

Arbeitnehmerkammer Bremen
(Herausgeber)

BremPersVG

Bremisches Personal Vertretungsgesetz

 Arbeitnehmerkammer
Bremen

 **Kellner Verlag**
Bremen Boston

BremPersVG

Bremisches Personalvertretungsgesetz

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.)

Autorenteam:

Onno Dannenberg · Wolfgang Däubler ·
Helke Diers · Karl-Detlef Fuchs · Bettina Graue ·
Michael Grauvogel · Michael Gude · Sonja Hansen ·
Désirée Kamm · Ingo Kramer · Danka Lewin ·
Reiner Oetjens · Thomas Ramm · Alfred Rinken ·
Ursula Rust · Bernd Sandmann · Daniel Staack ·
Sabrina Staack

Gemeinschaftskommentar zum

BremPersVG

Bremisches Personalvertretungsgesetz

Der Praxis-Kommentar

Zitiervorschlag:
GK BremPersVG
(Gemeinschaftskommentar)

Dieses Buch ist bei der Deutschen Nationalbibliothek registriert.
Die bibliografischen Daten können online angesehen werden:
<http://dnb.d-nb.de>

© 2016 **KellnerVerlag, Bremen · Boston**
St.-Pauli-Deich 3 · 28199 Bremen · Tel. 04 21 · 7 78 66
sachbuch@kellnerverlag.de · www.kellnerverlag.de

Koordinator und organisatorische Verantwortung: Bernd Sandmann
Juristisches Fachlektorat: Dr. Karl-Detlef Fuchs

Herstellung und Korrektorat: Manuel Dotzauer
Umschlag: Jens Vogelsang, Aachen
Satz: Dörlemann-Satz, Lemförde

ISBN 978-3-95651-085-4

Hinweise zur Benutzung dieses Kommentars

Jeder Kommentierung wird der **amtliche Text** des jeweiligen Paragraphen vorangestellt. Eigenheiten im Gesetzestext (Alte Rechtschreibung) wurden belassen.

Die vorangestellte **Inhaltsübersicht** macht die Gliederung des Kommentars deutlich und erleichtert das Finden von Sinnabschnitten.

Hervorhebungen helfen, wichtige Textstellen zu finden.

Wenn im Text **Paragraphen** ohne nähere Angabe des Gesetzes genannt werden, handelt es sich um das **BremPersVG**.

Randnummern helfen bei der Orientierung und dem Auffinden von Textstellen.

Seitenangaben in Quellenhinweisen werden ohne das Wort »Seite« oder »S.« genannt. »S.« bezieht sich auf »Satz«.

Anfechtung der Wahl

§ XY

§ XX Beispiel

Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von 14 Tagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wahlbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte.

Inhaltsübersicht

- I. Vorbemerkungen 1–2
- II. Beamte/-innen im Sinne des Beamtengesetzes 3–9
- III. Personalvertretungsrechtliche Stellung der Beamten/-innen 10–14
- IV. Personen in der Ausbildung zum/zur Beamten/-in oder Richterberuf 15
- V. Streitigkeiten 16

I. Vorbemerkungen

Mit der Neufassung des BremPersVG vom 5.3.1974 (Brem.GBL, 131) erhielt das Gesetz seine heutige Gestalt. Von den zahlreichen Änderungen sei hier nur die in § 61 Abs. 4 §. 3 enthaltene erwähnt. Danach liegt – wie schon in § 104 S. 3 BPersVG – das Letztentscheidungsrecht nicht nur in personellen Angelegenheiten der Beamten/-innen, sondern auch in – im BremPersVG 1969 noch nicht erwähnten – organisatorischen Angelegenheiten bei der obersten Dienstbehörde. Zum Inhalt des Gesetzes im Übrigen wird auf die **Erörterungen in diesem Kommentar** verwiesen.

II. Berechtigung zur Anfechtung

Die Verletzung einer Amtspflicht durch ein Personalratsmitglied kann in Ausnahmefällen² zugleich einen Verstoß gegen die Pflichten aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis darstellen. In diesem Fall hat der Dienstherr bzw. der Arbeitgeber die Möglichkeit, anstelle eines Antrags auf Ausschluss aus dem Personalrat oder auch neben einem solchen Antrag disziplinar- oder arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen (BVerwG, B. v. 23.2.1994, 1 D 65/91; Altwater, 515). Gegenüber einem/einer Beamten/-in kann ein Disziplinarverfahren – ggf. mit dem Ziel seiner Entfernung aus dem Dienst – eingeleitet werden, gegenüber einem/einer Arbeitnehmer/-in kommt der ...

Um ein **zitiertes Werk** im Literaturverzeichnis finden zu können, sind die Titel mit den Autoren/-innen, bei bekannten Herausgebern nur mit einem Autor/einer Autorin benannt. Hinweise auf das Werk sind nur hinzugesetzt, wenn Verwechslungsgefahr besteht. Autoren/-innen wurden kursiviert, Gerichte und andere institutionelle Verfasser nicht.

Frauen und Männer werden gleichermaßen genannt. Die Reihenfolge stellt keine Wertung dar, sondern ist der Praktikabilität geschuldet. Beamte/-innen werden – wie mittlerweile üblich – als Gattungsbegriff verstanden, so dass es auch das Wort »Beamtin« gibt (statt »die Beamte«). Arbeitgeber, Dienstherr etc. bleiben männlich, weil sie sich in der Regel nicht auf eine Person, sondern auf eine Institution (Amt/Behörde/Staat) beziehen.

Zur Bedeutung von **Abkürzungen** siehe im Abkürzungsverzeichnis am Ende dieses Buches. Im Gesetzestext wurde nicht abgekürzt, sofern dies nicht von Amts wegen bereits getan wurde.

Vorwort der Herausgeberin

Das besondere Anliegen der Arbeitnehmerkammer Bremen als Herausgeberin des vorliegenden Kommentars ist es, Mitbestimmung in den bremischen Dienststellen in der vom bremischen Gesetzgeber betont mitbestimmungsfreundlich und arbeitnehmerorientiert ausgerichteten Form zu stärken. Der vorliegende Kommentar versteht sich in diesem Sinne als praxisorientierte Arbeitshilfe sowohl für Personalräte und Gesamtpersonalräte im Land Bremen und den Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven als auch für alle, die sich in Gewerkschaften, Dienststellen, Justiz, Rechtsanwaltschaft, Wissenschaft oder als Beraterin und Berater mit Fragen des bremischen Personalvertretungsrechts beschäftigen.

Das 1974 in Kraft getretene Gesetz ist in den mehr als 40 Jahren seines Bestehens mehrfach novelliert worden. Zahlreiche Entscheidungen der verschiedenen Instanzen der Verwaltungsgerichtsbarkeit haben neue Interpretationsschwerpunkte gesetzt, die mitunter auch den ursprünglich konsequent mitbestimmungsfreundlichen Ansatz des Gesetzgebers eingeschränkt haben. Trotz allem gilt das Bremische Personalvertretungsgesetz bundesweit noch immer als eines der mitbestimmungsfreundlichsten Landespersonalvertretungsgesetze.

Der erste und bislang einzige 1979 veröffentlichte Standardkommentar von *Großmann/Mönch/Rohr* gibt die aktuelle Rechtslage angesichts der nach seinem Erscheinungsdatum ergangenen Gesetzesnovellen und der aktuellen Rechtsprechung inzwischen nur noch bedingt wieder. Eine Neukommentierung des Gesetzes war daher geboten.

Mit der vorliegenden Kommentierung wird diese Lücke geschlossen. Sie berücksichtigt neben dem aktuellen Gesetzesstand die gesamte in allen Instanzen der Verwaltungsgerichtsbarkeit bis zum Stand April 2016 ergangene Rechtsprechung. Dem Autorenteam aus Wissenschaft, Justiz, Rechtsanwaltschaft, Gewerkschaften und Arbeitnehmerkammer gebührt an dieser Stelle ein besonderer Dank für die engagierte und kompetente Arbeit.

Wir hoffen, mit der vorliegenden Kommentierung ein neues, aktualisiertes Standardwerk herauszugeben, das eine praxisorientierte Hilfestellung für die tägliche Arbeit mit dem bremischen Personalvertretungsrecht gibt und das Verständnis für eine mitbestimmungsfreundliche Interessenvertretungsarbeit vertieft.



Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer Bremen



Ingo Schierenbeck
Hauptgeschäftsführer der
Arbeitnehmerkammer Bremen

Inhaltsübersicht

Vorwort der Herausgeberin	VII
Abkürzungsverzeichnis	XI
Literaturverzeichnis	XVII
Bremisches Personalvertretungsgesetz vom 5. März 1974 (Brem.GBl., 131), zuletzt geändert am 19. Dezember 2014.	1
Unmittelbar für die Länder geltende Vorschriften des BPersVG	31
Wahlordnung zum Bremischen Personalvertretungsgesetz vom 11. Februar 1958 (Brem.GBl., 7), zuletzt geändert am 19. Januar 2016	33
Kommentar zum Bremischen Personalvertretungsgesetz Einleitung	49
ERSTES KAPITEL Allgemeine Vorschriften	73
§ 1 Geltungsbereich	73
§ 2 Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern	86
§ 3 Bedienstete	97
§ 4 Beamte	103
§ 5 Arbeitnehmer.	107
§ 6 (aufgehoben)	111
§ 7 Dienststellen	112
§ 8 Leiter oder Leitung der Dienststelle	122
ZWEITES KAPITEL Der Personalrat	131
Erster Abschnitt Wahl und Zusammensetzung	131
§ 9 Aktives Wahlrecht	131
§ 10 Passives Wahlrecht	136
§ 11 Ausnahmen.	138
§ 12 Mitgliederzahl	139
§ 13 Gruppenvertretung.	142
§ 14 Abweichende Sitzverteilung	145
§ 15 Wahlgrundsätze und Wahlvorschläge	147
§ 16 Bildung des Wahlvorstands, wenn ein Personalrat besteht	153
§ 17 Wahl des Wahlvorstands, wenn kein Personalrat besteht	156
§ 18 Bestellung des Wahlvorstands durch die Dienststelle	157
§ 19 Aufgaben des Wahlvorstands	158

§ 20	Schutz der Wahl und Wahlkosten	160
§ 21	Anfechtung der Wahl	165
§ 22	Jugend- und Auszubildendenvertretung	171
§ 22a	Ausbildungspersonalrat.	175
§ 22b	Vertretung der Teilnehmer an Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung an schulischen Einrichtungen	180
Zweiter Abschnitt Amtszeit		181
§ 23	Dauer	181
§ 24	Neuwahl.	184
§ 25	Abberufung und Ausschluss	188
§ 26	Erlöschen der Mitgliedschaft	194
§ 27	Ruhen der Mitgliedschaft	198
§ 28	Ersatzmitglieder	203
§ 29	Entsprechende Geltung für Jugend- und Auszubildendenvertreter	212
Dritter Abschnitt Geschäftsführung		214
§ 30	Vorstand und Vorsitz	214
§ 31	Wahl des Vorstands und Anberaumung von Sitzungen	220
§ 32	Teilnahme an den Sitzungen	225
§ 33	Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaften an den Sitzungen.	230
§ 34	Beschlußfassung	232
§ 35	Gemeinsame und Gruppenangelegenheiten	237
§ 36	Aussetzung von Beschlüssen	244
§ 37	Sitzungsniederschrift	251
§ 38	Geschäftsordnung	258
§ 39	Ehrenamt, Schutz vor Benachteiligung, Dienstbefreiung und Freistellung	262
§ 40	Sprechstunden	296
§ 41	Kosten und Geschäftsbetrieb	301
§ 42	Umlageverbot.	322
DRITTES KAPITEL Personalversammlung		325
§ 43	Zusammensetzung	325
§ 44	Einberufung.	332
§ 45	Zeitpunkt und Teilnahme	336
§ 46	Befugnisse.	341
§ 47	Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaften sowie des Leiters der Dienststelle	346
VIERTES KAPITEL Gesamtpersonalrat		349
§ 48	Bildung	349
§ 49	Vorstand und Vorsitz, Amtszeit und Geschäftsführung	352
§ 50	Zuständigkeit	354
§ 51	Versammlung der Vertreter der Personalräte.	360
FÜNFTES KAPITEL Mitbestimmung des Personalrats		362
Erster Abschnitt Allgemeines		362
§ 52	Gleichberechtigte Mitbestimmung und Grundsätze für die Zusammenarbeit	362
§ 53	Persönlichkeitsrechte des Bediensteten.	386

Inhaltsübersicht

§ 54	Allgemeine Aufgaben des Personalrats	399
§ 55	Verwaltungsanordnungen	424
§ 56	Behinderungsverbot und Kündigungsschutz	432
§ 57	Schweigepflicht	442
Zweiter Abschnitt Form und Durchführung der Mitbestimmung		452
§ 58	Verfahren	452
§ 59	Schlichtungsstelle	476
§ 60	Einigungsstelle	484
§ 61	Verfahren vor der Einigungsstelle	491
§ 62	Dienstvereinbarungen	499
Dritter Abschnitt Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten		511
§ 63	Beispiele für Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	511
§ 64	Unfall- und Gesundheitsgefahren, Arbeitsschutz	539
Vierter Abschnitt Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten		550
§ 65	Beispiele für Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	550
Fünfter Abschnitt Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten		623
§ 66	Beispiele für Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten	623
§ 67	Beteiligung bei der Aufstellung von Haushaltsplänen und Personalprogrammen	648
Sechster Abschnitt Vertreter der Bediensteten in Verwaltungsräten		651
§ 68	Vertreter der Bediensteten in Verwaltungsräten bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die überwiegend wirtschaftliche Aufgaben erfüllen	651
SECHSTES KAPITEL Strafvorschriften		658
§ 69	(aufgehoben)	658
SIEBENTES KAPITEL Gerichtliche Entscheidungen		659
§ 70	Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte	659
§ 70a	Rechtsschutz bei überlangen Gerichtsverfahren	668
§ 71	Fachkammer und Fachsenat	670
ACHTES KAPITEL Ergänzende Vorschriften.		673
§ 72	Wahlordnung.	673
NEUNTES KAPITEL Schlussvorschriften		674
§ 73	Geltung von Vorschriften über Betriebsräte	674
§ 73a	Übergangsregelung.	675
§ 73b	Übergangsvorschrift für am 2. November 2007 bestehende oder nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz in der bis 2. November 2007 geltenden Fassung neu gewählte Personalräte	676
§ 73c	Übergangsregelung für Jugendvertreter und Ausbildungspersonalräte	677
§ 74	Inkrafttreten	678
Autorenbiografien		679
Stichwortverzeichnis		683

Abkürzungsverzeichnis

a. a. O.	am angegebenen Orte
a. A.	andere Ansicht
a. F.	alte Fassung
abl.	ablehnend
Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Fachzeitschrift)
AktG	Aktiengesetz
Alt.	Alternative
Anm.	Anmerkung
AOG	Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. 1. 1934
AöR	Archiv des öffentlichen Rechts (Fachzeitschrift)
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Fachzeitschrift/Entscheidungssammlung)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbSchR	Arbeitsschutzrecht
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ARGE	Arbeitsgemeinschaft
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AuR	Arbeit und Recht (Fachzeitschrift)
AVV	Allgemeine Verwaltungsvorschrift
Az.	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAnz	Bundesanzeiger
BAT	Bundesangestelltentarif
BayPersVG	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
BayVGH	Bayerischer Verwaltungsgerichtshof
BB	Betriebs-Berater (Fachzeitschrift)
BBG	Bundesbeamtengesetz
BbgPersVG	Brandenburgisches Personalvertretungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
Bd.	Band
BeamStG	Beamtenstatusgesetz
BeckRS	Beck-Rechtssachen (Online-Zeitschrift)
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BerlPersVG	Berliner Personalvertretungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz

