriftlichen Umlaufverfahren und die Übertragung von Befugnissen auf Ausschüsse und/oder den Vorstand des Personalrats beschlossen werden. Unterschiedliche Personalvertretungen können gemeinsame Arbeitsgemeinschaften bilden. Die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses wird ermöglicht. Die Informationsrechte des Personalrats wurden ausgeweitet. Die Regelfrist bei Mitbestimmung und Mitwirkung beträgt nun grundsätzlich drei Wochen, die Eilfrist in dringenden Fällen eine Woche, wobei der Personalrat und die Dienststelle kürzere oder längere Fristen im Beteiligungsverfahren verein-

baren können. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit wird um Partnerschaft und eine Stellungnahmepflicht der Dienststellenleitung erweitert. Die Zuständigkeit für die Ausübung des Evokationsrechts wurde im Bereich des Landes auf die Landesregierung und ansonsten auf das Hauptorgan übertragen. Personalversammlungen sollen grundsätzlich während der Arbeitszeit anberaumt werden. Teilweise wurden neue Beteiligungsrechte eingeführt und das Initiativrecht des Personalrats wurde teilweise verbreitert. Der Begriff der Maßnahme wurde neu definiert. Schließlich sind die Zustimmungsverweigerungsgründe bei einer ordentlichen Kündigung entfallen.

#### II. Neuer Beschäftigtenbegriff

Gemäß § 4 Abs.1 LPVG BW sind Beschäftigte Personen, die **weisungsgebunden** in die Arbeitsorganisation der Dienststelle **eingegliedert** und innerhalb dieser **tätig** sind *oder* **arbeitnehmerähnliche Personen** im Sinne von § 12 a des Tarifvertragsgesetzes (TVG) sind, unabhängig davon, ob sie in einem Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen. Beschäftigte sind auch Personen, die zu einer anderen Dienststelle abgeordnet oder dieser zugewiesen sind oder dort ihre geschuldete Arbeitsleistung erbringen.

Mit der Verwendung des Wortes »oder« werden zwei Tatbestände für den Beschäftigtenbegriff geschaffen. Zum einen sind Personen die weisungsgebunden in der Dienststelle eingegliedert sind Beschäftigte. Damit sind alle Personen ohne Rücksicht auf deren Beschäftigungs-

<sup>1</sup> LT-Drucks. BW 15/4224, 79.

verhältnisse, die in der Dienststelle durch tatsächliche Aufnahme der vereinbarten Tätigkeiten tätig<sup>2</sup> und gegenüber der Dienststellenleitung weisungsgebunden sind, erfasst. Das Weisungsrecht des Dienstberechtigten kann sich auf den Inhalt, die Durchführung und die Art sowie die Zeit (Lage und Dauer) und den Ort der Tätigkeit beziehen. Danach ist derjenige Mitarbeiter als Beschäftigter anzusehen, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Zum anderen sind Beschäftigte auch arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne von § 12 a TVG. Dies sind solche, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind, wenn sie aufgrund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen tätig werden, die geschuldeten Leistungen persönlich und im Wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und überwiegend für eine Person tätig sind oder ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht.

Die Verwendung des Wortes »oder« stellt klar, dass Beschäftigte entweder eingegliederte und weisungsgebundene Personen oder arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12 a TVG sind.

### III. Rechtsstellung des Personalrats und seiner Mitglieder

Nach § 47 LPVG BW hat **Versäumnis von Arbeitszeit**, die zur ordnungsmäßigen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, **keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts** zur Folge. Werden Mitglieder des Personalrats durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über ihre individuell maßgebliche Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Damit gilt der Grundsatz, dass die Personalratsaufgaben während der Arbeitszeit ausgeführt werden sollen. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, dürfen die Mitglieder des Personalrats nicht dadurch benachteiligt werden, dass sie ihre ehrenamtliche Personalratsarbeit während der Freizeit erbringen müssen. Daher besteht der Anspruch auf Freizeitausgleich, wenn ein Mitglied des Personalrats notwendigerweise über die Arbeitszeit hinaus beansprucht wird, wobei auf die individuelle Arbeitszeit des jeweiligen Mitglieds abzustellen ist.<sup>3</sup>

