

Bayerisches Staatsministerium
der Finanzen



Bayerisches Staatsministerium der Finanzen · Postfach 22 00 03 · 80535 München

Bayer. Staatskanzlei

Name
Fr. Resch

Bayer. Staatsministerium des Innern

Telefon
089 2306-2343

Oberste Baubehörde im Bayer. Staatsministerium
des Innern

Telefax
089 2306-2802

Bayer. Staatsministerium der Justiz und für Ver-
braucherschutz

Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft, For-
schung und Kunst

Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft, Infra-
struktur, Verkehr und Technologie

Bayer. Staatsministerium für Umwelt und Ge-
sundheit

Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Land-
wirtschaft und Forsten

Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Sozial-
ordnung, Familie und Frauen

nachrichtlich:

Bayer. Oberster Rechnungshof

Bayer. Landtag, Landtagsamt

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Bitte bei Antwort angeben
Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
PE-P 1050-012-29265/13

Datum
04. Oktober 2013

**Hinweise zu den ab 1. August 2013 geltenden Änderungen des Bayeri-
schen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG)**

Dienstgebäude
Odeonsplatz 4
80539 München

Öffentliche Verkehrsmittel
U 3, U 4, U 5, U 6 Odeonsplatz

Telefon
Vermittlung
089 2306-0

E-Mail
poststelle@stmf.bayern.de
Internet
www.stmf.bayern.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Staatsministerium der Finanzen erteilt folgende Hinweise für die mit Wirkung zum 1. August 2013 durch das Gesetz zur Änderung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes und weiterer Rechtsvorschriften vom 24. Juli 2013 (GVBl S. 450) in Kraft getretenen wichtigsten Änderungen des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes.

1. Allgemeine klarstellende und ergänzende Änderungen

- **Art. 4 BayPVG – neuer Abs. 5** („(5) Bei der Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten im Sinn dieses Gesetzes sind Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, sofern die entsprechende Stelle künftig nachbesetzt werden soll, Beschäftigte in der Elternzeit sowie ohne Bezüge beurlaubte Beschäftigte mitzuzählen.“)

Der neue Abs. 5 in Art. 4 BayPVG enthält eine Regelung zur Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten. Die Regelung entspricht der bisherigen Praxis und der in der Literatur bislang vertretenen Auffassung.

Beschäftigte, die aus arbeitsmarktpolitischen oder familiären Gründen ohne Dienstbezüge für längere Zeit beurlaubt sind, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder in der Elternzeit befinden, gehören demnach zu den regelmäßig Beschäftigten, auch wenn sie nicht mehr wahlberechtigt sind. Hinsichtlich der in der Altersteilzeit freigestellten Beschäftigten ist jedoch zu beachten, dass diese nur dann mitzuzählen sind, wenn im Prognosezeitpunkt bereits die Nachbesetzung der entsprechenden Stelle feststeht. Aus diesem Grunde erfolgt eine Mitzählung eines Beschäftigten in der Freistellungsphase der Altersteilzeit nicht, wenn die Stelle entweder nicht nachbesetzt werden soll oder der Beschäftigte bereits durch eine Ersatzkraft vertreten wird, weil die Stelle dann insoweit nachbesetzt ist.

Bedeutung hat die Bestimmung der Zahl der in der Regel Beschäftigten insbesondere für die Personalratsfähigkeit der Dienststelle (Art. 12 Abs. 1 BayPVG), die Größe des Personalrats, der Stufenvertretungen

und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (Art. 16 Abs. 1, Art. 53 Abs. 2 bzw. Art. 59 Abs. 1 BayPVG) und die Freistellungsstaffel des Art. 46 Abs. 4 BayPVG.

- **Art. 9 Abs. 1 BayPVG** („(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz, dem Altenpflegegesetz, dem MTA-Gesetz 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.“)

Zu den bisher schon erfassten Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz wurden die in einem vergleichbaren Ausbildungsverhältnis stehenden Auszubildenden nach dem Altenpflegegesetz und dem MTA-Gesetz (Gesetz über technische Assistenten in der Medizin) ergänzend aufgenommen.

2. Erweiterung des personalvertretungsrechtlichen Informationsrechts gem. Art. 69 Abs. 2 BayPVG

- **Satz 3** („³Bei einer Einstellung, Beförderung und Übertragung der Dienstaufgaben eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt oder höherer Amtszulage für eine Dauer von mehr als sechs Monaten kann der Personalrat auch die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderliche Vorlage von Bewerbungsunterlagen verlangen.“)

Das Informationsrecht des Personalrats nach Art. 69 Abs. 2 Satz 3 BayPVG wurde an Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Alt. 1 BayPVG angepasst und gilt künftig auch bei der Übertragung von Dienstaufgaben eines anderen Amtes mit höherer Amtszulage.