Abkürzungsverzeichnis

BG	Berufsgenossenschaft
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBL	Bundesgesetzblatt
BMT-G	Bundsmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
Brem.Abl.	Bremisches Amtsblatt
BremAbgG	Bremisches Abgeordnetengesetz
BremBeamtVG	Bremisches Beamtenversorgungsgesetz
BremBeurtV	Bremische Beurteilungsverordnung
BremBG	Bremisches Beamtenengesetz
BremBRG	Bremisches Betriebsrätegesetz
BremBVO	Bremische Beihilfeverordnung
BremDG	Bremisches Disziplinargesetz
BremDSG	Bremisches Datenschutzgesetz
BremEBG	Bremisches Eigenbetriebsgesetz
Brem.GBl.	Bremisches Gesetzesblatt
BremJAPG	Bremisches Juristenausbildungs- und Prüfungsgesetz
BremLV	Bremische Landesverfassung
BremPersVG	Bremisches Personalvertretungsgesetz
BremStGH	Bremischer Staatsgerichtshof
BremStGHE	Bremischer Staatsgerichtshof-Entscheidungssammlung
BremRiG	Bremisches Richterrecht
BremVerf	Bremische Verfassung
BrbVerf	Brandenburgische Verfassung
BrbVerfG	Verfassungsgericht des Landes Brandenburg
BRG	Betriebsrätegesetz
bspw.	beispielsweise
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
B. v.	Beschluss vom
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Bundesverfassungsgerichts-Entscheidungssammlung
BVerfGG	Gesetz über das Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BvV	Bundesamt für Verfassungsschutz
B-WPersVG	Personalvertretungsgesetz von Baden-Württemberg
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ders.	derselbe
d. h.	das heißt
DB	Der Betrieb (Fachzeitschrift)
ders.	derselbe
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DIN	Deutsche Industrienorm
DKKW	Däubler, Kittner, Klebe, Wedde (Kommentar zum BetrVG)
Drs.	Drucksache
DO	Dienstordnung
DÖV	Die Öffentliche Verwaltung (Fachzeitschrift)
ebd.	Ebenda

Einf.	Einführung
Einl.	Einleitung
ErfK	Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht
EuGH	Europäischer Gerichtshof
e.V.	eingetragener Verein
evtl.	eventuell
f.	folgend
ff.	folgende
FS	Festschrift
Fußn.	Fußnote
gem.	gemäß
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GKÖD	Gesamtkommentar Öffentliches Dienstrecht
GPR	Gesamtpersonalrat
Halbs.	Halbsatz
h. M.	herrschende Meinung
HbgPersVG	Hamburgisches Personalvertretungsgesetz
HdbBremVerf	Handbuch Bremische Verfassung
HdbStR	Handbuch des Deutschen Staatsrechts
HdbVerfR	Handbuch des Verfassungsrechts
HebG	Hebammengesetz
HessPersVG	Hessisches Personalvertretungsgesetz
HessVGH	Hessischer Verwaltungsgerichtshof
HessStGH	Hessischer Staatsgerichtshof
HessVerf	Hessische Landesverfassung
HGB	Handelsgesetzbuch
HK	Handkommentar
Hrsg.	Herausgeber
i. d. R.	in der Regel
i. d. F.	in der Fassung
iGZ	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen
i. S.	im Sinne
i. V. m.	in Verbindung mit
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
JöR	Jahrbuch des öffentlichen Rechts
KassKomm	Kasseler Kommentar
KJ	Kritische Justiz (Fachzeitschrift)
KritV	Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft (Fachzeitschrift)
KrPflG	Krankenpflegegesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LHO	Landeshaushaltsordnung
lit.	Buchstabe
LKV	Zeitschrift für Landes- und Kommunalverwaltung
LPersVG	Landespersonalvertretungsgesetz
Ls.	Leitsatz
LSAPersVG	Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt
LVerfG	Landesverfassungsgericht

Abkürzungsverzeichnis

LVerfGE	Landesverfassungsgerichts-Entscheidungssammlung
MAE	Mehraufwandsentschädigung
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
MBG	Mitbestimmungsgesetz
MTL	Manteltarifvertrag der Länder
MuSchArbV	Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz
M-VPersVG	Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern
n. F.	neue Fassung
NDSG	Niedersächsisches Datenschutzgesetz
NdsPersVG	Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (a. F.)
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Fachzeitschrift)
NPersVG	Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (n. F.)
Nr.	Nummer
n. rk.	nicht rechtskräftig
NV	nicht veröffentlichte Entscheidungen des Bundesfinanzhofs (BFH)
n. v.	nicht veröffentlicht
NWPersVG	Personalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen
NWVerfGH	Nordrhein-Westfälischer Verfassungsgerichtshof
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Fachzeitschrift)
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungsreport
öAT	Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht
OVG	Oberverwaltungsgericht
OVG LSA	Oberverwaltungsgericht Land Sachsen-Anhalt
OVG RP	Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz
PersR	Der Personalrat (Fachzeitschrift)
PersV	Die Personalvertretung (Fachzeitschrift)
PersVG	Personalvertretungsgesetz
PR	Personalrat
PVG	Personalvertretungsgesetz
RDG	Gesetz über außergerichtliche Rechtsdienstleistungen
RhPffVerfGH	Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz
RiA	Recht im Amt (Fachzeitschrift für Behörden, Verwaltungen und öffentliche Betriebe)
RhPffPersVG	Personalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz
Rn.	Randnummer
RVO	Reichsversicherungsordnung
s. a.	siehe auch
s. o.	siehe oben
S.	Satz
s.	siehe
SaarPersVG	Personalvertretungsgesetz Saarland
SächsPersVG	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
SächsVerf	Sächsische Verfassung
SächsVerfGH	Sächsischer Verfassungsgerichtshof
Schl.-H.	Schleswig-Holstein
SchlHMBG	Schleswig-Holsteinisches Mitbestimmungsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	sogenannt
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
StGB	Strafgesetzbuch

StWStP	Staatswissenschaften und Staatspraxis (Fachzeitschrift)
TabV	Tabakverordnung
TdL	Tarifgemeinschaft der Länder
TeilnVVO	Teilnehmervertretungsverordnung
ThürPersVG	Thüringisches Personalvertretungsgesetz
ThürVerf	Thüringische Verfassung
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVA-L BBiG	Tarifvertrag für Auszubildende der Länder nach dem Berufsbildungsgesetz
TVAöD	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
TV-L	Tarifvertrag der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVÜ-Länder	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder
TVÜ-VKA	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. a.	unter anderem
Unterabs.	Unterabsatz
usw.	und so weiter
u. U.	unter Umständen
U. v.	Urteil vom
v.	vom
VerfBrhv	Verfassung Bremerhaven
VG	Verwaltungsgericht
VG FFM	Verwaltungsgericht Frankfurt am Main
VGH BW	Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg
vgl.	vergleiche
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
VO	Verordnung
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
WO	Wahlordnung
WRV	Weimarer Reichsverfassung
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht (Fachzeitschrift)
ZfPR	Zeitschrift für Personalvertretungsrecht (Fachzeitschrift)
ZPO	Zivilprozessordnung
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht (Fachzeitschrift)
z. T.	zum Teil

Literaturverzeichnis

- *Abendroth*: Sozialgeschichte der europäischen Arbeiterbewegung, 7. Aufl., Suhrkamp Verlag, Berlin 1970.
- *Altwater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen*: BPersVG – Bundespersonalvertretungsgesetz, 8. Aufl., Bund-Verlag, Frankfurt/M. 2013.
- *Benda/Maihofer/Vogel [Hrsg.]*: Handbuch des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland, 2. Aufl., de Gruyter, Berlin 1994.
- *Bepler/Böhle/Meerkamp/Russ*: TV-L, 22. Aufl., C. H. Beck, München 2015.
- *Bertelsmann-Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung [Hrsg.]*: Bericht der Kommission Mitbestimmung, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 1998.
- *Böhme*: Personalvertretungsrecht zwischen Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip, Verlag Dr. Kovac, Hamburg 2002.
- *Brock*: Gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb nach Aufgabe der Kernbereichslehre durch das Bundesverfassungsgericht, Duncker & Humblot, Berlin 2002.
- *Burger (Hrsg.)*: TVöD – TV-L, 3. Aufl., Nomos, Baden-Baden 2016.
- *Buschmann/Ulber*: Arbeitszeitgesetz, 8. Aufl., Bund-Verlag, Frankfurt/M. 2015.
- *Däubler [Hrsg.]*: Arbeitskampfrecht, 3. Aufl., Nomos, Baden-Baden 2011.
- *Däubler*: Arbeitsrecht und Internet, Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2015.
- *Däubler/Kittner/Klebe/Wedde*: BetrVG Betriebsverfassungsgesetz, 14. Aufl., Bund-Verlag, Frankfurt/M. 2014.
- *Däubler*: Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Nomos, Baden-Baden 2010.
- *Däubler*: Das Grundrecht auf Mitbestimmung, 3. Aufl., Europäische Verlagsanstalt, Hamburg 1975.
- *Dietz/Richard*: Bundespersonalvertretungsgesetz unter Berücksichtigung der Landespersonalvertretungsgesetze, Kommentar, 1. und 2. Band, 2. Aufl., C. H. Beck, München 1978.
- *Dreier*: Hierarchische Verwaltung im demokratischen Staat, Mohr Siebek, Tübingen 1991.
- *Dütz*: Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Einrichtungen, Athenäum Verlag, Königstein 1982.
- *Edenfeld*: Recht der Arbeitnehmermitbestimmung, 2. Aufl., C. F. Müller, Heidelberg 2005.
- *Emde*: Die demokratische Funktion der funktionalen Selbstverwaltung, Duncker & Humblot, Berlin 1991.
- *Engelhard/Ballerstedt*: Personalvertretungsgesetz für das Land Niedersachsen, Verlag Luchterhand, 1961.
- *Faber*: Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten des § 3 ArbSchG, Duncker & Humblot, Berlin 2004.
- Festschrift für Ernst Forsthoff zum 70. Geburtstag, C. H. Beck, München 1972.
- *Fisahn [Hrsg.]*: Bremer Recht, KellnerVerlag, Bremen 2002.

Literaturverzeichnis

- *Fischer/Goeres/Gronimus*: Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, Loseblattsammlung, Erich-Schmidt-Verlag, Berlin 2009.
- *Fischer-Lescano [Hrsg.]*: Verfassung der Freien Hansestadt Bremen, Nomos, Baden-Baden 2016.
- *Fitting/Engels/Schmidt/Trebinge/Linsenmaier*: Betriebsverfassungsgesetz, 27. Aufl., Verlag Franz Vahlen, München 2014.
- *Fricke/Dierßen/Otte*: Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG), Basiskommentar, Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2012.
- *Fuchs*: Die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse – Ein umstrittener Begriff im Arbeitsschutz, Campus, Frankfurt a. M. 1984.
- *Fürst*: Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, Bd. V, Erich-Schmidt-Verlag, 2015.
- *Gagel/Striebinger*: SGB II/III, C. H. Beck, München 2016.
- *Grabendorff/Windscheid/Ilbertz*: Bundespersonalvertretungsgesetz, Kohlhammer, Stuttgart 2004.
- *Greven/Münkler/Schmalz-Bruns*: Bürgersinn und Kritik – Festschrift für Udo Bernbach zum 60. Geburtstag, Nomos, Baden-Baden 1998.
- *Groeger*: Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 2. Aufl., Otto Schmidt, Köln 2014.
- *Großmann/Mönch/Rohr [Verf.]*, *Angestelltenkammer Bremen [Hrsg.]*: Leitsätze zum Bremischen Personalvertretungsgesetz (zusammengetragene Sammlung der Leitsätze aller bis 1988 zum BremPersVG ergangenen Entscheidungen), Schriftenreihe der Angestelltenkammer Bremen, Bremen 1988.
- *Großmann/Mönch/Rohr*: Bremisches Personalvertretungsgesetz, Luchterhand Fachverlag, Köln 1979.
- *Häberle*: Verfassung als öffentlicher Prozess, Duncker & Humblot, Berlin 1978.
- *Hartwich*: Sozialstaatspostulat und gesellschaftlicher status quo, Westdeutscher Verlag, Opladen 1970.
- *Hess/Worzalla/Glock/Nicolai/Rose/Huke*: BetrVG – Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 9. Aufl., Luchterhand Fachverlag, Köln 2014.
- *Hesse*: Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland, C. F. Müller, Heidelberg 1999.
- *Hofer*: Betriebliche Mitbestimmung und Humanisierung der Arbeitswelt, Athenäum Verlag, Königstein i. T. 1982.
- *Hofmann/Gerke*: Allgemeines Verwaltungsrecht, 10. Aufl., Deutscher Gemeindeverlag, Stuttgart 2010.
- *Hueck/Nipperdey*: Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 7. Aufl., Verlag Franz Vahlen, München 1970.
- *Ilbertz/Widmaier*: Bundespersonalvertretungsgesetz mit Wahlordnung unter Einbeziehung der Landespersonalvertretungsgesetze. Kommentar. 11. Aufl., Kohlhammer, Stuttgart 2008.
- *Ilbertz/Widmaier/Sommer*: Bundespersonalvertretungsgesetz mit Wahlordnung unter Einbeziehung der Landespersonalvertretungsgesetze, Kommentar, 12. Aufl., Kohlhammer, Stuttgart 2012.
- *Ilbertz/Widmaier/Sommer*: Bundespersonalvertretungsgesetz, 13. Aufl., Kohlhammer, Stuttgart 2015.
- *Isensee/Kirchhof [Hrsg.]*: Handbuch des Staatsrechts der Bundesrepublik Deutschland (HdbStR) Bd. I, C.F. Müller, Heidelberg 2003.
- *KassKomm*: Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht, 87. Aufl., C. H. Beck, München 2015.

- *Kempen/Zachert*: TVG – Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl., Bund-Verlag, Frankfurt/M. 2014.
- *Kittner/Zwanziger/Deinert*: Arbeitsrecht, Bund-Verlag, 8. Auflage 2015.
- *Kisker*: Grenzen der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst. Gutachten im Auftrag des Bundes der Steuerzahler Hessen e. V., 1984 [nicht im Buchhandel].
- *Koch*: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14. Aufl., C. H. Beck, München 2013.
- *Kolbe*: Mitbestimmung und Demokratieprinzip, Mohr Siebek, Tübingen 2013.
- *Kossens*: Die Konsequenzen für das Personalvertretungsrecht nach dem Beschluss des BVerfG zum Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetz, Tenea Verlag, Berlin 2002.
- *Kringe*: Verfassungsgenese: Die Entstehung der Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen vom 21. Oktober 1947, Peter Lang Verlag, Hamburg 1993.
- *Krönig/Pottschmidt/Preuß/Rinken [Hrsg.]*: Handbuch der Bremischen Verfassung, Nomos, Baden-Baden 1991.
- *Lorenzen/Etzel/Gerhold*: Bundespersonalvertretungsgesetz, Loseblattsammlung, Bund-Verlag, Frankfurt/M.
- *Maihofer [Hrsg.]*: Ideologie und Recht, Klostermann Verlag, Frankfurt/M. 1968.
- *Maurer*: Allgemeines Verwaltungsrecht, 18. Aufl., C. H. Beck, München 2011.
- *Müller-Glöge/Preis/Schmidt*: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14. Aufl., C. H. Beck, München 2014.
- *Nagel/Bauers*: Mitbestimmung in öffentlich-rechtlichen Unternehmen und Verfassungsrecht, Nomos, Baden-Baden 1990.
- *Ossenbühl*: Grenzen der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst, Nomos, Baden-Baden 1986.
- *Plander*: Personalvertretungen als Grundrechtshilfe im demokratischen und sozialen Rechtsstaat, Nomos, Baden-Baden 1995.
- *Redaktion Kritische Justiz [Hrsg.]*: Demokratie und Grundgesetz, 2000.
- *Redaktion Kritische Justiz [Hrsg.]*: Demokratie und Grundgesetz, Nomos, Baden-Baden 2000.
- *Reich*: BeamStG – Beamtenstatusgesetz, 2. Aufl., C. H. Beck, München 2012.
- *Richardt/Dörner/Weber [Hrsg.]*: Personalvertretungsrecht, 4. Aufl., C. H. Beck, München 2012.
- *Rinken*: Das Grundrecht auf Mitbestimmung in der Verfassung des Freistaates Sachsen als Handlungs- und Kontrollnorm, Nomos, Baden-Baden 1999.
- *Rüthers*: Das Recht der Gewerkschaften auf Information und Mitgliederwerbung im Betrieb, C.H. Beck, München 1967.
- *Säcker*: Inhalt und Grenzen des gewerkschaftlichen Zutrittsrechts zum Betrieb unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse in der Seeschifffahrt, Hauptvorstand der Gewerkschaft Öffentlicher Dienste, Transport und Verkehr, Stuttgart 1972.
- *Schlegel/Voelzke*: juris PraxisKommentar SGB II: Grundsicherung für Arbeitssuchende, 4. Aufl., juris, Saarbrücken 2015.
- *Schmidt*: Die verhinderte Neuordnung 1945–1952, 2. Aufl., Europäische Verlagsanstalt, Hamburg 1971.
- *Schneider/Kuda*: Mitbestimmung, dtv, München, 1969.
- *Schnellenbach*: Beamtenrecht in der Praxis, 7. Aufl., C. H. Beck, München 2013.
- *Schockenhoff*: Wirtschaftsverfassung und Grundgesetz, Campus-Verlag, Frankfurt/M. 1986.
- *Spitta*: Kommentar zur Bremischen Verfassung von 1947, Schünemann, Bremen 1960.