Nach § 47 a LPVG BW sind nicht nur die Personalratsmitglieder sondern nun auch explizit die Ersatzmitglieder, die in absehbarer Zeit in den Personalrat eintreten werden oder regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, unter Fortzahlung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. Damit wird der **Schulungsanspruch** von Personalratsmitgliedern nun auch auf diejenigen **Ersatzmitglieder** erstreckt, bei

denen mit hoher Sicherheit zu erwarten ist, dass sie in absehbarer Zeit dauerhaft nachrücken oder zumindest regelmäßig als Vertreter in den Personalrat eintreten werden. Mit einem Verweis auf § 47 Abs. 2 Satz 2 LPVG BW wird klargestellt, dass über die individuelle Arbeitszeit hinausgehende Schulungszeiten durch Dienstbefreiung ausgeglichen werden muss. Auch notwendige Schulungszeiten gelten somit als Personalratsarbeit und dürfen nicht auf die Freizeit angerechnet werden.

§ 47 b LPVG BW führt anknüpfend an die Größe des Personalrates eine neue **Freistellungsstaffel** ein. Nach § 47 b Abs. 2 LPVG BW können Personalrat und Dienststelle davon abweichend höhere oder niedrigere Freistellungen für die Dauer der Amtszeit des Personalrats vereinbaren. Die Vereinbarung eines anderen Freistellungskontingents soll Personalrat und Dienststelle jedoch nicht völlig freigestellt bleiben. Die Regelung gestattet zwar Abweichungen von den für den Regelfall vorgegebenen Freistellungsansprüchen (Freistellungsstaffel), jedoch nur im Rahmen des nach Satz 1 auch für abweichende Vereinbarungen weiter geltenden Erforderlichkeitsgrundsatzes. Auch lediglich teilweise Freistellungen sind insoweit möglich.<sup>4</sup> Einigen sich Personalrat und Dienststelle über beabsichtigte Abweichungen nicht, bleibt es bei der gesetzlichen Regel.

Gemäß § 48 Abs. 1 Satz 2 LPVG BW bedarf die **Versetzung von Mitgliedern des Personalrats** gegen ihren Willen der Zustimmung des Personalrats. Verweigert der Personalrat seine Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht die Zustimmung auf Antrag der Dienststelle ersetzen, sofern die Versetzung auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Dieser Schutz der Personalratsmitglieder gilt nach § 48 Abs. 2 LPVG BW nun auch bei Zuweisungen, Personalgestellungen und für eine Dauer von mehr als zwei Monaten vorgesehenen Umsetzung in derselben Dienststelle. Der Schutz vor Versetzung gilt jetzt ebenfalls für Ersatzmitglieder, solange sie in den Personalrat eingetreten sind (§ 48 Abs. 5 LPVG BW).

Neu eingefügt wurde in § 2 Abs. 1 LPVG BW, dass Dienststelle und Personalvertretung unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge **partnerschaftlich**, vertrauensvoll zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammenarbeiten. Der Wortlaut des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit wurde ausdrücklich um »Partnerschaft« zwischen Dienststelle und Personalvertretung ergänzt. In der Gesetzesbegründung<sup>5</sup> wurde dazu ausgeführt, dass der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit um den diesen schon bisher prägenden Aspekt der »Partner-

<sup>2</sup> Vgl. Welkoborsky/Herget, Basiskommentar zum LPVG Nordrhein-Westfalen, 5. Aufl., § 5 Rn. 2 zur vergleichbaren Bestimmung im LPVG NRW.

<sup>3</sup> So auch BAG v. 16.2.2005 – 7 AZR 95/04 –.

<sup>4</sup> LT-Drucks. BW 15/4224, 113

<sup>5</sup> LT-Drucks. BW 15/4224, 84.

schaft« zwischen Dienststelle und Personalvertretung ergänzt werden solle. Der neue Begriff der «Partnerschaft» muss daher eine über den Begriff der »vertrauensvollen Zusammenarbeit« hinausgehende Bedeutung haben. Ansonsten wäre die Einführung des neuen Begriffes »Partnerschaft« überflüssig. Partnerschaftlich bedeutet bereits dem Wortsinn nach ein partnerschaftliches Zusammenarbeiten, also eine gegenseitige Verpflichtung sich wie Partner zu verhalten, sich also »auf Augenhöhe« zu begegnen und dieses zu ermöglichen. Für die Dienststelle bedeutet dies somit eine Verpflichtung dem Personalrat, Informationen umfassend zur Verfügung zu stellen.