- **Satz 5** („⁵Sofern für eine Auswahlentscheidung eine Binnendifferenzierung nach Art. 16 Abs. 2, Art. 17 Abs. 7 LlbG vorzunehmen ist, sind auch die Bewertungen der wesentlichen Beurteilungskriterien mitzuteilen.“)

Nach Art. 69 Abs. 2 Satz 4 BayPVG ist das Informationsrecht des Personalrats hinsichtlich dienstlicher Beurteilungen auf die abschließende Bewertung begrenzt. Mit Einführung der Binnendifferenzierung nach Art. 16 Abs. 2, 17 Abs. 7 LlbG können nun wesentliche Beurteilungskriterien für Auswahlentscheidungen entscheidungsrelevant werden, wenn sich beim Vergleich der Gesamturteile der Beurteilungen kein Vorsprung einer der Bewerbungen ergibt. Für diese Fälle wurde das Informationsrecht der Personalvertretungen durch Einfügung des neuen Satzes 5 angepasst. Sofern die wesentlichen Beurteilungskriterien für eine Auswahlentscheidung maßgeblich sind, sind auch diese dem Personalrat mitzuteilen.

3. Erweiterung der Beteiligungsrechte

- **Art. 73 Abs. 1 Satz 1 BayPVG** („(1) ¹Dienstvereinbarungen sind, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in den Fällen der Art. 75 Abs. 4, Art. 75a Abs. 1 und Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 und Abs. 2 Nm. 1 bis 3 zulässig.“)

Der abschließende Katalog der zulässigen Gegenstände von Dienstvereinbarungen ist durch die oben bezeichnete Anfügung erweitert worden. Dienstvereinbarungen sind damit nunmehr auch zulässig für Regelungen über Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen.

- **Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3a BayPVG** („3a. Eingruppierung:“)

Die Eingruppierung ist nunmehr als eigenständiger Mitbestimmungstatbestand neben der Einstellung aufgeführt.

Bereits vor der Einfügung des Tatbestands der Eingruppierung bezog sich das Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung nach Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BayPVG auch ohne besondere Erwähnung auf die mit der

Einstellung des Arbeitnehmers untrennbar verbundene erstmalige Eingruppierung.

Das Fehlen eines eigenständigen Tatbestands „Eingruppierung“ hatte bislang zur Folge, dass keine unterschiedliche Entscheidung des Personalrats hinsichtlich Einstellung und Eingruppierung möglich war (so zuletzt: BayVGH vom 9.6.2011, 17 P 09.1439). Stimmt der Personalrat der Einstellung zu, lehnte aber die Eingruppierung ab, galt damit der Gesamtvorgang als abgelehnt. Mit Einfügung der neuen Nr. 3a sind getrennte Entscheidungen des Personalrats möglich: Der Personalrat kann die Zustimmung zur Eingruppierung verweigern, ohne dass dies Folgen für eine erteilte Zustimmung zur Einstellung hat.

Mitbestimmungspflichtig sind auch Fälle der Neueingruppierung nach einer erfolgten Einstellung, wenn dem Arbeitnehmer neue Aufgaben übertragen werden und die Veränderung des Aufgabenkreises wesentlich ist. Durch Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes wird für den Arbeitnehmer eine neue Eingruppierungssituation geschaffen und somit die Frage nach der Eingruppierung neu aufgeworfen. Für die Wesentlichkeit ist nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts auf den Begriff der Umsetzung abzustellen (vgl. BVerwG vom 08.11.2011, 6 P 23/10). Unter Umsetzung eines Arbeitnehmers ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes zu verstehen. Darunter fällt einerseits der komplette Austausch des bisherigen Tätigkeitsbereichs. Ausreichend ist es aber auch, dass der neue Arbeitsplatz durch wesentliche Änderungen im Aufgabenbereich eine neue, andere Prägung aufweist und damit als andere Tätigkeit anzusehen ist.

- **Art. 75 Abs. 1 Satz 1 Nr. 14 BayPVG** („14. Zuweisung nach § 20 BeamtStG oder einer entsprechenden tarifrechtlichen Regelung für eine Dauer von mehr als drei Monaten.“)

Der Mitbestimmungstatbestand bei Zuweisung wurde auf Arbeitnehmer erweitert. Eine dem § 20 BeamtStG entsprechende Regelung enthält insbesondere § 4 Abs. 2 TV-L.