Literaturverzeichnis

- *Starck [Hrsg.]*: Kommentar zum Grundgesetz, Bd. I, Verlag Franz Vahlen, München 1976.
- *Stein*: Staatsrecht, 15. Aufl., Mohr Siebek, Tübingen 1995.
- *Welkoborsky*: Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen, 4. Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt/M. 2008.
- *Wendeling-Schröder/Stein*: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG, C. H. Beck, München 2008.
- *Wiese [Hrsg.]*: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz: GK-BetrVG, 9. Aufl., Luchterhand, Neuwied 2009.
- *Wlotzke/Preis/Kreft*: BetrVG Kommentar, 4. Aufl., C. H. Beck, München 2009.
- *Ziemske/Langheid/Wilms/Haverkate*: Staatsphilosophie und Rechtspolitik – Festschrift für Martin Kriele zum 65. Geburtstag, C. H. Beck, München 1997.

Bremisches Personalvertretungsgesetz

vom 5. März 1974 (Brem.GBl., 131)

geändert durch:

- * Art. 21 des Gesetzes vom 18. Dezember 1974 (Brem.GBl., 351)
- * Art. 3 des Gesetzes vom 28. Januar 1975 (Brem.GBl., 65)
- * Gesetz vom 13. September 1982 (Brem.GBl., 245)
- * Art. 2 des Gesetzes vom 9. Dezember 1986 (Brem.GBl., 287)
- * Art. 6 des Gesetzes vom 20. November 1990 (Brem.GBl., 433)
- * Art. 1 des Gesetzes vom 11. Februar 1992 (Brem.GBl., 19)
- * Art. 5 des Gesetzes vom 3. März 1998 (Brem.GBl., 83)
- * Art. 1 des Gesetzes vom 24. November 1998 (Brem.GBl., 337)
- * Art. 28 des Gesetzes vom 18. Dezember 2003 (Brem.GBl., 421)
- * Art. 8 des Gesetzes vom 1. März 2005 (Brem.GBl., 47)
- * Art. 5 des Gesetzes vom 18. Juli 2006 (Brem.GBl., 353)
- * Art. 3 des Gesetzes vom 23. Oktober 2007 (Brem.GBl., 480)
- * Art. 2 des Gesetzes vom 24. Februar 2009 (Brem.GBl., 48)
- * Art. 12 des Gesetzes vom 22. Dezember 2009 (Brem.GBl., 59)
- * Art. 1 des Gesetzes vom 19. Dezember 2014 (Brem.GBl., 777)

Inhalt

ERSTES KAPITEL Allgemeine Vorschriften	4
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern	4
§ 3 Bedienstete	4
§ 4 Beamte	4
§ 5 Arbeitnehmer	4
§ 6 (aufgehoben)	4
§ 7 Dienststellen	4
§ 8 Leiter oder Leitung der Dienststelle	5
ZWEITES KAPITEL Der Personalrat	5
Erster Abschnitt Wahl und Zusammensetzung	5
§ 9 Aktives Wahlrecht	5
§ 10 Passives Wahlrecht	5
§ 11 Ausnahmen	6
§ 12 Mitgliederzahl	6
§ 13 Gruppenvertretung	6
§ 14 Abweichende Sitzverteilung	7
§ 15 Wahlgrundsätze und Wahlvorschläge	7
§ 16 Bildung des Wahlvorstands, wenn ein Personalrat besteht	7
§ 17 Wahl des Wahlvorstands, wenn kein Personalrat besteht	8
§ 18 Bestellung des Wahlvorstands durch die Dienststelle	8
§ 19 Aufgaben des Wahlvorstands	8
§ 20 Schutz der Wahl und Wahlkosten	8
§ 21 Anfechtung der Wahl	8
§ 22 Jugend- und Auszubildendenvertretung	9

§ 22a	Ausbildungspersonalrat	9
§ 22b	Vertretung der Teilnehmer an Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung an schulischen Einrichtungen	10
Zweiter Abschnitt Amtszeit		10
§ 23	Dauer	10
§ 24	Neuwahl	11
§ 25	Abberufung und Ausschluss	11
§ 26	Erlöschen der Mitgliedschaft	11
§ 27	Ruhen der Mitgliedschaft	11
§ 28	Ersatzmitglieder	12
§ 29	Entsprechende Geltung für Jugend- und Auszubildendenvertreter	12
Dritter Abschnitt Geschäftsführung		12
§ 30	Vorstand und Vorsitz	12
§ 31	Wahl des Vorstands und Anberaumung von Sitzungen	12
§ 32	Teilnahme an den Sitzungen	13
§ 33	Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaften an den Sitzungen	13
§ 34	Beschlußfassung	13
§ 35	Gemeinsame und Gruppenangelegenheiten	13
§ 36	Aussetzung von Beschlüssen	13
§ 37	Sitzungsniederschrift	14
§ 38	Geschäftsordnung	14
§ 39	Ehrenamt, Schutz vor Benachteiligung, Dienstbefreiung und Freistellung	14
§ 40	Sprechstunden	15
§ 41	Kosten und Geschäftsbetrieb	15
§ 42	Umlageverbot	15
DRITTES KAPITEL Personalversammlung		16
§ 43	Zusammensetzung	16
§ 44	Einberufung	16
§ 45	Zeitpunkt und Teilnahme	16
§ 46	Befugnisse	16
§ 47	Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaften sowie des Leiters der Dienststelle	16
VIERTES KAPITEL Gesamtpersonalrat		17
§ 48	Bildung	17
§ 49	Vorstand und Vorsitz, Amtszeit und Geschäftsführung	17
§ 50	Zuständigkeit	17
§ 51	Versammlung der Vertreter der Personalräte	18
FÜNFTES KAPITEL Mitbestimmung des Personalrats		18
Erster Abschnitt: Allgemeines		18
§ 52	Gleichberechtigte Mitbestimmung und Grundsätze für die Zusammenarbeit	18
§ 53	Persönlichkeitsrechte des Bediensteten	18
§ 54	Allgemeine Aufgaben des Personalrats	19
§ 55	Verwaltungsanordnungen	20

Bremisches Personalvertretungsgesetz

§ 56	Behinderungsverbot und Kündigungsschutz	20
§ 57	Schweigepflicht	20
Zweiter Abschnitt Form und Durchführung der Mitbestimmung		20
§ 58	Verfahren	20
§ 59	Schlichtungsstelle	21
§ 60	Einigungsstelle	22
§ 61	Verfahren vor der Einigungsstelle	22
§ 62	Dienstvereinbarungen	22
Dritter Abschnitt Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten		23
§ 63	Beispiele für Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	23
§ 64	Unfall- und Gesundheitsgefahren, Arbeitsschutz	24
Vierter Abschnitt Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten		24
§ 65	Beispiele für Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	24
Fünfter Abschnitt Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten		24
§ 66	Beispiele für Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten	24
§ 67	Beteiligung bei der Aufstellung von Haushaltsplänen und Personalprogrammen	25
Sechster Abschnitt Vertreter der Bediensteten in Verwaltungsräten		25
§ 68	Vertreter der Bediensteten in Verwaltungsräten bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die überwiegend wirtschaftliche Aufgaben erfüllen	25
SECHSTES KAPITEL Strafvorschriften		27
§ 69	(aufgehoben)	27
SIEBENTES KAPITEL Gerichtliche Entscheidungen		27
§ 70	Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte	27
§ 70a	Rechtsschutz bei überlangen Gerichtsverfahren	28
§ 71	Fachkammer und Fachsenat	28
ACHTES KAPITEL Ergänzende Vorschriften		28
§ 72	Wahlordnung	28
NEUNTES KAPITEL Schlussvorschriften		29
§ 73	Geltung von Vorschriften über Betriebsräte	29
§ 73a	Übergangsregelung	29
§ 73b	Übergangsvorschrift für am 2. November 2007 bestehende oder nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz in der bis 2. November 2007 geltenden Fassung neu gewählte Personalräte	29
§ 73c	Übergangsregelung für Jugendvertreter und Ausbildungspersonalräte	29
§ 74	Inkrafttreten	30

ERSTES KAPITEL Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

In den Verwaltungen des Landes Bremen und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven und den sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Lande Bremen sowie den Gerichten des Landes Bremen werden Personalvertretungen gebildet.

§ 2 Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern

Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 3 Bedienstete

(1) ¹Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. ²Richter sind nicht Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes.

(2) Die Beamten und die Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe.

§ 4 Beamte

¹Wer Beamter ist, richtet sich nach dem Beamtengesetz. ²Als Beamte im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Personen, die sich in der Ausbildung zum Beamten- oder Richterberuf befinden.

§ 5 Arbeitnehmer

¹Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Bedienstete, die nach ihrem Arbeitsvertrag als Arbeitnehmer beschäftigt werden. ²Als Arbeitnehmer gelten auch Bedienstete, die sich in einer beruflichen Ausbildung außerhalb eines Beamtenverhältnisses oder eines anderen öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses befinden.

§ 6¹ (aufgehoben)

§ 7 Dienststellen

(1) ¹Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

- a) die einzelnen Behörden und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen und Gerichte und
- b) die in § 1 genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

²Hat eine der in b genannten Einrichtungen keine eigene Personalhoheit oder ist diese eingeschränkt, so gilt diese Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes gleichzeitig als Dienststelle des Trägers der Personalhoheit. ³Der Personalrat der Einrichtung ist insoweit gleichzeitig Personalrat dieser Dienststelle.

¹ § 6 aufgehoben durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. Oktober 2007 (Brem.GBl., 480).

(2) ¹Auf Antrag des Gesamtpersonalrats können Bestandteile einer Dienststelle oder mehrerer Dienststellen, mehrere Dienststellen oder Gruppen von Bediensteten von der obersten Dienstbehörde bzw. dem obersten Organ der in Absatz 1 Buchstabe b genannten Dienststellen zu Dienststellen im Sinne von Absatz 1 erklärt werden. ²Bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt an die Stelle des Gesamtpersonalrats der zuständige Personalrat, soweit kein Gesamtpersonalrat besteht. ³Im Falle der Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle.

§ 8 Leiter oder Leitung der Dienststelle

Für die Dienststelle handelt ihr Leiter oder sein ständiger Vertreter, gegebenenfalls das für die Leitung zuständige Organ.

ZWEITES KAPITEL Der Personalrat

Erster Abschnitt Wahl und Zusammensetzung

§ 9 Aktives Wahlrecht

(1) Wahlberechtigt sind alle Bediensteten, die am Wahltage das 18. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, daß sie infolge strafgerichtlicher Verurteilung das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen.

(2) Als Bediensteter im Sinne von Absatz 1 gilt auch derjenige, der in der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt wird, selbst wenn dessen Arbeits- oder Dienstverhältnis zu einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn besteht.

(3) ¹Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat. ²Im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle. ³Satz 2 gilt nicht bei Abordnung zu einem Lehrgang.

(4) Die Wahlberechtigung wird nicht dadurch unterbrochen, daß der Bedienstete bei einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn beschäftigt wird.

(5) ¹Die in der Berufsausbildung befindlichen Bediensteten sind unbeschadet des § 22a nur bei ihrer Beschäftigungsbehörde wahlberechtigt. ²Während der Zeit einer ausschließlich theoretischen Ausbildung sind die Auszubildenden in den Ausbildungsdienststellen wahlberechtigt, denen sie vor Beginn der theoretischen Ausbildung zugewiesen waren.

³Rechtspraktikanten nach dem Bremischen Juristenausbildungsgesetz sind während ihrer Ausbildung nur zum Ausbildungspersonalrat und zum Gesamtpersonalrat wahlberechtigt.

§ 10 Passives Wahlrecht

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltage seit sechs Monaten der Dienststelle angehören oder seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind.

(2) Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

- (3) Nicht wählbar sind unbeschadet des § 22a die in § 9 Absatz 5 genannten Personen.
- (4) Nicht wählbar sind der Leiter der Dienststelle, sein ständiger Vertreter, die Mitglieder des für die Leitung der Dienststelle zuständigen Organs sowie Bedienstete, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

§ 11 Ausnahmen

- (1) Besteht die Dienststelle weniger als ein Jahr, so brauchen für die Wählbarkeit die Voraussetzungen des § 10 Absatz 1 nicht erfüllt zu sein.
- (2) Die Voraussetzungen des § 10 Absatz 1 entfallen, wenn nicht mindestens fünfmal soviel wählbare Bedienstete jeder Gruppe vorhanden wären, als nach §§ 12 und 13 zu wählen sind.

§ 12 Mitgliederzahl

- (1) In allen Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind, werden Personalräte gebildet.
- (2) Dienststellen mit in der Regel weniger als fünf Bediensteten werden von dem Geschäftsbereich führenden Senator in Übereinstimmung mit dem Gesamtpersonalrat einer anderen Dienststelle zugeteilt.
- (3) ¹Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel
- 5 bis 20 wahlberechtigten Bediensteten aus einer Person,
 - 21 bis 50 Bediensteten aus drei Mitgliedern,
 - 51 bis 150 Bediensteten aus fünf Mitgliedern,
 - 151 bis 300 Bediensteten aus sieben Mitgliedern,
 - 301 bis 600 Bediensteten aus neun Mitgliedern,
 - 601 bis 1000 Bediensteten aus elf Mitgliedern,
 - 1001 bis 1500 Bediensteten aus dreizehn Mitgliedern,
 - 1501 bis 2000 Bediensteten aus fünfzehn Mitgliedern.

²Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit 2001 Bediensteten und mehr für jeweils 1000 Bedienstete um zwei Mitglieder bis zur Höchstzahl von fünfundzwanzig Mitgliedern.

§ 13 Gruppenvertretung

- (1) ¹Sind in der Dienststelle Angehörige beider Gruppen beschäftigt, so muß jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. ²Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los. ³Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung.
- (2) Der Wahlvorstand errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach dem Proportionalverfahren nach Hare/Niemeyer.
- (3) Eine Gruppe erhält mindestens bei weniger als 51 Gruppenangehörigen einen Vertreter,
- bei 51 bis 200 Gruppenangehörigen zwei Vertreter,
 - bei 201 bis 600 Gruppenangehörigen drei Vertreter,
 - bei 601 bis 1000 Gruppenangehörigen vier Vertreter
- und bei 1001 und mehr Gruppenangehörigen fünf Vertreter.
und bei 1001 und mehr Gruppenangehörigen fünf Vertreter.