Gemäß § 45 LPVG BW hat die Dienststelle für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang nun auch die üblicherweise in der Dienststelle genutzte **Informations- und Kommunikationstechnik und Büropersonal** zur Verfügung zu stellen. Mit der neuen Formulierung Büropersonal statt Schreibkräfte sowie der Klarstellung, dass zum Geschäftsbedarf durch den technischen Fortschritt auch die in der Dienststelle üblicherweise genutzte Informations- und Kommunikationstechnik gehört, erhält der Personalrat einen Anspruch auf Büropersonal, welches bereits dem Wortsinn nach auch qualifizierter als eine Schreibkraft sein kann, sowie auf die in der Dienststelle genutzten Informations- und Kommunikationstechniken, also insbesondere auch auf eine eigene E-Mail-Adresse und auf individuelle E-Mail-Adressen aller Personalratsmitglieder. Es wird dem Personalrat der Weg eröffnet, die in der Dienststelle durch den technischen Fortschritt inzwischen üblichen Wege und Medien zur Information und Kommunikation auch von Personalvertretungen zu nutzen. Bei Verwendung eines Intranets beinhaltet dieses einen Anspruch auf die Zurverfügungstellung einer eigenen Seite des Personalrates im Intranet.

In § 49 Abs. 4 LPVG BW werden nun **gemeinsame Personalversammlungen** mehrerer Dienststellen zur Behandlung gemeinsamer Angelegenheiten zugelassen, wenn ein Gesamtpersonalrat besteht oder wenn Dienststellen unter derselben Leitung stehen, z. B. im Falle einer Gemeinde, die einen Eigenbetrieb führt<sup>6</sup>.

Zwar muss weiterhin der Personalrat auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung einberufen, wenn im vorangegangenen Kalenderjahr keine Personalversammlung durchgeführt wurde. Ein Beauftragter der Gewerkschaft kann an der Personalversammlung teilnehmen. Nach § 53 Abs. 2 LPVG BW – das ist neu – kann der Personalrat jedoch der Personalversammlung vorschlagen, dass Beauftragte der Gewerkschaft an der Personalversammlung nicht teilnehmen sollen. Ein solcher Vorschlag des Personalrats setzt einen ordnungsgemäßen Beschluss des Gremiums voraus. Über dessen Ausschlussantrag entscheidet dann die Personalversammlung mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Beschäftigten.

Gegen diese Regelung bestehen verfassungsrechtliche Bedenken. Durch einen Ausschluss des Beauftragten der

Gewerkschaft wird die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte koalitionsmäßige Betätigung einer Gewerkschaft verletzt. Denn Art. 9 Abs. 3 GG schützt die Koalitionsfreiheit und damit auch das Betätigungsrecht der Koalition. Die beratende Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten an Personalversammlungen gehört zum Kernbereich gewerkschaftlicher Aktivität, weil sie für die Erhaltung und Sicherung der Existenz der Koalition unerlässlich ist, da es bei der Teilnahme an einer Personalversammlung gerade um eine Demonstration gewerkschaftlicher Ziele und um einen der Mitgliederwerbung dienenden Auftritt<sup>7</sup> geht.

#### IV. Informationsrechte des Personalrats

Gemäß § 65 LPVG BW dürfen Personalräte **personenbezogene Daten** speichern, soweit und solange dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Nach Abschluss der Maßnahme, an der die Personalvertretung beteiligt war, sind die ihr in diesem Zusammenhang zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten zu löschen und Unterlagen mit personenbezogenen Daten der Dienststelle zurückzugeben. Grunddaten der Beschäftigten dürfen Personalräte allerdings auch ohne Maßnahmenbezug zur Erfüllung ihrer Aufgaben speichern. Dazu zählen Namen, Funktion sowie ihre Bewertung, Besoldungs- oder Entgeltgruppe, Geburts-, Einstellungs- und Ernennungsdatum, Rechtsgrundlage und Dauer der Befristung des Arbeitsverhältnisses, Datum der letzten Beförderung, Höher- oder Rückgruppierung, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung.