4. Änderungen betreffend die Geschäftsführung des Personalrats sowie die Teilnahmerechte an Personalratssitzungen und Personalversammlungen:

- **Art. 32 Abs. 4 BayPVG („(4) ¹In Angelegenheiten, in denen der Personalrat zu beteiligen ist, kann durch einstimmigen Beschluss dem Vorsitzenden die Entscheidung im Einvernehmen mit den übrigen Vorstandsmitgliedern übertragen werden; in dem Beschluss sind die Angelegenheiten zu bestimmen. ²In diesem Fall beteiligt der Vorsitzende in Angelegenheiten, die nur die Angehörigen einer Gruppe betreffen, nur die dieser Gruppe angehörenden Vorstandsmitglieder, dies gilt entsprechend für Angelegenheiten, die die Angehörigen nur zweier Gruppen betreffen. ³Wird im Vorstand kein Einvernehmen erzielt, so entscheidet der Personalrat nach Maßgabe der Art. 37 bis 39. ⁴Der Vorsitzende hat die Personalratsmitglieder regelmäßig über die getroffenen Entscheidungen zu unterrichten. ⁵Sobald ein Personalratsmitglied einem Beschluss nach Satz 1 widerspricht, gilt dieser als aufgehoben.“)**

Die Regelung des Art. 32 Abs. 4 BayPVG gilt für neu gefasste Beschlüsse ab 1. August 2013. Bisher gefasste Beschlüsse sind daher nach alter Rechtslage zu beurteilen und gelten längstens bis zum Ablauf der jetzigen Amtszeit des Personalrats.

Der Personalrat kann wie bisher mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten auf den Vorsitzenden oder die Vorsitzende durch einstimmigen Beschluss übertragen. Hinsichtlich der Einstimmigkeit wird darauf hingewiesen, dass bei Angelegenheiten, die überwiegend schwerbehinderte Beschäftigte oder Beschäftigte im Sinn von Art. 58 Abs. 1 BayPVG einzeln oder als Gruppe betreffen, auch der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Stimmrecht zusteht (vgl. Art. 40 Abs. 2 BayPVG).

Der Personalrat hat vor der Übertragung der Entscheidungsbefugnis die zu übertragenden Angelegenheiten im Beschluss konkret zu bestimmen. Es ist somit mindestens der einschlägige Beteiligungstatbestand zu benennen. Der Beschluss ist für die Zukunft aufgehoben, wenn ein Personalratsmitglied der Entscheidungsübertragung widerspricht. Die Gültigkeit bereits getroffener Entscheidungen bleibt hiervon unberührt. Aus Gründen der Rechtssicherheit hat der Widerspruch schriftlich gegenüber dem oder der Vorsitzenden zu erfolgen. Um zu gewährleisten, dass die Personalratsmitglieder über die Maßnahmen in Kenntnis ge-

setzt werden, hat der oder die Vorsitzende diese über die getroffenen Entscheidungen regelmäßig zu informieren.

- **Art. 36 Abs. 1 BayPVG** („¹Der Personalrat kann von Fall zu Fall beschließen, daß je ein Beauftragter der unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaften ~~sowie ein Mitglied entweder einer zugeordneten Stufenvertretung oder eines zugeordneten Gesamtpersonalrats~~ berechtigt ist, an den Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen. ²Gleiches gilt hinsichtlich je eines Mitglieds der Stufenvertretungen, die bei den übergeordneten Dienststellen bestehen, oder eines Mitglieds des zugeordneten Gesamtpersonalrats.“)

Das Teilnahmerecht eines Mitglieds einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats besteht weiterhin nur für ressortangehörige Stufenvertretungen, ist aber nicht mehr auf die nächsthöhere Stufenvertretung beschränkt. Mit der Änderung des Art. 36 Abs. 1 BayPVG ist vielmehr klargestellt, dass auch die Einladung eines Mitglieds der obersten Stufenvertretung zulässig ist und zwar allein oder neben einem Mitglied der nächsthöheren Stufenvertretung. Wie bisher kann ein Mitglied entweder einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats an der Personalratssitzung teilnehmen, nicht aber sowohl einer Stufenvertretung als auch eines Gesamtpersonalrats. Allerdings haben auch die Personalvertretungen das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zu beachten, da auch sie Bestandteil der öffentlichen Verwaltung sind. Eine Hinzuziehung von sowohl einem Mitglied der nächsthöheren als auch einem der obersten Stufenvertretung, wird daher nur in seltenen Einzelfällen aus besonderen Gründen gerechtfertigt sein können, wenn eine ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufgaben des Personalrats es erfordert und der Personalrat zuvor alle kostengünstigeren Beratungsmöglichkeiten ohne ausreichendes Ergebnis ausgeschöpft hat. Das Teilnahmerecht eines Mitglieds der Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats gilt ferner unabhängig von den Teilnahmerechten der anderen Koalitionen. Wird ein Mitglied der Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats eingeladen, hat dies nicht zu Folge, dass auch je ein Beauftragter der unter den Mitgliedern des Personalrats vertretenen Gewerkschaften eingeladen werden muss.