- (4) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Bedienstete angehören, erhält nur dann eine Vertretung, wenn sie mindestens ein Zwanzigstel der Bediensteten der Dienststelle umfaßt.
- (5) Die Geschlechter sollen im Personalrat entsprechend dem Zahlenverhältnis vertreten sein.

§ 14 Abweichende Sitzverteilung

- (1) Die Verteilung der Mitglieder des Personalrates auf die Gruppen kann abweichend von § 13 geordnet werden, wenn jede Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt.
- (2) ¹Jede Gruppe kann auch Angehörige der anderen Gruppe wählen. ²In diesem Falle gelten die Gewählten insoweit als Angehörige der Gruppe, die sie gewählt hat.

§ 15 Wahlgrundsätze und Wahlvorschläge

- (1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- (2) ¹Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter (§ 13) je in getrennten Wahlgängen; es sei denn, daß eine Gruppe nach § 13 Absatz 4 Satz 1 keine Vertretung erhält oder die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. ²Der Beschluß bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe.
- (3) ¹Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Hare/Niemeyer) durchgeführt. ²Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so findet die Mehrheitswahl statt. ³In Dienststellen, deren Personalrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. ⁴Das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Personalrat zusteht.
- (4) ¹Zur Wahl des Personalrates können die wahlberechtigten Bediensteten Wahlvorschläge machen. ²Jeder Wahlvorschlag muß von einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten, unterzeichnet sein. ³In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch fünfzig wahlberechtigte Gruppenangehörige.
- (5) ¹Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag von einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Bediensteten unterzeichnet sein. ²Absatz 4 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.
- (6) Jeder Bedienstete kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

§ 16 Bildung des Wahlvorstands, wenn ein Personalrat besteht

- (1) ¹Spätestens sechs Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Personalrat drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. ²Sind in der Dienststelle Angehörige beider Gruppen beschäftigt, so muß jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein, soweit sie nicht auf eine Vertretung verzichtet.
- (2) ¹Besteht vier Wochen vor Ablauf der Amtszeit kein Wahlvorstand, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. ²Absatz 1 gilt entsprechend. ³Die Personalversammlung wählt sich einen Versammlungsleiter.

(3) Für jedes Mitglied des Wahlvorstandes soll mindestens ein Vertreter bestellt werden.

§ 17 Wahl des Wahlvorstands, wenn kein Personalrat besteht

¹Besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzungen des § 12 erfüllt, kein Personalrat, so beruft der Leiter der Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. ²§ 16 Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 18 Bestellung des Wahlvorstands durch die Dienststelle

Findet eine Personalversammlung (§ 16 Absatz 2, § 17) nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft.

§ 19 Aufgaben des Wahlvorstands

¹Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens nach sechs Wochen stattfinden. ²Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so beruft der Leiter der Dienststelle auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstandes ein. ³§ 16 Absatz 2 Satz 3 und § 18 gelten entsprechend.

§ 20 Schutz der Wahl und Wahlkosten

- (1) ¹Niemand darf die Wahl des Personalrates behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. ²Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechtes beschränkt werden.
- (2) ¹Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Wahlvorstand oder der Bewerbung aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt. ²Für Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, gelten die §§ 15 und 16 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend.
- (3) ¹Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. ²Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit als Folge der Ausübung des Wahlrechtes oder der Aufstellung zur Wahl, der Teilnahme an den in den §§ 16 bis 19 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Dienstbezüge, des Arbeitsentgelts oder sonstiger Vergütung zur Folge.

§ 21 Anfechtung der Wahl

Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von 14 Tagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung

nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte.

§ 22 Jugend- und Auszubildendenvertretung

(1) Die unter 18 Jahre alten Bediensteten und die Auszubildenden der in § 7 genannten Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen wählen drei, die der in § 7 genannten Dienststellen der Stadtgemeinde Bremerhaven zwei Jugend- und Auszubildendenvertreter zu ihrem Gesamtpersonalrat.

(2) ¹Bedienstete unter 18 Jahren und Auszubildende, die ständig in einer der in § 7 genannten Dienststellen beschäftigt sind, wählen in Dienststellen, in denen mindestens fünf Jugendliche und Auszubildende ständig beschäftigt sind, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung für diese Dienststelle. ²Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit fünf bis zwanzig Wahlberechtigten aus einem und darüber hinaus aus zwei Jugend- und Auszubildendenvertretern.

(3) ¹Die Jugend- und Auszubildendenvertreter nach Absatz 1 und 2 sind zusätzliche Mitglieder des Gesamtpersonalrats oder des Personalrats. ²Sie nehmen an jeder Sitzung der Personalvertretung teil. ³In Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden haben sie volles Stimmrecht, im Übrigen nur beratende Stimme.

(4) ¹Als Jugend- und Auszubildendenvertreter können Bedienstete bis zum vollendeten 27. Lebensjahr und Auszubildende gewählt werden. ²Die Mitgliedschaft endet bei Mitgliedern, die keine Auszubildenden sind, mit der Wahlperiode, in die die Vollendung des 27. Lebensjahres fällt. ³Bei Mitgliedern, die Auszubildende sind, endet sie mit der Wahlperiode, in der das 27. Lebensjahr vollendet und die Ausbildung beendet ist.

(5) Der Wahlvorstand und sein Vorsitzender werden bestimmt

a) in den Fällen des Absatzes 1 vom jeweiligen Gesamtpersonalrat und

b) in den Fällen des Absatzes 2 vom jeweiligen Personalrat.

(6) Die Bestimmungen des § 15 Absatz 1, 3, 5 und 6 und der §§ 20 bis 21 finden entsprechende Anwendung.

§ 22a Ausbildungspersonalrat

(1) Bedienstete, die sich in der Berufsausbildung (§ 4 Satz 2, § 5 Satz 2) befinden, sind unbeschadet ihrer sonstigen Wahl- oder Wählbarkeitsrechte wahlberechtigt und wählbar zu einem Ausbildungspersonalrat.

(2) Ausbildungspersonalräte werden gebildet bei den in § 7 genannten Dienststellen, die für die Durchführung der Berufsausbildung zuständig sind, soweit die Zahl der in der Berufsausbildung Befindlichen mindestens fünf Personen beträgt.

(3) ¹Für die Zahl der in die Ausbildungspersonalräte zu wählenden Mitglieder findet § 12 Absatz 3 entsprechende Anwendung. ²Die Amtszeit des Ausbildungspersonalrates beträgt zwei Jahre. ³Die Mitgliedschaft endet mit dem Ablauf der Amtszeit; bei Mitgliedern, die sich in einem längstens achtzehn Monate andauernden Ausbildungsgang befinden, endet die Mitgliedschaft mit der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses. ⁴Die sonstigen Vorschriften über die Amtszeit und die Vorschriften über die Geschäftsführung finden mit Ausnahme des § 39 Absatz 7 und 8 entsprechende Anwendung.

(4) ¹Für die Wahl gelten § 15 Absatz 1, 3, 4 und 6 sowie die §§ 20 und 21 entsprechend. ²Den Wahlvorstand und seinen Vorsitz bestimmt der zuständige Gesamtpersonalrat. ³Er kann dieses Recht auf den örtlichen Personalrat übertragen. ⁴Für

die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts tritt an die Stelle des Gesamtpersonalrats der jeweils zuständige Personalrat.

(5) ¹Die Vorschriften über die Personalversammlung finden sinngemäße Anwendung. ²Der Vorstand des Gesamtpersonalrats oder des örtlich zuständigen Personalrats kann an den Versammlungen teilnehmen, sofern es der Ausbildungspersonalrat wünscht.

(6) ¹Der Ausbildungspersonalrat hat in allen Fragen, die die Durchführung der Berufsausbildung des zu ihm wahlberechtigten Personenkreises betreffen, gegenüber der zur Entscheidung befugten Stelle mitzubestimmen. ²Das gilt nicht für Leistungsbeurteilungen und Benotungen, bei der Beratung von Streitfällen ist der Ausbildungspersonalrat zu beteiligen. ³Der Ausbildungspersonalrat nimmt, soweit nicht die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats gegeben ist, die Rechte aus § 54 Absatz 4 wahr.

(7) ¹Der Ausbildungspersonalrat kann im Einzelfall beschließen, daß seine Befugnisse auf die zuständige Personalvertretung übergehen. ²Für den Fall der Funktionsunfähigkeit eines Ausbildungspersonalrats und im Falle der Nichtbildung gehen die Rechte im Sinne von Absatz 6 auf die zuständige Personalvertretung über.

(8) ¹Gesamtregelungen über die Durchführung der Berufsausbildung unterliegen der Mitbestimmung des Gesamtpersonalrats bzw. des zuständigen Personalrats. ²Dieser hat bei seinen Beratungen den zuständigen Ausbildungspersonalrat zu beteiligen.

§ 22b Vertretung der Teilnehmer an Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung an schulischen Einrichtungen

(1) Der Senat regelt durch Rechtsverordnung die Errichtung von Vertretungen der Bediensteten, die an Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung an schulischen Einrichtungen teilnehmen.

(2) ¹Diese Vertretungen haben in allen Fragen, die die Durchführung der Maßnahme betreffen, gegenüber der Stelle mitzubestimmen, die die Maßnahme durchführt. ²Dies gilt nicht für Leistungsbeurteilungen und Benotungen. ³Bei der Beratung von Streitfällen ist die Vertretung zu beteiligen.

Zweiter Abschnitt Amtszeit

§ 23 Dauer

(1) ¹Die Amtszeit des Personalrats beträgt 4 Jahre. ²Sie beginnt jeweils am 16. April des Jahres, in dem die regelmäßigen Wahlen stattfinden.

(2) Die Wahl der Personalräte soll in der letzten Woche des Monats März des Wahljahres stattfinden.

(3) ¹Hat eine Personalratswahl außerhalb der in Absatz 2 genannten Zeitspanne stattgefunden, so ist der Personalrat in der auf die Wahl folgenden nächsten regelmäßigen Zeitspanne neu zu wählen. ²Hat die Amtszeit des Personalrats zum Beginn der in Absatz 2 genannten Zeitspanne noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Personalrat in der übernächsten regelmäßigen Zeitspanne neu zu wählen.

§ 24 Neuwahl

- (1) Der Personalrat ist neu zu wählen, wenn
- a) mit Ablauf von achtzehn Monaten, vom Tage der Wahl gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder
 - b) die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrates auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder der jeweiligen Gruppe um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist oder
 - c) der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder
 - d) der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist.
- (2) In den Fällen des Absatzes 1 Buchstaben a bis c führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt ist.

§ 25 Abberufung und Ausschluss

- (1) ¹Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, des Leiters der Dienststelle oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Verwaltungsgericht den Ausschluß eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrates 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.
- (2) ¹Ist der Personalrat aufgelöst, setzt der vorsitzende Richter der Fachkammer für Personalvertretungssachen beim Verwaltungsgericht einen Wahlvorstand ein. ²Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten. ⁴Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die dem Personalrat nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.

§ 26 Erlöschen der Mitgliedschaft

- (1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch
- a) Ablauf der Wahlzeit,
 - b) Niederlegung des Amtes,
 - c) Beendigung des Dienstverhältnisses,
 - d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
 - e) Verlust der Wählbarkeit,
 - f) gerichtliche Entscheidung nach § 25 Absatz 1,
 - g) Feststellung nach Ablauf der in § 21 bezeichneten Frist, daß der Gewählte nicht wählbar war.
- (2) Die Mitgliedschaft eines Personalratsmitgliedes wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit nicht berührt; er bleibt Vertreter der Gruppe, für die er gewählt ist, das gilt sinngemäß auch für die Ersatzmitglieder.

§ 27 Ruhen der Mitgliedschaft

- ¹Die Mitgliedschaft eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder er wegen eines gegen ihn schwebenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben ist. ²Die Mitgliedschaft im Personalrat ruht während der Fremdbeschäftigung im Sinne von § 9 Absatz 4.

§ 28 Ersatzmitglieder

- (1) ¹Scheidet ein Mitglied aus dem Personalrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. ²Das gleiche gilt, wenn ein Mitglied des Personalrats verhindert ist.
- (2) ¹Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Bediensteten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. ²Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, so tritt der nicht gewählte Bedienstete mit der nächsthöheren Stimmzahl als Ersatzmitglied ein.
- (3) Im Falle des § 24 Absatz 1 Buchstabe d treten Ersatzmitglieder nicht ein.

§ 29 Entsprechende Geltung für Jugend- und Auszubildendenvertreter

Für die Jugend- und Auszubildendenvertreter (§ 22) gelten die Vorschriften dieses Abschnittes mit Ausnahme des § 24 Absatz 1 Buchstabe a sinngemäß.

Dritter Abschnitt Geschäftsführung

§ 30 Vorstand und Vorsitz

- (1) ¹Der Personalrat bildet aus seiner Mitte den Vorstand. ²Diesem muß ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören, soweit sie nicht auf eine Vertretung verzichtet. ³Die Vertreter jeder Gruppe wählen das auf sie entfallende Vorstandsmitglied. ⁴Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte.
- (2) ¹Der Personalrat bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches Mitglied den Vorsitz übernimmt. ²Ist der Vorsitzende nicht schon nach Absatz 1 in den Vorstand gewählt, so besteht der Vorstand aus einer Person mehr als Gruppen im Personalrat vertreten sind. ³Der Personalrat bestimmt die Vertretung des Vorsitzenden durch seine Stellvertreter.
- (3) Der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefaßten Beschlüsse.

§ 31 Wahl des Vorstands und Anberaumung von Sitzungen

- (1) Spätestens eine Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrates zur Vornahme der nach dem § 30 vorgeschriebenen Wahl einzuberufen.
- (2) ¹Die weiteren Sitzungen beraamt der Vorsitzende des Personalrats an. ²Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. ³Der Vorsitzende hat die Mitglieder bzw. die Ersatzmitglieder des Personalrates zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden.
- (3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Personalrates, einer im Personalrat vertretenen Gewerkschaft oder des Leiters der Dienststelle hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberäumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- (4) Der Leiter der Dienststelle nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil.

§ 32 Teilnahme an den Sitzungen

(1) ¹Die Sitzungen des Personalrates sind nicht öffentlich, sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. ²Der Personalrat hat bei der Anberaumung seiner Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. ³Der Leiter der Dienststelle ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen.

(2) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und die Frauenbeauftragte können mit beratender Stimme an den Sitzungen des Personalrats teilnehmen.

(3) Auf Beschluß des Personalrats können sachkundige Personen zu den Sitzungen hinzugezogen werden.

(4) Sind an einer Angelegenheit sowohl der Personalrat als auch der Richterrat beteiligt, so teilt der Vorsitzende dem Richterrat den entsprechenden Teil der Tagesordnung mit und gibt ihm Gelegenheit, Mitglieder in die Sitzung des Personalrats zu entsenden (§ 23 des Bremischen Richterergesetzes).

(5) Auf Antrag des Richterrats oder des Leiters der Dienststelle hat der Vorsitzende des Personalrats eine Sitzung anzuberaumen und die gemeinsame Angelegenheit, deren Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

§ 33 Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaften an den Sitzungen

Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Personalrats kann ein Beauftragter einer im Personalrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen; in diesen Fällen sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.

§ 34 Beschlußfassung

(1) ¹Die Beschlüsse des Personalrates werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt. ²Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(2) Der Personalrat ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist.

§ 35 Gemeinsame und Gruppenangelegenheiten

(1) Über die gemeinsamen Angelegenheiten der Beamten und Arbeitnehmer wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen.

(2) ¹Über Angelegenheiten, die nur die Angehörigen einer Gruppe betreffen, kann der Personalrat nicht gegen den Willen dieser Gruppe beschließen. ²In diesem Falle bindet die Entscheidung der Mehrheit der Gruppenvertreter den Personalrat in seiner Beschlußfassung.

§ 36 Aussetzung von Beschlüssen

(1) ¹Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe einen Beschluß des Personalrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Bediensteten, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von einer Woche auszusetzen. ²In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden.