Eine **Ausweitung des Informationsanspruches** des Personalrates enthält § 68 a Abs. 2 LPVG BW. Vor Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, ist die Personalvertretung frühzeitig und fortlaufend zu unterrichten. An Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung derartiger Entscheidungen dienen, können Mitglieder der Personalvertretung beratend teilnehmen. Bei Organisationsentscheidungen, wie beispielsweise der Umstrukturierung von Behörden oder der Einführung neuer Führungsmechanismen, muss die Information des Personalrats nun entsprechend frühzeitig erfolgen, es ist jetzt hier eine verpflichtende prozessbegleitende Mitbestimmung implementiert worden.

Gemäß § 68 a Abs. 3 LPVG BW sollen dem Personalrat bei Einstellungen auf Verlangen des Personalrats die **Bewerbungsunterlagen aller Bewerber** vorgelegt werden, soweit dem nicht berechnete Belange der Bewerber entgegenstehen. An Vorstellungs- oder Eignungsgesprächen, welche die Dienststelle im Rahmen geregelter oder auf Übung beruhender Auswahlverfahren zur Vorbereitung mitbestimmungspflichtiger Maßnahmen, insbesondere Einstellungen und Aufstieg, durchführt, soll ein vom Personalrat benanntes Mitglied des Personalrats teilnehmen können. Dies gilt auch dann, wenn die Dienststelle

<sup>6</sup> LT-Drucks. BW 15/4224, 115.

<sup>7</sup> Vgl. BVerwG v. 16.6.1982 – 6 P 63,78 – zum Inhalt Art. 9 Abs. 3 GG.

die Auswahl nicht selbst durchführt, sondern ein externes Dienstleistungsunternehmen mit der Durchführung der Auswahlverfahren betraut, denn auch in diesem Fall ist die Auswahl der Dienststelle als Auftraggeber zuzurechnen. Das Teilnehmerecht ist allerdings kein beratendes Teilnehmerecht. Dies dürfte den Vertreter des Personalrats nicht hindern, aktiv an den Gesprächen teilzunehmen, insbesondere etwa Fragen zu stellen. Die Beratungen über die Eignung der jeweiligen Bewerber sind jedoch Sache der Dienststelle. Das Teilnehmerecht kommt insoweit nicht einem Mitgestaltungsrecht gleich. Es besteht eine Holschuld des Personalrates. Der Personalrat muss verlangen, dass ihm Bewerbungsunterlagen vorgelegt werden und er muss ein Mitglied zur Teilnahme am Vorstellungsgespräch benennen. Damit einher geht die Verpflichtung der Dienststelle den Personalrat rechtzeitig über eingegangene Bewerbungsunterlagen und vereinbarte Vorstellungsgespräche zu unterrichten.

## V. Wirtschaftsausschuss

Ab einer Größe der Personalvertretung von mindestens sieben Mitgliedern soll auf Antrag der Personalvertretung in der Dienststelle ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden (§68 b LPVG BW). Eine Verpflichtung, einen Wirtschaftsausschuss zu bilden, besteht nicht. Voraussetzung für die Bildung eines Wirtschaftsausschusses ist damit ein Antrag des Personalrats. Gemäß § 68 b Abs. 4 Satz 3 LPVG BW werden die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses im **Einvernehmen mit der Personalvertretung** von der Dienststelle bestellt und können von dieser jederzeit abberufen werden. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. Mindestens ein Mitglied des Personalrates muss dem Wirtschaftsausschuss angehören, welcher aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern bestehen kann. Nach Bestellung der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses durch die Dienststelle beruft der Vorsitzende der Personalvertretung die Wirtschaftsausschussmitglieder zur konstituierenden Sitzung ein. Problematisch dürften Fälle sein, in denen die Dienststelle die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses ohne Einvernehmen des Personalrates bestellt. In einem solchen Fall ist zweifelhaft, ob ohne Einvernehmen des Personalrates eine wirksame Bestellung der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses erfolgt ist. Da der Vorsitzende des Personalrates die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses zu einer konstituierenden Sitzung einberuft, hat dieser vor der Einberufungsentscheidung zu prüfen, ob überhaupt eine wirksame Bestellung vorliegt. Daran ist zu zweifeln, wenn die Dienststelle die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses ohne Einvernehmen des Personalrats bestellt hat.