- **Art. 52 Abs. 1 BayPVG** („¹Der Personalrat oder die Personalversammlung kann von Fall zu Fall beschließen, daß je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und ein Beauftragter der zuständigen Arbeitgebervereinigung ~~sowie ein Mitglied entweder einer zugeordneten Stufenvertretung oder eines zugeordneten Gesamtpersonalrats~~ berechtigt sind, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen. ²Gleiches gilt hinsichtlich je eines Mitglieds der Stufenvertretungen, die bei den übergeordneten Dienststellen bestehen, oder eines Mitglieds des zugeordneten Gesamtpersonalrats.“)

Die Ausführungen zu Art. 36 Abs. 1 BayPVG gelten entsprechend.

5. Änderung des Art. 80a BayPVG (Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte)

- **Abs. 1** („(1) ¹Die Hauptpersonalräte bei den obersten Dienstbehörden bilden die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte. ²Die Personalräte der obersten Dienstbehörden, bei denen kein Hauptpersonalrat gebildet wird, gelten insoweit als Hauptpersonalräte. ³Die Amtszeit der Arbeitsgemeinschaft beträgt fünf Jahre. ⁴Sie beginnt mit dem Ablauf der vorangegangenen Amtszeit der Arbeitsgemeinschaft. ⁵Die Amtszeit endet am 31. Juli des Jahres, in dem die regelmäßigen Personalratswahlen nach Art. 26 Abs. 3 stattfinden. ⁶Jeder Hauptpersonalrat entsendet ein Mitglied und bestimmt bis zu zwei stellvertretende Mitglieder.“)

In Abs. 1 wird die Amtszeit der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte nunmehr konkret geregelt. Diese richtet sich nach der regelmäßigen Amtszeit der Hauptpersonalvertretungen und beträgt fünf Jahre. Daran angepasst wurden die Entsendung der Mitglieder, die eine interne Angelegenheit des jeweiligen Hauptpersonalrats darstellt, und die Bestimmung der Stellvertretung. Die Hauptpersonalvertretungen müssen nun zu Beginn der Amtszeit festlegen, welches Mitglied sie in die Arbeitsgemeinschaft entsenden und wer dieses Mitglied im Falle der Verhinderung vertreten soll.

- **Abs. 2** („(2) ¹Die Arbeitsgemeinschaft wählt mit einfacher Mehrheit einen Vorsitzenden und bis zu zwei stellvertretende Vorsitzende aus dem Kreis ihrer Mitglieder. ²Die Arbeitsgemeinschaft kann aus dem Kreis der Hauptpersonalräte eine Person wählen, die den Vorsitzenden bei der Führung der laufenden Geschäfte unterstützt und mit beratender Stimme an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft teilnimmt.“)

Der neu eingefügte Abs. 2 regelt die Wahl des Vorstands. Ferner hat die Arbeitsgemeinschaft die Möglichkeit, eine Person zu wählen, die den Vorsitzenden unterstützt. Diese muss aus dem Kreis der Hauptpersonalräte stammen. Sie hat an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft ein Teilnahmerecht.

- **Abs. 6** („(6) ¹Die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden bestimmt aus dem Kreis der Hauptschwerbehindertenvertretungen und der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Dienstbehörden, bei denen keine Hauptschwerbehindertenvertretung gebildet ist, einen Vertreter. ²Die Hauptjugend- und Auszubildendenvertretungen bestimmen aus ihrem Kreis einen Vertreter. ³Die nach den Sätzen 1 und 2 bestimmten Vertreter sollen an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft beratend teilnehmen.“)

Der neue Abs. 6 ersetzt die bisherige entsprechende Anwendung des Art. 40 BayPVG.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Wilhelm Hüllmantel
Ministerialdirigent