(2) ¹Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. ²Wird der erste Beschluß bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

§ 37 Sitzungsniederschrift

(1) ¹Über jede Verhandlung des Personalrates ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefaßt sind, enthält. ²Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. ³Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

(2) Hat der Leiter der Dienststelle oder ein Beauftragter der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften teilgenommen, so ist ihm der entsprechende Teil der Niederschrift in Abschrift zuzuleiten.

§ 38 Geschäftsordnung

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die sich der Personalrat selbst gibt.

§ 39 Ehrenamt, Schutz vor Benachteiligung, Dienstbefreiung und Freistellung

(1) ¹Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. ²Ihre Tätigkeit darf nicht zur Benachteiligung im beruflichen Aufstieg führen.

(2) ¹Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. ²Zum Ausgleich für Personalratsstätigkeit, die außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Personalratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes oder der Dienstbezüge. ³Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

(3) ¹Das Arbeitsentgelt oder die Dienstbezüge von Mitgliedern des Personalrats dürfen einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt oder die Dienstbezüge vergleichbarer Bediensteter mit üblicher beruflicher Entwicklung. ²Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen.

(4) Soweit nicht zwingende dienstliche Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder des Personalrates einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten der in Absatz 3 genannten Bediensteten gleichwertig sind.

(5) ¹Absatz 2 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Personalrats erforderlich sind. ²Der Personalrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. ³Er hat der Dienststelle die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltung rechtzeitig bekanntzugeben. ⁴Hält die Dienststelle die dienstlichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

(6) ¹Unbeschadet der Vorschriften des Absatzes 5 und des Abschnitts III der Verordnung über den Urlaub für Beamte und Richter vom 18. Mai 1971 (Brem.GBl., 135 – 2040-a-7) hat jedes Mitglied des Personalrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt vier Wochen zur Teil-

nahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. ²Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Bedienstete, die erstmals das Amt eines Personalratsmitgliedes übernehmen und auch nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter waren, auf fünf Wochen. ³Absatz 5 Sätze 2 bis 4 finden Anwendung.

(7) ¹Der Personalrat hat das Recht, Mitglieder freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

300 bis 600 Bediensteten	1 Mitglied
601 bis 1000 Bediensteten	2 Mitglieder
1001 bis 2000 Bediensteten	3 Mitglieder
bis 10000 Bediensteten je weitere angefangene 1000 Bedienstete	1 weiteres Mitglied
über 10000 Bediensteten je weitere angefangene 2000 Bedienstete	1 weiteres Mitglied.

²Der Dienststelle sind die Namen der freigestellten Personalratsmitglieder unverzüglich bekanntzugeben.

(8) ¹Darüber hinaus kann der Personalrat im Einvernehmen mit der Dienststelle, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist, weitere Personalratsmitglieder ganz oder teilweise von ihrer beruflichen Tätigkeit freistellen. ²Soweit es sich um Dienststellen unter 300 Bediensteten handelt, können neben Freistellungen ebenfalls Teilfreistellungen beschlossen werden. ³Im Falle der Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

(9) ¹Freigestellte Personalräte haben einen Anspruch darauf, daß ihnen nach Ablauf der Freistellung mindestens ihre alte Dienststellung wieder übertragen wird. ²Die Freistellung darf nicht zur Benachteiligung im beruflichen Aufstieg führen.

§ 40 Sprechstunden

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

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zum Besuch der Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme des Personalrats erforderlich sind, berechtigen nicht zur Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes der Bediensteten.

§ 41 Kosten und Geschäftsbetrieb

(1) ¹Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. ²Dazu gehören auch die Kosten, die durch die Teilnahme im Sinne von § 39 Abs. 5 und 6 entstehen.

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(3) Für Dienstreisen von Angehörigen der Personalräte werden Reisekosten nach den Vorschriften über Reisekostenvergütung der Beamten gezahlt.

§ 42 Umlageverbot

Der Personalrat darf für seine Zwecke von den Bediensteten keine Beiträge erheben oder annehmen.

DRITTES KAPITEL Personalversammlung

§ 43 Zusammensetzung

(1) ¹Die Personalversammlung besteht aus den Bediensteten der Dienststelle. ²Sie wird vom Vorsitzenden des Personalrats geleitet. ³Der Vorsitzende kann sich durch ein vom Personalrat zu bestimmendes anderes Mitglied vertreten lassen. ⁴Die Personalversammlung ist nicht öffentlich.

(2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Bediensteten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.

(3) Darüber hinaus kann der Personalrat jederzeit Teilversammlungen durchführen, wenn von der Tagesordnung nur ein bestimmter Personenkreis betroffen wird.

§ 44 Einberufung

(1) Der Personalrat hat einmal in jedem Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

(2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Wunsch des Leiters der Dienststelle oder eines Viertels der wahlberechtigten Bediensteten verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

§ 45 Zeitpunkt und Teilnahme

¹Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. ²Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. ³Findet die Versammlung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit statt oder dauert sie über das Ende der Arbeitszeit hinaus, ist als Ausgleich in entsprechendem Umfang Dienst- oder Arbeitsbefreiung oder Vergütung zu gewähren. ⁴Entstandene Fahrtkosten für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel werden erstattet.

§ 46 Befugnisse

¹Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. ²Sie darf nur Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit des Personalrats gehören oder die beamten- und tarifpolitischer, sozialpolitischer oder wirtschaftspolitischer Art sind.

§ 47 Teilnahme von Beauftragten der Gewerkschaften sowie des Leiters der Dienststelle

(1) An den Personalversammlungen kann ein Beauftragter der unter den Bediensteten der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft beratend teilnehmen.

(2) Der Leiter der Dienststelle nimmt an den Versammlungen, die auf seinen Wunsch einberufen sind oder zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil.

VIERTES KAPITEL Gesamtpersonalrat

§ 48 Bildung

- (1) ¹Für das Land und die Stadtgemeinde Bremen wird ein Gesamtpersonalrat gebildet. ²Das gleiche gilt für die Stadtgemeinde Bremerhaven.
- (2) Der Gesamtpersonalrat besteht
- a) für das Land und die Stadtgemeinde Bremen aus 25 Mitgliedern,
 - b) für die Stadtgemeinde Bremerhaven aus 15 Mitgliedern.
- (3) ¹Die §§ 9 bis 11, § 13 Absatz 1, 2 und 5, §§ 14 bis 17 und 19 bis 21 gelten entsprechend. ²Eine Personalversammlung zur Bestellung des Gesamtwahlvorstandes findet nicht statt. ³An ihrer Stelle wird die Befugnis zur Bestellung des Wahlvorstandes nach § 16 Absatz 2 und §§ 17 und 19 ausgeübt
- a) für den für das Land und die Stadtgemeinde Bremen zu errichtenden Gesamtpersonalrat durch den leitenden Beamten des Senators für Finanzen,
 - b) für den für die Stadtgemeinde Bremerhaven zu errichtenden Gesamtpersonalrat durch den Oberbürgermeister.
- (4) Werden die Personalräte bei den einzelnen Dienststellen und der Gesamtpersonalrat gleichzeitig gewählt, so führen die bei den Dienststellen bestehenden Wahlvorstände die Wahlen im Auftrage des Wahlvorstandes für den Gesamtpersonalrat durch; andernfalls bestellen auf sein Ersuchen die Personalräte oder, wenn solche nicht bestehen, die Leiter der Dienststellen die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl des Gesamtpersonalrates.
- (5) In dem Gesamtpersonalrat erhält jede Gruppe mindestens zwei Vertreter.
- (6) ¹In Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird ein Gesamtpersonalrat gebildet, wenn von der Möglichkeit des § 7 Absatz 2 Gebrauch gemacht wird. ²Die Mitgliederzahl richtet sich nach § 12 Absatz 3. ³Die §§ 9 bis 11, § 13 Absatz 1 bis 3 und 5, §§ 14 bis 16 und §§ 19 bis 21 gelten entsprechend. ⁴§ 17 gilt mit der Maßgabe, daß der Dienststellenleiter den Wahlvorstand bestellt. ⁵§ 22 gilt mit der Maßgabe, daß zwei Jugend- und Auszubildendenvertreter zu wählen sind.

§ 49 Vorstand und Vorsitz, Amtszeit und Geschäftsführung

- (1) ¹Der Gesamtpersonalrat wählt aus seiner Mitte einen Vorstand, der aus dem Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden und je einem Mitglied der beiden Gruppen, soweit sie nicht auf eine Vertretung verzichten, besteht. ²Die vier Vorstandsmitglieder werden vom Gesamtpersonalrat mit einfacher Mehrheit gewählt.
- (2) Für die Amtszeit und Geschäftsführung des Gesamtpersonalrates gelten die §§ 23 bis 28, 31 bis 34 und 37 bis 42 entsprechend.

§ 50 Zuständigkeit

- (1) ¹Der Gesamtpersonalrat hat im Rahmen der Bestimmungen des fünften Kapitels zu beraten und zu beschließen, wenn von einer Angelegenheit mehrere Dienststellen betroffen sind oder eine Dienststelle ohne Personalrat ist. ²Werden mehrere Dienststellen eines senatorischen Bereichs betroffen, so gilt dies nur, wenn ein Personalrat zu der beantragten Maßnahme seine Zustimmung versagt oder in einer Dienststelle kein Personalrat besteht. ³Gleiches gilt für Abordnungen und Versetzungen, auch wenn sie über einen senatorischen Bereich hinausgehen. ⁴Das An-

tragsrecht des Gesamtpersonalrats nach § 58 Absatz 4 für alle Angelegenheiten im Sinne von Satz 1 wird durch die Sätze 2 und 3 nicht berührt. ⁵Die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats ist nicht gegeben, wenn bei Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse die Spitzenverbände gemäß § 93 des Bremischen Beamtengesetzes zu beteiligen sind.

(2) ¹Werden in den Fällen des Absatzes 1 Belange der Bediensteten der Verwaltungen des Landes oder der Stadtgemeinde Bremen und der Stadtgemeinde Bremerhaven gleichzeitig berührt, so beraten und beschließen der Gesamtpersonalrat des Landes und der Stadtgemeinde Bremen und der Stadtgemeinde Bremerhaven gemeinsam. ²Die Geschäftsführung obliegt in diesen Angelegenheiten dem Vorstand, die Leitung der gemeinsamen Sitzung dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats des Landes und der Stadtgemeinde Bremen.

§ 51 Versammlung der Vertreter der Personalräte

¹Der Gesamtpersonalrat hat vierteljährlich eine Versammlung einzuberufen, zu der die Personalräte je einen Vertreter entsenden. ²In dieser Versammlung erstattet der Gesamtpersonalrat einen Tätigkeitsbericht. ³§ 46 gilt entsprechend.

FÜNFTES KAPITEL Mitbestimmung des Personalrates

Erster Abschnitt Allgemeines

§ 52 Gleichberechtigte Mitbestimmung und Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) ¹Der Personalrat hat die Aufgabe, für alle in der Dienststelle weisungsgebunden tätigen Personen in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten gleichberechtigt gemäß den Bestimmungen der §§ 58 bis 62 mitzubestimmen. ²Er hat diese Aufgabe in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften als berufenen Vertretungen der Interessen der Bediensteten zu erfüllen.

(2) ¹Dienststelle und Personalrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden der Dienststelle zu gefährden. ²Insbesondere dürfen Dienststelle und Personalrat keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. ³Arbeitskämpfe tarifaffiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

(3) Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat sollen einmal im Monat zu Besprechungen zusammentreten.

§ 53 Persönlichkeitsrechte des Bediensteten

(1) ¹Die Dienststelle hat den Bediensteten über dessen Aufgaben und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und seine Einordnung in den Arbeitsablauf der Dienststelle zu unterrichten. ²Sie hat den Bediensteten vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung

dieser Gefahren zu unterrichten. ³Über Veränderungen in seinem Arbeitsbereich ist der Bedienstete rechtzeitig zu unterrichten.

(2) ¹Der Bedienstete hat das Recht, in allen seine Person betreffenden sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten und zu allen seine Person betreffenden Maßnahmen der Dienststelle eine Erörterung zu verlangen. ²Die Erörterung erfolgt in einer gemeinsamen Sitzung von Dienststelle und Personalrat. ³§ 3 I Absatz 4 gilt entsprechend.

(3) ¹Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, daß alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes unterbleibt. ²Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung dürfen sich in der Dienststelle nicht parteipolitisch betätigen.

(4) ¹Der Personalrat hat sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Bediensteten einzusetzen. ²Bedienstete, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, können in der Dienststelle als Gewerkschaftsmitglieder im Rahmen der Aufgaben ihrer Gewerkschaft tätig werden. ³Gleiches gilt für die parteipolitische Betätigung im Rahmen der im öffentlichen Dienst geltenden Grundsätze und Bestimmungen.

§ 54 Allgemeine Aufgaben des Personalrats

(1) Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

- a) Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
- b) darüber zu wachen, daß die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
- c) Beschwerden von Bediensteten entgegenzunehmen, und, falls sie berechtigt erscheinen, auf ihre Abhilfe hinzuwirken,
- d) die Eingliederung schwerbehinderter Menschen und sonstiger schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle zu fördern.

(2) ¹Werden gegen einen Beamten Beschuldigungen erhoben, die zu disziplinarrechtlichen Ermittlungen führen, ist dem Personalrat davon Kenntnis zu geben. ²Vor jeder weiteren Maßnahme im Disziplinarverfahren hat der Personalrat Stellung zu nehmen.

(3) ¹Dem Personalrat sind auf Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen; hierzu gehören alle Bewerbungsunterlagen. ²Bei der Vorstellung von Bewerbern ist ein Vertreter des Personalrats hinzuzuziehen. ³Der Personalrat kann Bewerber anhören. ⁴Personalakten dürfen ihm nur mit Zustimmung des Bediensteten vorgelegt werden.

(4) ¹Zu Prüfungen von Bediensteten im Bereich einer Dienststelle kann der für diesen Bereich zuständige Personalrat ein Mitglied entsenden, das bei der abschließenden Entscheidung beratend mitwirkt. ²Soweit es sich um Prüfungen handelt, die über den allgemeinen Rahmen der Dienststelle hinausgehen, ist die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats gegeben.

§ 55 Verwaltungsanordnungen

Will eine Dienststelle oder eine dazu befugte Stelle Verwaltungsanordnungen für innerdienstliche Angelegenheiten im Rahmen dieses Gesetzes erlassen, sind die Entwürfe der zuständigen Personalvertretung rechtzeitig mitzuteilen und mit ihr zu beraten.

§ 56 Behinderungsverbot und Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder des Personalrates dürfen in der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

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

§ 57 Schweigepflicht

(1) ¹Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Personalrates haben auch nach dem Ausscheiden aus dem Personalrat oder aus der Dienststelle über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zum Personalrat bekanntgeworden sind, Stillschweigen zu bewahren. ²Diese Schweigepflicht gilt nicht gegenüber den übrigen Mitgliedern des Personalrates. ³Sie entfällt ferner gegenüber der vorgesetzten Dienststelle, wenn der Personalrat diese im Rahmen ihrer Befugnisse anruft; das gleiche gilt für die Anrufung des Gesamtpersonalrates.

(2) Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

(3) Die Schweigepflicht besteht auch für die in den §§ 32 und 33 genannten Personen.

Zweiter Abschnitt Form und Durchführung der Mitbestimmung

§ 58 Verfahren

(1) ¹Über eine beabsichtigte Maßnahme, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, unterrichtet der Leiter der Dienststelle den Personalrat und beantragt schriftlich seine Zustimmung; der Personalrat kann mündliche Erörterung der Angelegenheit mit der Dienststelle verlangen. ²Der Beschluß des Personalrats ist dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen. ³In dringenden Fällen kann der Leiter der Dienststelle diese Frist auf eine Woche abkürzen. ⁴Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert; es sei denn, daß er bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 36 auf eine notwendig werdende Fristverlängerung um eine Woche hinweist. ⁵Im Falle der Einigung hat die Dienststelle die beantragte Maßnahme durchzuführen.