Ist ein Wirtschaftsausschuss gebildet, muss die Dienststellenleitung in der Vierteljahresbesprechung gemäß § 66 Abs. 1 S. 3 LPVG BW die Personalvertretung

in den gemeinschaftlichen Besprechungen nicht mehr mindestens zweimal im Jahr über die von einem Wirtschaftsausschuss zu behandelnden Angelegenheiten unterrichten. Vor dem Hintergrund, dass selbst bei einer einvernehmlichen Bestellung der Wirtschaftsausschussmitglieder die Dienststelle jederzeit die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses – selbst ohne Einvernehmen mit dem Personalrat – abberufen kann und nur ein Personalratsmitglied im Wirtschaftsausschuss vertreten sein muss und die Dienststelle dann nicht mehr verpflichtet ist, die Personalvertretung im Vierteljahresgespräch über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten, sollte die Stellung eines Antrags zur Bildung eines Wirtschaftsausschusses vom Personalrat sehr wohl überlegt werden.

## VI. Allgemeine Aufgaben und Pflicht zur Stellungnahme

Die in § 68 Absatz 1 Nr. 1 LPVG BW normierte Grundaufgabe der Personalvertretung wird auf Maßnahmen erweitert, die der Dienststelle und ihren Angehörigen oder im Rahmen der Aufgabenerledigung der Dienststelle der Förderung des Gemeinwohls dienen. Die Personalvertretung vertritt die Interessen der Beschäftigten damit grundsätzlich umfassend.

Neu wird die Barrierefreiheit als allgemeine Aufgabe besonders verankert (§ 68 Absatz 1 Nr. 2 LPVG BW). Es ist damit auch Aufgabe der Personalvertretung, etwa für einen barrierefreien Internetzugang initiativ zu werden. Ferner gehört es nun auch zu den Aufgaben der Personalvertretung Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern, dem Umweltschutz, dem Klimaschutz oder der sorgsamem Energienutzung in der Dienststelle dienen (§ 68 Absatz 1 Nr. 10 und 11 LPVG BW).

Der Inhalt der vertrauensvollen partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit dem Personalrat wird gemäß § 68 Abs. 2 LPVG BW durch die Verpflichtung präzisiert, auf Anträge der Personalvertretung zeitnah zu antworten. Der Leiter der Dienststelle hat jetzt zu schriftlichen Anträgen und Vorschlägen nach Absatz 1 innerhalb von drei Wochen schriftlich Stellung zu nehmen oder einen Zwischenbescheid zu erteilen. Eine Ablehnung muss der Leiter der Dienststelle schriftlich begründen.

## VII. Neudefinition der mitbestimmungspflichtigen Maßnahme

Nach § 69 Abs. 1 S. 2 LPVG BW wird der Begriff der Maßnahme auf Handlungen, die eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme **vorwegnehmen bzw. verbindlich vorzeichnen**, ausgeweitet. Eine Maßnahme liegt bereits dann vor, wenn durch eine Handlung eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorweggenommen oder festgelegt wird. Die Dienststelle kann somit nicht zunächst isoliert eine Organisationsmaßnahme festlegen und um-

setzen und im Anschluss daran – wenn deren Folgen bereits feststehen – die durch die Organisationsmaßnahme festgelegten Maßnahmen zum Gegenstand weiterer Mitbestimmungsverfahren machen.<sup>8</sup>

Die Ausweitung der Mitbestimmung auf prozessbegleitende Mitbestimmung korrespondiert mit dem **Informativrecht bei Organisationsentscheidungen** gemäß § 68 a Abs. 2 LPVG BW und weitet damit den Umfang der Prozessbegleitung des Personalrats bei Entscheidungen deutlich aus.

## VIII. Erweiterung der Beteiligungsrechte

Grundsätzlich verbleibt es bei der Ausgestaltung der Beteiligungsrechte bei den Beteiligungsformen der vollen Mitbestimmung (§ 70 LPVG BW), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 71 LPVG BW), der Mitwirkung (§ 76 LPVG BW) und der Anhörung (§ 82 LPVG BW).

### 1. Weitgehende Beteiligung bei Gefährdungsanalysen

Gemäß § 70 Abs. 2 Nr. 8 LPVG-BW besteht ein volles Mitbestimmungsrecht des Personalrats über Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements einschließlich vorbereitender und präventiver Maßnahmen und über Maßnahmen aufgrund von Feststellungen aus Gefährdungsanalysen. Neu ist nun, dass über den Inhalt der Gefährdungsanalyse, sofern durch einen Fragebogen die Analyse durchgeführt wird, der Personalrat nach § 71 Abs. 3 Nr. 3 LPVG-BW über den Inhalt ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat. Denn der Personalrat hat danach über den Inhalt von Fragebögen für Mitarbeiterbefragungen mitzubestimmen. Nach Durchführung der Gefährdungsanalyse hat der Personalrat dann wiederum uneingeschränkte Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung, nämlich bei Maßnahmen aufgrund von Feststellungen aus Gefährdungsanalysen (§ 70 Abs. 2 Nr. 8 LPVG BW).

### 2. Neue Beteiligungstatbestände

Bei Einführung, Anwendung, wesentlicher Änderung und Aufhebung von Arbeitszeitmodellen (§ 70 Abs. 2 Nr. 3 LPVG BW) sowie bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (§ 70 Abs. 2 Nr. 4 LPVG BW) besteht nun uneingeschränkte Mitbestimmung.

Zu den Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung zählen nun auch

- Nebenabreden zum Arbeitsvertrag (§ 71 Abs. 1 Nr. 2 LPVG BW),
- übertarifliche Eingruppierung (§ 71 Abs. 1 Nr. 3 LPVG BW),
- erneute Übertragung von Tätigkeiten nach Rückkehr aus der Beurlaubung von längerer Dauer (§ 71 Abs. 1 Nr. 9 LPVG BW);
- Kettenabordnungen (§ 71 Abs. 1 a Nr. 5 LPVG BW),
- neue Formen der Arbeitsorganisation und wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation (§ 71 Abs. 3 Nr. 17 LPVG BW),

- eine wesentliche Änderung des Arbeitsvertrages (§ 71 Abs. 1 Nr. 10 LPVG BW) sowie
- eine ordentliche Kündigung durch die Dienststelle (§ 71 Abs. 1 Nr. 12 i. V. m. Abs. 5 LPVG BW).

Hinsichtlich der Kündigung sind die früheren Zustimmungsverweigerungsgründe entfallen. Allerdings muss im Verfahren der Mitbestimmung nach § 72 Abs. 9 LPVG BW der Personalrat, will er die Zustimmung zur Kündigung beachtlich verweigern, innerhalb von 3 Wochen schriftlich Gründe anführen, die offenkundig einen unmittelbaren Bezug zur Kündigung haben. Ansonsten droht die Zustimmungsfiktion.

### 3. Mitbestimmung auf Verlangen des Beschäftigten

§ 71 Abs. 2 LPVG BW führt Tatbestände auf, bei welchen der Personalrat auf Verlangen der Beschäftigten eingeschränkte Mitbestimmung wahrnehmen kann. In diesen Fällen sind die Beschäftigten auf ihr Antragsrecht hinzuweisen (§ 72 Abs. 3 LPVG BW). Neu kann ein Beschäftigter bei **Abschluss eines Aufhebungs- oder Beendungsvertrages** die Mitbestimmung des Personalrates verlangen (§ 71 Abs. 2 Nr. 11 LPVG BW). Ebenfalls auf Verlangen des Beschäftigten kann gemäß § 68 a LPVG BW ein Mitglied des Personalrats an Personalgesprächen teilnehmen und dienstliche Beurteilungen erhalten.