- (2) ¹Will eine sonst zur Entscheidung befugte Stelle eine nach den Absätzen 1 oder 4 erfolgte Einigung aufheben, beantragt sie unverzüglich die Zustimmung des Personalrats zur Aufhebung der Einigung. ²Absatz 1 gilt sinngemäß mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Leiters der Dienststelle die zur Entscheidung befugte Stelle tritt.
- (3) ¹Der Leiter der Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. ²Diese sind den Betroffenen gegenüber als solche zu bezeichnen. ³Schäden dürfen dadurch nicht entstehen bzw. sind auszugleichen. ⁴Der Personalrat ist von der vorläufigen Regelung unverzüglich zu benachrichtigen.
- (4) ¹Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, die seiner Mitbestimmung unterliegt, so hat er sie schriftlich dem Leiter der Dienststelle vorzuschlagen. ²Der Antrag gilt als gebilligt, wenn die Dienststelle nicht innerhalb eines Monats unter Bekanntgabe der Gründe dem Antrag schriftlich widerspricht. ³Absatz 1 letzter Satz gilt entsprechend.
- (5) In Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts haben die kraft Gesetz oder Satzung zur Entscheidung befugten Stellen die bei ihnen anstehenden Angelegenheiten, die in die Zuständigkeit der Personalvertretung fallen, auf Verlangen mit dieser zu erörtern.

§ 59 Schlichtungsstelle

- (1) Kommt es in einer Angelegenheit, die der Mitbestimmung unterliegt, zwischen dem Personalrat und dem Leiter der Dienststelle oder der sonst zur Entscheidung befugten Stelle im Sinne von § 58 Absatz 2 zu keiner Einigung und wird von einem der Beteiligten Nichteinigung festgestellt, so kann zur Schlichtung der Meinungsverschiedenheiten binnen einer Frist von zwei Wochen nach Feststellung der Nichteinigung die Schlichtungsstelle schriftlich unter Darlegung von Gründen angerufen werden.
- (2) Die Schlichtungsstellen werden jeweils für den Einzelfall bei dem für die Dienststelle zuständigen Senator gebildet.
- (3) ¹Die Schlichtungsstellen sind paritätisch besetzt. ²Sie bestehen aus dem zuständigen Senator und zwei weiteren von ihm zu benennenden Beisitzern sowie drei Beisitzern, die der Personalrat benennt.
- (4) ¹Den Vorsitz führt der zuständige Senator. ²Er bestimmt Ort und Stunde der Sitzung; sie findet innerhalb eines Monats nach Anrufung der Schlichtungsstelle statt.
- (5) ¹In personellen Angelegenheiten der Beamten und in organisatorischen Angelegenheiten gilt die Einigung als Empfehlung für den Senat. ²In allen anderen Fällen ist die Einigung bindend. ³Die Dienststelle hat die beschlossene Maßnahme durchzuführen.
- (6) ¹Stellt während der Verhandlung vor der Schlichtungsstelle einer der Beteiligten Nichteinigung fest, so kann von den Beteiligten innerhalb von zwei Wochen die Einberufung der Einigungsstelle (§ 60) verlangt werden. ²Das Verlangen muß schriftlich unter Angaben von Gründen erklärt werden.
- (7) ¹Der Anrufung der Schlichtungsstelle bedarf es nicht in den Fällen der Nichteinigung innerhalb der Stadtgemeinde Bremerhaven, der Senatskanzlei, der Senatskommission für das Personalwesen, dem Rechenzentrum der Bremischen Verwaltung, den senatorischen Dienststellen, dem Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen und der Verwaltung der Bremischen Bürgerschaft. ²Entsprechendes gilt für die in § 7 Absatz 1 Buchstabe b genannten Dienststellen sowie in den Fällen des § 50.

³In diesen Fällen ist die sofortige Anrufung der Einigungsstelle zulässig. ⁴Absatz 1 gilt sinngemäß.

§ 60 Einigungsstelle

(1) Bei jedem der in § 1 genannten Dienstherrn (öffentliche Arbeitgeber) wird für den jeweiligen Einzelfall eine Einigungsstelle gebildet.

(2) ¹Die Einigungsstelle besteht aus je drei Beisitzern, die von den in § 1 genannten Dienstherrn (öffentliche Arbeitgeber) und den Gesamtpersonalräten bzw. den Personalräten der in § 1 genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts benannt werden sowie einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. ²Im Bereich der Stadtverwaltung Bremerhaven müssen die vom Dienstherrn benannten Beisitzer Mitglieder des Magistrats sein. ³Kommt innerhalb von zwei Wochen nach Anrufung der Einigungsstelle eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn der Präsident der Bremischen Bürgerschaft.

(3) ¹Der Vorsitzende veranlaßt die Benennung der Beisitzer. ²Die Gesamtpersonalräte sollen einen der von ihnen zu benennenden Beisitzer aus dem Personalrat der betroffenen Dienststelle benennen. ³Der Vorsitzende bestimmt Ort und Stunde der Sitzung. ⁴Sie findet innerhalb von einem Monat nach Bestellung des Vorsitzenden statt.

§ 61 Verfahren vor der Einigungsstelle

(1) Die Verhandlungen vor den Einigungsstellen sind nicht öffentlich.

(2) ¹Die Beteiligten können ihre Auffassung in der mündlichen Verhandlung vor der Einigungsstelle vortragen. ²Dabei kann der Vertreter der Personalvertretung einen Beauftragten der Gewerkschaften beratend hinzuziehen. ³Die Beteiligten sind unter Angabe des Beratungspunktes zu der Verhandlung der Einigungsstelle schriftlich einzuladen. ⁴Nach Darlegung ihrer Auffassung nehmen sie und der Vertreter der Gewerkschaften an den Beratungen nicht mehr teil.

(3) Die Einigungsstellen entscheiden durch Beschluß mit Stimmenmehrheit.

(4) ¹Die Beschlüsse der Einigungsstelle werden den Beteiligten und der obersten Dienstbehörde schriftlich mit Gründen mitgeteilt. ²Sie sind bindend. ³In personellen Angelegenheiten der Beamten und in organisatorischen Angelegenheiten bleibt das Recht des Vorstands der Bürgerschaft, des Senats, des Magistrats der Stadtgemeinde Bremerhaven oder des obersten Organs einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, eine endgültige Entscheidung zu treffen, unberührt. ⁴Auf Antrag eines am Verfahren nach Satz 3 beteiligten Personalrats haben die in Satz 3 genannten Stellen binnen zwei Monaten nach Zugang des Beschlusses der Einigungsstelle endgültig zu entscheiden.

(5) Für die Mitglieder der Einigungsstellen gilt § 57 entsprechend.

(6) Die Kosten für die Einigungsstellen hat die Verwaltung zu tragen.

§ 62 Dienstvereinbarungen

(1) ¹Soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, sind Dienstvereinbarungen nicht zulässig. ²Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zuläßt.

- (2) Die Dienstvereinbarung bedarf der Schriftform, sie ist von der Dienststelle an geeigneter Stelle auszulegen.
- (3) ¹Die Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. ²Werden Bediensteten durch Dienstvereinbarungen Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Personalrats zulässig. ³Die Verwirkung dieser Rechte ist ausgeschlossen. ⁴Ausschlußfristen für ihre Geltendmachung sind nur insoweit zulässig, als sie in einem Tarifvertrag oder einer Dienstvereinbarung vereinbart wurden; dasselbe gilt für die Abkürzung der Verjährungsfristen.
- (4) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.
- (5) Nach Ablauf einer Dienstvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Dienststelle und Personalrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

Dritter Abschnitt Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

§ 63 Beispiele für Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

- (1) In sozialen Angelegenheiten erstreckt sich das Recht der Mitbestimmung des Personalrates, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht oder die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrates nicht gegeben ist, insbesondere auf
- a) Gewährung von Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
 - b) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
 - c) Zuteilung von Wohnungen, soweit die Dienststelle über sie verfügt,
 - d) Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
 - e) Aufstellung von allgemeinen Vorschriften, durch welche der Betrieb der Dienststelle geregelt werden soll, soweit hierdurch die persönlichen Verhältnisse der Bediensteten berührt werden,
 - f) Festsetzung der Arbeitszeit, insbesondere bei Verlängerung oder Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit, sowie Festsetzung von Überstunden, soweit sie nicht zur Beseitigung von Notständen dringend erforderlich sind,
 - g) Zeit und Ort der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,
 - h) Aufstellung des Urlaubsplanes,
 - i) Fragen der Fortbildung der Bediensteten,
 - k) Durchführung der Berufsausbildung der Bediensteten, soweit nicht die Zuständigkeit des Ausbildungspersonalrats gemäß § 22a Absatz 6 gegeben ist,
 - l) Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
 - m) Aufstellung von Sozialplänen.
- (2) Durch die Aufzählung der in Absatz 1 genannten Beispiele wird die Allzuständigkeit des Personalrats nach § 52 Absatz 1 Satz 1 nicht berührt.

§ 64 Unfall- und Gesundheitsgefahren, Arbeitsschutz

(1) Der Personalrat hat auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung des Arbeitsschutzes einzusetzen.

(2) Der Personalrat ist zuzuziehen bei Einführung und Prüfung von Arbeitsschutzeinrichtungen und bei Unfalluntersuchungen, die von der Dienststelle oder den in Absatz 1 genannten Stellen vorgenommen werden.

Vierter Abschnitt Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

§ 65 Beispiele für Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

(1) In personellen Angelegenheiten erstreckt sich das Recht der Mitbestimmung des Personalrates, soweit nicht die in § 63 Satz 1 angeführten Einschränkungen gegeben sind, insbesondere auf

- a) Einstellung, Anstellung und Beförderung von Beamten,
- b) Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf,
- c) Einstellungen, Höhergruppierung und Übertragung einer höherzubewertenden Tätigkeit, Rückgruppierung und Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit und Kündigung von Arbeitnehmern,
- d) Versetzung und Abordnung,
- e) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus.

(2) In den Ausnahmefällen des § 66 Absatz 1 Buchstabe d sowie bei Beamten nach §§ 37 und 106 Absatz 2 des Bremischen Beamtengesetzes entfällt das Mitbestimmungsrecht des Personalrats.

(3) Durch die Aufzählung der in Absatz 1 genannten Beispiele wird die Allzuständigkeit des Personalrats nach § 52 Absatz 1 Satz 1 nicht berührt.

Fünfter Abschnitt Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten

§ 66 Beispiele für Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten

(1) In organisatorischen Angelegenheiten erstreckt sich das Recht der Mitbestimmung des Personalrats, soweit nicht die in § 63 Satz 1 angeführten Einschränkungen gegeben sind, insbesondere auf

- a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen, Behörden oder Betrieben oder wesentlicher Teile von ihnen,
- b) Einführung neuer Arbeitsmethoden,
- c) Erstellung und Änderung von Organisationsplänen,
- d) Bestellung oder Abberufung des Leiters der Dienststelle, seines ständigen Vertreters oder der Mitglieder des für die Leitung zuständigen Organs, soweit dafür nicht eine besondere rechtliche Regelung Anwendung findet.

(2) ¹Dabei sollen die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigt werden. ²Der Personalrat ist schon im Planungsstadium zu beteiligen.

(3) Durch die Aufzählung der in Absatz 1 genannten Beispiele wird die Allzuständigkeit des Personalrats nach § 52 Absatz 1 Satz 1 nicht berührt.

§ 67 Beteiligung bei der Aufstellung von Haushaltsplänen und Personalprogrammen

(1) ¹Zur Ausübung des Mitbestimmungsrechts bei der Aufstellung von Stellenplan-Entwürfen der Dienststelle werden diese vom Leiter der Dienststelle dem Personalrat zur Stellungnahme zugeleitet. ²Gleiches gilt für Haushaltspositionen, die Bereiche berühren, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen. ³Der Personalrat kann mündliche Erörterung verlangen.

(2) Ergibt sich keine Übereinstimmung, so hat der Leiter der Dienststelle den Vorentwurf zum Haushaltsplan zusammen mit der abweichenden Stellungnahme des Personalrats weiterzugeben.

(3) Bei der Beratung in der Deputation haben zwei Mitglieder des Personalrats das Recht, die Ansicht des Personalrats mündlich vorzutragen.

(4) ¹Soweit die Dienststelle zu Personalprogrammen Stellungnahmen abzugeben hat, ist dem Personalrat Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. ²Der Personalrat kann Erörterung mit der Dienststelle verlangen.

(5) Auf die Stadtgemeinde Bremerhaven und die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts finden die Absätze 1 bis 4 sinngemäße Anwendung.

Sechster Abschnitt Vertreter der Bediensteten in Verwaltungsräten

§ 68 Vertreter der Bediensteten in Verwaltungsräten bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die überwiegend wirtschaftliche Aufgaben erfüllen

(1) ¹In den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die überwiegend wirtschaftliche Aufgaben erfüllen, für die ein Verwaltungsrat oder ein entsprechendes Organ besteht, müssen dem Verwaltungsrat oder dem entsprechenden Organ sowie deren Ausschüssen auch Vertreter der Bediensteten angehören. ²Die Zahl der hiernach hinzutretenden Vertreter der Bediensteten beträgt die Hälfte der Mitgliederzahl, die für das Gremium nach den gesetzlichen Vorschriften oder der Satzung vorgesehen ist. ³Beträgt die Zahl der Vertreter der Bediensteten eins oder zwei, so müssen diese selbst Bedienstete der Einrichtung sein. ⁴Beträgt die Zahl der Vertreter mehr als zwei, so müssen von je drei Vertretern die ersten beiden selbst Bedienstete der Einrichtung sein; der dritte Vertreter darf vorbehaltlich des Absatzes 4 Nr. 2 nicht Bediensteter der Einrichtung sein.

(2) ¹Der Verwaltungsrat oder das entsprechende Organ sowie deren Ausschüsse können Beschlüsse, die die personellen und sozialen Angelegenheiten der Bediensteten berühren, nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Vertreter der Bediensteten

teten fassen; die Berufung von Vorstandsmitgliedern wird hiervon nicht berührt. ²Die Zuständigkeit für die Bearbeitung von personellen und sozialen Angelegenheiten der Bediensteten sowie die Entscheidungsbefugnis in diesen Angelegenheiten ist einem Vorstandsmitglied vom Verwaltungsrat oder dem entsprechenden Organ zu übertragen. ³Die Übertragung kann nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Vertreter der Bediensteten geschehen.

(3) Die Vertreter der Bediensteten haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die sonstigen Mitglieder, soweit nachstehend nichts Besonderes bestimmt ist.

(4) Die nach § 9 wahlberechtigten Bediensteten der Einrichtung wählen je gesondert

1. die Vertreter, die Bedienstete der Einrichtung sein müssen,
2. die Vertreter, die vorbehaltlich des Absatzes 5 Nr. 2 nicht Bedienstete der Einrichtung sein dürfen,

für die Amtszeit, die in den sondergesetzlichen Vorschriften oder in der Satzung für die sonstigen Mitglieder des Gremiums bestimmt ist.

(5) Wählbar sind

1. als Vertreter im Sinne des Absatzes 4 Nr. 1 alle Bediensteten, die am Wahltage nach den §§ 10 und 11 zum Personalrat wählbar sind,
2. als Vertreter im Sinne des Absatzes 4 Nr. 2,
 - a) wenn mindestens eine Gewerkschaft von ihrem Wahlvorschlagsrecht (Absatz 7 Satz 2) Gebrauch macht, alle Personen, die nicht Bedienstete der Einrichtung sind und das Alter erreicht haben, mit dem die Volljährigkeit eintritt, es sei denn, daß sie infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
 - b) wenn das Wahlvorschlagsrecht den wahlberechtigten Bediensteten zusteht (Absatz 7 Satz 3), alle Personen, die das Alter erreicht haben, mit dem die Volljährigkeit eintritt, es sei denn, daß sie infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen.

(6) ¹Der Wahlvorstand für die Wahl der Vertreter der Bediensteten besteht aus drei wahlberechtigten Bediensteten, und zwar aus einem Vorsitzenden sowie zwei weiteren Mitgliedern. ²Für jedes Mitglied soll ein Ersatzmitglied berufen werden. ³Spätestens sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit, die in den sondergesetzlichen Vorschriften oder in der Satzung für die Mitglieder des Gremiums bestimmt ist, bestellt die Einrichtung auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer Gewerkschaft, der mindestens ein wahlberechtigter Bediensteter angehört, den Wahlvorstand. ⁴Dieser hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens sechs Wochen nach der Bestellung des Wahlvorstandes stattfinden. ⁵Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so bestellt die Einrichtung auf Antrag der in Satz 3 Genannten einen neuen Wahlvorstand.

(7) ¹Für die Wahl der Vertreter im Sinne des Absatzes 4 Nr. 1 gelten § 15 Absatz 4 und 5 sinngemäß. ²Für die Wahl der Vertreter im Sinne des Absatzes 4 Nr. 2 kann jede Gewerkschaft, der mindestens ein wahlberechtigter Bediensteter angehört, Wahlvorschläge machen. ³Macht keine Gewerkschaft von ihrem Vorschlagsrecht Gebrauch oder steht keiner Gewerkschaft das Vorschlagsrecht zu, geht das Vorschlagsrecht für die Vertreter im Sinne des Absatzes 4 Nr. 2 auf die Bediensteten über. ⁴§ 15 Absatz 4 und 5 gelten sinngemäß.

(8) ¹Machen die Bediensteten von ihrem Recht, in dem Gremium vertreten zu sein, keinen oder nicht in vollem Umfang Gebrauch, so verlieren sie insoweit ihren Anspruch auf Vertretung bis zur nächsten Wahl der Mitglieder des Gremiums. ²Die Wirksamkeit der Beschlüsse des Gremiums wird hierdurch nicht berührt. ³Scheidet ein Vertreter aus, ohne daß ein Ersatzmitglied vorhanden ist, so ist eine Nachwahl durchzuführen.

(9) ¹Es gelten entsprechend

1. für die Wahl der Vertreter § 15 Absatz 1, Absatz 3 Satz 1 bis 3 und Absatz 6, die §§ 20 und 21,
2. für das Erlöschen der Mitgliedschaft in dem Gremium bei Vertretern im Sinne des Absatzes 4 Nr. 1, § 26 mit Ausnahme des Buchstaben f,
3. für das Ruhen der Mitgliedschaft in dem Gremium bei Vertretern, die Bedienstete der Einrichtung sind, § 27,
4. für den Eintritt von Ersatzmitgliedern § 28, dessen Absatz 1 Satz 2 jedoch nur dann, wenn eine Stellvertretung nach den sondergesetzlichen Vorschriften oder der Satzung nicht ausgeschlossen ist,
5. für den Schutz der Vertreter § 56 Absatz 1, soweit sie Bedienstete der Einrichtung sind, auch Absatz 2.

²Die Mitgliedschaft eines Vertreters im Sinne des Absatzes 4 Nr. 2 erlischt im Gremium, wenn er in ein Dienstverhältnis zur Einrichtung tritt.

(10) ¹Ist eine Wahl der Vertreter der Bediensteten mit Erfolg angefochten, so nehmen die Mitglieder des Personalrats, höchstens jedoch soviel Mitglieder, wie Vertreter der Bediensteten gewählt waren, deren Befugnisse bis zur Neuwahl, längstens bis zur Dauer von drei Monaten, wahr.

²Sind im Personalrat Gruppen vertreten, so sind diese Gruppen entsprechend ihrer Stärke nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu berücksichtigen. ³Der Personalrat ermittelt die Mitglieder nach der Reihenfolge, in der sie in den Personalrat gewählt sind. ⁴§ 28 gilt entsprechend.

SECHSTES KAPITEL Strafvorschriften

§ 69 (aufgehoben)

SIEBENTES KAPITEL Gerichtliche Entscheidungen

§ 70 Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte

(1) Die Verwaltungsgerichte entscheiden außer in den Fällen der §§ 21 und 25 über

- a) Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
- b) Wahl und Amtszeit der Personalvertretungen und der in § 22 genannten Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie Zusammensetzungen der Personalvertretungen,
- c) Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretungen.

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

§ 70a Rechtsschutz bei überlangen Gerichtsverfahren

¹Die Verwaltungsgerichte entscheiden über Ansprüche nach dem Siebzehnten Titel des Gerichtsverfassungsgesetzes. ²Diese Vorschriften sind mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass an die Stelle des Oberlandesgerichts das Oberverwaltungsgericht, an die Stelle des Bundesgerichtshofs das Bundesverwaltungsgericht und an die Stelle der Zivilprozessordnung das Arbeitsgerichtsgesetz tritt.

§ 71 Fachkammer und Fachsenat

(1) Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen sind beim Verwaltungsgericht eine Fachkammer und beim Oberverwaltungsgericht ein Fachsenat zu bilden.

(2) ¹Die Fachkammer (der Fachsenat) besteht aus einem Vorsitzenden und ehrenamtlichen Beisitzern. ²Sie werden durch den Senat berufen, und zwar je zur Hälfte auf Vorschlag

a) der unter den Bediensteten vertretenen Gewerkschaften und

b) der in § 1 genannten Verwaltungen und Gerichte. Für die Behörden des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sowie der Gerichte übt das Vorschlagsrecht die Senatskommission für das Personalwesen unter Beteiligung der senatorischen Dienststellen aus.

³Für die Berufung und Stellung der Beisitzer und ihre Heranziehung zu den Sitzungen gelten die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über ehrenamtliche Richter entsprechend.

(3) ¹Die Fachkammer (der Fachsenat) wird tätig in der Besetzung mit einem Vorsitzenden und je zwei nach Absatz 2 Buchstaben a und b berufenen Beisitzern. ²Die nach Absatz 2 Buchstabe a berufenen Beisitzer dürfen nicht der gleichen Gruppe angehören.

ACHTES KAPITEL Ergänzende Vorschriften

§ 72¹ Wahlordnung

Zur Regelung der in den §§ 9 bis 20, 22, 48 und 68 bezeichneten Wahlen erläßt der Senat durch Rechtsverordnung Vorschriften über

- a) die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl,
- b) die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen,
- c) die Vorschlagsliste und die Frist für ihre Einreichung,
- d) das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung,
- e) die Stimmabgabe,
- f) die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
- g) die Aufbewahrung der Wahlakten.

¹ Wahlordnung zum Bremischen Personalvertretungsgesetz vom 11. Februar 1958 (Brem.GBL, 7), zuletzt geändert durch VO v. 19. Januar 2016 (Brem.GBL, 5).

NEUNTES KAPITEL Schlussvorschriften

§ 73 Geltung von Vorschriften über Betriebsräte

¹Vorschriften in anderen Gesetzen, die den Betriebsräten Befugnisse oder Pflichten übertragen, gelten entsprechend für die nach diesem Gesetz zu errichtenden Personalvertretungen. ²Dies gilt nicht für Vorschriften, welche die Betriebsverfassung oder die Mitbestimmung regeln.

§ 73a Übergangsregelung²

Freigestellte Personalratsmitglieder in Dienststellen mit in der Regel 200 bis 299 oder 501 bis 600 Bediensteten, deren Freistellung auf einem Beschluss des Personalrates nach § 39 Absatz 7 in der am 31. Juli 2006 geltenden Fassung beruht, bleiben bis zum Ablauf der Amtszeit des Personalrats freigestellt.

§ 73b Übergangsvorschrift für am 2. November 2007 bestehende oder nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz in der bis 2. November 2007 geltenden Fassung neu gewählte Personalräte³

(1) ¹Die Amtszeit der am 2. November 2007 bestehenden oder nach Absatz 2 neu gewählten Personalräte bleibt unberührt. ²Für ihre Geschäftsführung gilt das Bremische Personalvertretungsgesetz in der am 3. November 2007 geltenden Fassung mit folgenden Maßgaben:

1. Die Rechtsstellung der Vertreter der bisherigen Gruppen der Angestellten und der Arbeiter im Vorstand bleibt unberührt. Sie vertreten gemeinsam die neue Gruppe der Arbeitnehmer im Vorstand.
2. In Angelegenheiten, die lediglich die Gruppe der Arbeitnehmer betreffen, beschließen in den Fällen des § 35 Absatz 2 die Vertreter der bisherigen Gruppen der Angestellten und der Arbeiter im Personalrat gemeinsam.
3. Für Anträge auf Aussetzung eines Beschlusses nach § 36 Absatz 1 Satz 1 wegen der Erachtung einer erheblichen Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Gruppe der Arbeitnehmer ist die Mehrheit der Vertreter der bisherigen Gruppen der Angestellten und der Arbeiter im Personalrat erforderlich.

(2) Für die Durchführung von Wahlen, für die der Wahlvorstand vor dem 3. November 2007 bestellt wurde, ist das Bremische Personalvertretungsgesetz in der bis 2. November 2007 geltenden Fassung anzuwenden.

§ 73c Übergangsregelung für Jugendvertreter und Ausbildungspersonalräte

(1) ¹Die Amtszeit der am 23. Dezember 2014 bestehenden Jugendvertretungen bleibt unberührt. ²Die zu diesem Zeitpunkt im Amt befindlichen Jugendvertreter nehmen ihr Amt bis zur Neuwahl von Jugend- und Auszubildendenvertretern wahr, dabei ist § 22 in der bis zum Ablauf des 22. Dezember 2014 geltenden Fassung anzuwenden.

2 Die Anwendung der Vorschrift hat sich durch Zeitablauf erledigt.

3 Die Anwendung der Vorschrift hat sich durch Zeitablauf erledigt.

(2) Die Amtszeit der am 23. Dezember 2014 bestehenden Ausbildungspersonalräte bleibt unberührt.

§ 74 Inkrafttreten⁴

(1) Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung^[1] in Kraft.

(2) Das Bremische Personalvertretungsgesetz in der Fassung vom 11. November 1969 (Brem.GBl., 143), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Bremischen Personalvertretungsgesetzes vom 3. Juli 1973 (Brem.GBl., 173), tritt gleichzeitig außer Kraft.

(3) Das erste Wahljahr im Sinne des § 23 Absatz 2 ist das Jahr 1976.

⁴ Betrifft das Inkrafttreten des Gesetzes in der ursprünglichen Fassung vom 5. März 1974.

Unmittelbar für die Länder geltende Vorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

§ 9 [Übernahme von Auszubildenden]

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz stehenden Beschäftigten (Auszubildenden), der Mitglied einer Personalvertretung oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach erfolgreicher Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

(2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluß an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Personalvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgreich endet.

(4) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen,

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

wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die Personalvertretung, bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese beteiligt.

(5) Die Absätze 2 bis 4 sind unabhängig davon anzuwenden, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.

§ 107 [Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot, Übernahme von Auszubildenden]

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 [Beteiligung bei Kündigungen]

(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen, der Jugendvertretungen oder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, der Wahlvorstände sowie von Wahlbewerbern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen,

Für Bremen relevante Paragrafen aus dem BPersVG

bedarf der Zustimmung der zuständigen Personalvertretung. Verweigert die zuständige Personalvertretung ihre Zustimmung oder äußert sie sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrags, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

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

§ 109 [Unfallfürsorge]

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.

Wahlordnung zum Bremischen Personalvertretungsgesetz

vom 11. Februar 1958 (Brem.GBl., 7)

geändert durch:

- * Art. 1 der Verordnung vom 27. September 1982 (Brem.GBl., 283)
- * Art. 1 der Verordnung vom 3. November 1987 (Brem.GBl., 287)
- * Art. 3 des Gesetzes vom 11. Februar 1992 (Brem.GBl., 19)
- * Art. 29 des Gesetzes vom 18. Dezember 2003 (Brem.GBl., 421)
- * Art. 1 des Gesetzes vom 22. März 2005 (Brem.GBl., 91)
- * Art. 4 des Gesetzes vom 23. Oktober 2007 (Brem.GBl., 480)
- * Art. 1 des Gesetzes vom 24. November 2009 (Brem.GBl., 517)
- * Art. 2 des Gesetzes vom 22. Juli 2014 (Brem.GBl., 356)
- * VO v. 19. Januar 2016 (Brem.GBl., 5)

Inhalt

ERSTER TEIL Wahl des Personalrats	35
Erster Abschnitt Gemeinsame Vorschriften über Vorbereitung und Durchführung der Wahl	35
§ 1 Wahlvorstand, Wahlhelfer	35
§ 2 Feststellung der Bedienstetenzahl, Wählerverzeichnis	35
§ 3 Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis	35
§ 4 Vorabstimmungen	35
§ 5 Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder; Verteilung der Sitze auf die Gruppen	36
§ 6 Wahlausschreiben	36
§ 7 Wahlvorschläge, Einreichungsfrist	37
§ 8 Inhalt der Wahlvorschläge	37
§ 9 Sonstige Erfordernisse	38
§ 10 Behandlung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand; ungültige Wahlvorschläge	38
§ 11 Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen	39
§ 12 Bezeichnung der Wahlvorschläge	39
§ 13 Bekanntgabe der Wahlvorschläge	39
§ 14 Sitzungsniederschriften	39
§ 15 Ausübung des Wahlrechts, Stimmzettel, ungültige Stimmabgabe	40
§ 16 Wahlhandlung / Wahlräume	40
§ 17 Schriftliche Stimmabgabe	41
§ 18 Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen	41
§ 19 Feststellung des Wahlergebnisses	41
§ 20 Wahl Niederschrift	42
§ 21 Benachrichtigung der gewählten Bewerber	42
§ 22 Bekanntmachung des Wahlergebnisses	42
§ 23 Aufbewahrung von Wahlunterlagen	42

Zweiter Abschnitt Besondere Vorschriften für die Wahl mehrerer Personalratsmitglieder oder Gruppenvertreter	43
Erster Unterabschnitt Wahlverfahren bei Vorliegen mehrerer Wahlvorschläge (Verhältnisswahl)	43
§ 24 Voraussetzungen für Verhältnisswahl, Stimmzettel, Stimmabgabe	43
§ 25 Ermittlung der gewählten Gruppenvertreter bei Gruppenwahl	43
§ 26 Ermittlung der gewählten Gruppenvertreter bei gemeinsamer Wahl	44
Zweiter Unterabschnitt Wahlverfahren bei Vorliegen eines Wahlvorschlages (Mehrheitswahl)	44
§ 27 Voraussetzungen für Mehrheitswahl, Stimmzettel, Stimmabgabe	44
§ 28 Ermittlung der gewählten Bewerber	45
Dritter Abschnitt Besondere Vorschriften für die Wahl eines Personalratsmitgliedes oder eines Gruppenvertreters (Mehrheitswahl)	45
§ 29 Voraussetzungen für Mehrheitswahl, Stimmzettel, Stimmabgabe, Wahlergebnis	45
ZWEITER TEIL Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter	45
§ 30 Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter	45
DRITTER TEIL Wahl des Gesamtpersonalrates	46
§ 31 Entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Wahl des Personalrats	46
§ 32 Leitung der Wahl	46
§ 33 Feststellung der Bedienstetenzahl, Wählerverzeichnis	46
§ 34 Verteilung der Sitze der zu wählenden Gesamtpersonalratsmitglieder auf die Gruppen	46
§ 35 Gleichzeitige Wahl	47
§ 36 Wahlausschreiben	47
§ 37 Bekanntmachung des Gesamtwahlvorstandes	47
§ 38 Sitzungsniederschriften	48
§ 39 Stimmabgabe, Stimmzettel	48
§ 40 Feststellung und Bekanntmachung des Wahlergebnisses	48
VIERTER TEIL Schlussvorschriften	48
§ 41 Berechnung von Fristen	48
§ 42 Inkrafttreten	48

ERSTER TEIL Wahl des Personalrats

Erster Abschnitt Gemeinsame Vorschriften über Vorbereitung und Durchführung der Wahl

§ 1 Wahlvorstand, Wahlhelfer

(1) Der Wahlvorstand führt die Wahl des Personalrats durch. Er kann wahlberechtigte Bedienstete als Wahlhelfer zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmzählung bestellen.