## IX. »Flexible Verfahren« – Beteiligung als Geschäftsführung

Nach § 69 Abs. 2 LPVG BW kann der Personalrat in zuvor festgelegten Einzelfällen oder für zuvor festgelegte Fallgruppen von Maßnahmen seine **Zustimmung im Voraus erteilen**, wenn dies in der Geschäftsordnung für die Dauer der Amtszeit festgelegt wurde. Der Personalrat ist regelmäßig im Nachhinein über die Fälle, in denen die Vorabzustimmung zur Anwendung kam, zu unterrichten und der Personalrat kann die Bestimmung jederzeit ändern oder widerrufen. Von der Möglichkeit soll nach der Gesetzesbegründung<sup>9</sup> zurückhaltend Gebrauch gemacht werden, denn das Prinzip der Gremiumsberatung und -entscheidung geht vor und soll nicht durch extensive Anwendung solcher Möglichkeiten unterlaufen werden. Die Vorabzustimmung ist nicht verpflichtend und kann von der Dienststelle nicht verlangt oder erwartet werden.

Gemäß § 38 Abs. 3 LPVG BW kann der Personalrat **in der Geschäftsordnung Beteiligungstatbestände als einfach gelagerte Angelegenheiten definieren**, bei welchen der Vorsitzende **im schriftlichen Umlaufverfahren beschließen** lassen kann; dies allerdings nur wenn, kein Mitglied des Personalrats diesem Verfahren widerspricht.

Der Personalrat kann bei solchen einfach gelagerten Angelegenheiten auch seine Befugnisse ganz auf Ausschüsse (§ 39 Abs. 4 LPVG BW) oder auf den Vorstand

<sup>8</sup> Vgl. Welkoborsky/Herget, a. a. O., § 66 Rn. 4 zur vergleichbaren Bestimmung im LPVG NRW.

<sup>9</sup> LT-Drucks. BW 15/4224, 134, 135.

(§ 39 a LPVG BW) übertragen. Hier gibt es kein Widerspruchsrecht eines einzelnen Personalratsmitglieds. Die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung und der JAV an der Beratung findet in diesen Fällen dann nur statt, wenn diese eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der von ihnen Vertretenen erachten. In diesen Angelegenheiten hat der Personalrat dann zu beraten und zu beschließen (§ 39 Abs. 5 LPVG BW).

## X. Dienstvereinbarung

Neu eingeführt wurde in § 80 LPVG BW, dass soweit eine andere Kündigungsfrist in einer Dienstvereinbarung nicht vereinbart ist, die Dienstvereinbarung von beiden Seiten mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden kann (§ 80 Abs. 4 LPVG BW). Es kann eine Nachwirkung einer gekündigten oder abgelaufenen Dienstvereinbarung vereinbart werden (§ 80 Abs. 5 S. 1 LPVG BW). Ist keine solche Vereinbarung getroffen worden, endet die Weitergeltung mit Ablauf der Amtszeit des Personalrats, der zum Zeitpunkt der Kündigung oder des Auslaufens der Dienstvereinbarung amtiert hat (§ 80 Abs. 5 S. 2 LPVG BW).

## XI. Fazit

Ein »Musterländle« der Mitbestimmung ist Baden-Württemberg durch die Novellierung nicht geworden, in eini-

gen Bereichen sind allerdings Verbesserungen erfolgt. Mit den Neudefinitionen des Beschäftigten- sowie des Maßnahmenbegriffs ist eine Ausweitung der Beteiligung des Personalrats hinsichtlich der Zuständigkeit sowie der Prozessbegleitung auch vor Umsetzung einer Maßnahme eingeführt worden. Eine Stärkung haben die Informationsrechte und Kommunikationsmöglichkeiten des Personalrats erfahren. Dass die Dienststelle auf Vorschläge des Personalrats innerhalb von drei Wochen schriftlich Stellung zu nehmen hat, verstärkt die Wirkung von Vorschlägen des Personalrats.

Missglückt ist hingegen die Implementierung des Wirtschaftsausschusses. Im Gegensatz zur Novellierung des LPVG NRW ist nicht der Personalrat für die Ernennung der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses zuständig, sondern die Dienststelle. Diese kann zudem jederzeit ohne Einvernehmen mit dem Personalrat abberufen. Von sieben möglichen Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses muss dabei nur eines ein Personalratsmitglied sein. Einhergehend mit der Entpflichtung der Dienststelle, die Personalvertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten im Vierteljahresgespräch zu informieren, kann die Einführung eines Wirtschaftsausschusses im Ergebnis sogar zu weniger Informationserlangung der Personalvertretung führen.

*Rechtsanwalt Uwe Melzer  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Stuttgart*