(2) 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.

(3) Der Wahlvorstand gibt die Namen seiner Mitglieder unverzüglich nach seiner Bestellung, Wahl oder Einsetzung in der Dienststelle durch Aushang bis zum Abschluss der Stimmabgabe bekannt.

§ 2 Feststellung der Bedienstetenzahl, Wählerverzeichnis

(1) Der Wahlvorstand stellt die Zahl der in der Regel beschäftigten Bediensteten und ihre Verteilung auf die Gruppen (§§ 4 und 5 des Gesetzes) fest.

(2) Der Wahlvorstand stellt ein Verzeichnis der wahlberechtigten Bediensteten (Wählerverzeichnis), getrennt nach den Gruppen der Beamten und Arbeitnehmer, auf. Er hat bis zum Abschluss der Stimmabgabe das Wählerverzeichnis auf dem Laufenden zu halten und zu berichtigen.

(3) Das Wählerverzeichnis oder eine Abschrift ist unverzüglich nach Einleitung der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle zur Einsicht auszuliegen.

§ 3 Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis

(1) Jeder Bedienstete kann beim Wahlvorstand schriftlich innerhalb einer Woche seit Auslegung des Wählerverzeichnisses (§ 2 Absatz 3) Einspruch gegen seine Richtigkeit einlegen.

(2) Über den Einspruch entscheidet der Wahlvorstand unverzüglich. Die Entscheidung ist dem Bediensteten, der den Einspruch eingelegt hat, unverzüglich, spätestens jedoch einen Tag vor Beginn der Stimmabgabe, schriftlich mitzuteilen. Ist der Einspruch begründet, so hat der Wahlvorstand das Wählerverzeichnis zu berichtigen.

§ 4 Vorabstimmungen

(1) Vorabstimmungen über

- a) eine von § 13 des Gesetzes abweichende Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen (§ 14 Absatz 1 des Gesetzes) oder
- b) die Durchführung gemeinsamer Wahl (§ 15 Absatz 2 des Gesetzes) werden nur berücksichtigt, wenn ihr Ergebnis dem Wahlvorstand binnen einer Woche seit der Bekanntgabe nach § 1 Absatz 3 vorliegt und dem Wahlvorstand glaubhaft gemacht wird, dass das Ergebnis unter Leitung eines aus mindestens drei wahlberechtigten Bediensteten bestehenden Abstimmungsvorstandes in geheimen

und nach Gruppen getrennten Abstimmungen zustande gekommen ist. Dem Abstimmungsvorstand muss ein Mitglied jeder in der Dienststelle vertretenen Gruppe angehören.

(2) Der Personalrat bestellt den Abstimmungsvorstand gemäß Absatz 1, wenn eine Vorabstimmung angestrebt wird.

§ 5 Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder; Verteilung der Sitze auf die Gruppen

(1) Der Wahlvorstand ermittelt die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats (§ 12 Absatz 3 des Gesetzes). Ist eine von § 13 des Gesetzes abweichende Verteilung der Mitglieder des Personalrats auf die Gruppen (§ 14 Absatz 1 des Gesetzes) nicht beschlossen worden, so errechnet der Wahlvorstand die Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen (§ 13 Absatz 1, 3 und 4 des Gesetzes) nach dem Proportionalverfahren nach Hare/Niemeyer (Absätze 2 bis 4).

(2) Die Zahlen der den einzelnen Gruppen zuzurechnenden in der Regel beschäftigten Bediensteten (§ 2 Absatz 1) werden durch die Gesamtzahl der in der Regel beschäftigten Bediensteten geteilt und mit der Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats multipliziert. Jede Gruppe erhält zunächst so viele Sitze, wie sich für sie ganze Zahlen ergeben. Sind danach noch Sitze zu vergeben, werden sie in der Reihenfolge der höchsten Zahlenbruchteile, die sich bei der Berechnung nach Satz 1 ergeben, auf die Gruppen verteilt. Zahlenbruchteile sind auf zwei Dezimalstellen zu berechnen; die dritte Dezimalzahl bleibt unberücksichtigt. Ist bei gleichen Zahlenbruchteilen nur noch ein Sitz zu verteilen, entscheidet das vom Vorsitzenden des Wahlvorstandes zu ziehende Los.

(3) Entfallen bei der Verteilung der Sitze nach Absatz 2 auf eine Gruppe weniger Sitze als ihr nach § 13 des Gesetzes mindestens zustehen, so erhält sie die in § 13 Absatz 3 des Gesetzes vorgeschriebene Zahl von Sitzen. Die Zahl der Sitze der anderen Gruppe vermindert sich entsprechend um die ihr zuletzt zugeteilten Sitze.

(4) Haben in einer Dienststelle beide Gruppen die gleiche Anzahl von Angehörigen (§ 2 Absatz 1), erübrigt sich die Errechnung der Sitze nach den Absätzen 2 und 3; in diesen Fällen entscheidet das vom Vorsitzenden des Wahlvorstandes zu ziehende Los, wem die höhere Zahl von Sitzen zufällt.

§ 6 Wahlausschreiben

(1) Nach Ablauf der in § 4 bestimmten Frist und spätestens fünf Wochen vor dem letzten Tag der Stimmabgabe erlässt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben. Es ist von sämtlichen Mitgliedern des Wahlvorstandes zu unterschreiben.

(2) Das Wahlausschreiben muss enthalten

- a) Ort und Tag seines Erlasses;
- b) die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats, getrennt nach Beamten und Arbeitnehmern;
- c) Angaben darüber, ob die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen wählen (Gruppenwahl) oder vor Erlass des Wahlausschreibens gemeinsame Wahl beschlossen worden ist;
- d) die Angabe, wo und wann das Wählerverzeichnis und diese Wahlordnung zur Einsicht ausliegen;
- e) den Hinweis, dass nur Bedienstete wählen können, die in das Wählerverzeichnis eingetragen sind;

- f) 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;
 - g) die Mindestzahl von wahlberechtigten Bediensteten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss, und den Hinweis, dass jeder Bedienstete für die Wahl des Personalrats nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden kann;
 - h) die Aufforderung, Wahlvorschläge innerhalb von achtzehn Kalendertagen nach dem Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen; der letzte Tag der Einreichungsfrist ist anzugeben;
 - i) den Hinweis, dass nur fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge berücksichtigt werden und dass nur gewählt werden kann, wer in einen solchen Wahlvorschlag aufgenommen ist;
 - k) den Ort, an dem die Wahlvorschläge bekannt gegeben werden;
 - l) den Ort und die Zeit der Stimmabgabe;
 - m) einen Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe.
- (3) Der Wahlvorstand hat eine Abschrift oder einen Abdruck des Wahlausschreibens und dieser Wahlordnung vom Tage des Erlasses bis zum Abschluss der Stimmabgabe an einer oder an mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten.
- (4) Offenbare Unrichtigkeiten des Wahlausschreibens können vom Wahlvorstand jederzeit berichtigt werden.
- (5) Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Wahl eingeleitet.

§ 7 Wahlvorschläge, Einreichungsfrist

- (1) Zur Wahl des Personalrats können die wahlberechtigten Bediensteten Wahlvorschläge machen.
- (2) Die Wahlvorschläge sind innerhalb von achtzehn Kalendertagen nach dem Erlass des Wahlausschreibens einzureichen. Bei Gruppenwahl sind für die einzelnen Gruppen getrennte Wahlvorschläge einzureichen.

§ 8 Inhalt der Wahlvorschläge

- (1) Jeder Wahlvorschlag soll mindestens doppelt soviel Bewerber enthalten, wie
- a) bei Gruppenwahl Gruppenvertreter,
 - b) bei gemeinsamer Wahl Personalratsmitglieder
- zu wählen sind.
- (2) Die Namen der einzelnen Bewerber sind auf dem Wahlvorschlag untereinander aufzuführen und mit fortlaufenden Nummern zu versehen. Außer dem Familiennamen sind der Vorname, das Geburtsdatum, die Amts- oder Berufsbezeichnung und die Gruppenzugehörigkeit anzugeben. Bei gemeinsamer Wahl sind in dem Wahlvorschlag die Bewerber jeweils nach Gruppen zusammenzufassen.
- (3) Jeder Wahlvorschlag muss
- a) bei Gruppenwahl von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei wahlberechtigten Gruppenangehörigen,
 - b) bei gemeinsamer Wahl von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Bediensteten, jedoch mindestens von drei wahlberechtigten Bediensteten, unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt bei Gruppenwahl die Unterzeichnung

durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige und bei gemeinsamer Wahl die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Bedienstete.

- (4) Aus dem Wahlvorschlag soll zu ersehen sein, welcher der Unterzeichner zur Vertretung des Vorschlags gegenüber dem Wahlvorstand und zur Entgegennahme von Erklärungen und Entscheidungen des Wahlvorstandes berechtigt ist. Fehlt eine Angabe hierüber, gilt der Unterzeichner als berechtigt, der an erster Stelle steht.
- (5) Der Wahlvorschlag kann mit einem Kennwort versehen werden.

§ 9 Sonstige Erfordernisse

- (1) Jeder Bewerber kann für die Wahl des Personalrats nur auf einem Wahlvorschlag vorgeschlagen werden.
- (2) Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der in ihm aufgeführten Bewerber zur Aufnahme in den Wahlvorschlag beizufügen.
- (3) Jeder vorschlagsberechtigte Bedienstete (§ 8 Absatz 3) kann seine Unterschrift zur Wahl des Personalrats rechtswirksam nur für einen Wahlvorschlag abgeben.
- (4) Eine Verbindung von Wahlvorschlägen ist unzulässig.

§ 10 Behandlung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand; ungültige Wahlvorschläge

- (1) Der Wahlvorstand vermerkt auf den Wahlvorschlägen den Tag und die Uhrzeit des Eingangs. Im Falle des Absatzes 5 ist auch der Zeitpunkt des Eingangs des berechtigten Wahlvorschlages zu vermerken.
- (2) Wahlvorschläge, die ungültig sind, weil sie bei der Einreichung nicht die erforderliche Anzahl von Unterschriften aufweisen oder weil sie nicht fristgerecht eingereicht worden sind, gibt der Wahlvorstand unverzüglich nach Eingang unter Angabe der Gründe zurück.
- (3) Der Wahlvorstand hat einen Bewerber, der mit seiner schriftlichen Zustimmung auf mehreren Wahlvorschlägen benannt ist, aufzufordern, innerhalb von drei Kalendertagen zu erklären, auf welchem Wahlvorschlag er benannt bleiben will. Gibt der Bewerber diese Erklärung nicht fristgerecht ab, so wird er von sämtlichen Wahlvorschlägen gestrichen.
- (4) Der Wahlvorstand hat einen vorschlagsberechtigten Bediensteten (§ 8 Absatz 3), der mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet hat, aufzufordern, innerhalb von drei Kalendertagen zu erklären, welche Unterschrift er aufrechterhält. Gibt der Bedienstete diese Erklärung nicht fristgerecht ab, zählt seine Unterschrift nur auf dem zuerst eingegangenen Wahlvorschlag; auf den übrigen Wahlvorschlägen wird sie gestrichen. Bei gleichzeitigem Eingang entscheidet das von dem Vorsitzenden des Wahlvorstandes zu ziehende Los, auf welchem Wahlvorschlag die Unterschrift zählt.
- (5) Wahlvorschläge, die
 - a) den Erfordernissen des § 8 Absatz 2 nicht entsprechen,
 - b) ohne die schriftliche Zustimmung der Bewerber eingereicht sind,
 - c) infolge von Streichungen gemäß Absatz 4 nicht mehr die erforderliche Anzahl von

Unterschriften aufweisen,

hat der Wahlvorstand mit der Aufforderung zurückzugeben, die Mängel innerhalb einer Frist von drei Kalendertagen zu beseitigen. Werden die Mängel nicht fristgerecht beseitigt, sind diese Wahlvorschläge ungültig.

§ 11 Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen

(1) Ist nach Ablauf der in § 7 Absatz 2 und § 10 Absatz 5 Buchstaben a und b genannten Frist bei Gruppenwahl nicht für jede Gruppe ein gültiger Wahlvorschlag, bei gemeinsamer Wahl überhaupt kein gültiger Wahlvorschlag eingegangen, so gibt der Wahlvorstand dies sofort durch Aushang an den gleichen Stellen, an denen das Wahlausschreiben ausgehängt ist, bekannt. Gleichzeitig fordert er zur Einreichung von Wahlvorschlägen innerhalb einer Nachfrist von sechs Kalendertagen auf.

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

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

- a) bei Gruppenwahl, für welche Gruppe oder für welche Gruppen keine Vertreter gewählt werden können,
- b) bei gemeinsamer Wahl, dass diese Wahl nicht stattfinden kann.

§ 12 Bezeichnung der Wahlvorschläge

(1) Der Wahlvorstand versieht die Wahlvorschläge in der Reihenfolge ihres Eingangs mit Ordnungsnummern (Vorschlag I usw.). Ist ein Wahlvorschlag berichtigt worden, so ist der Zeitpunkt des Eingangs des berichtigten Wahlvorschlages maßgebend. Sind mehrere Wahlvorschläge gleichzeitig eingegangen, so entscheidet das von dem Vorsitzenden des Wahlvorstandes zu ziehende Los über die Reihenfolge.

(2) Der Wahlvorstand bezeichnet die Wahlvorschläge mit dem Familien- und Vornamen der in dem Wahlvorschlag an erster, zweiter und dritter Stelle benannten Bewerber, bei gemeinsamer Wahl mit dem Familien- und Vornamen der für die Gruppen an erster Stelle benannten Bewerber. Bei Wahlvorschlägen, die mit einem Kennwort versehen sind, ist auch das Kennwort anzugeben.

§ 13 Bekanntgabe der Wahlvorschläge

(1) Unverzüglich nach Ablauf der in § 7 Absatz 2 und § 11 Absatz 1 genannten Fristen, spätestens jedoch fünf Kalendertage vor Beginn der Stimmabgabe, gibt der Wahlvorstand die als gültig anerkannten Wahlvorschläge durch Aushang bis zum Abschluss der Stimmabgabe an den gleichen Stellen wie das Wahlausschreiben bekannt. Die Stimmzettel sollen in diesem Zeitpunkt vorliegen.

(2) Die Namen der Unterzeichner der Wahlvorschläge werden nicht bekannt gemacht.

§ 14 Sitzungsniederschriften

Der Wahlvorstand fertigt über jede Sitzung, in der über Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis (§ 3), über die Ermittlung der Zahl der zu wählenden Personalratsmitglieder und die Verteilung der Personalratssitze auf die Gruppen (§ 5), über die Zulassung von Wahlvorschlägen (§ 10) und über die Gewährung von Nachfristen

(§ 11) entschieden wird, eine Niederschrift. Sie ist von sämtlichen Mitgliedern des Wahlvorstandes zu unterzeichnen.

§ 15 Ausübung des Wahlrechts, Stimmzettel, ungültige Stimmabgabe

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

(2) Das Wahlrecht wird durch Abgabe eines Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt. Bei Gruppenwahl müssen die Stimmzettel für jede Gruppe, bei gemeinsamer Wahl alle Stimmzettel, dieselbe Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben.

Dasselbe gilt für die Wahlumschläge.

(3) Ist nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu wählen (§ 24 Absatz 1), so kann die Stimme nur für den gesamten Wahlvorschlag (Vorschlagsliste) abgegeben werden. Ist nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl zu wählen (§ 27 Absatz 1, § 29 Absatz 1), so wird die Stimme für die zu wählenden einzelnen Bewerber abgegeben.

(4) Ungültig sind Stimmzettel,

- a) die nicht in einem Wahlumschlag abgegeben sind,
- b) die nicht den Erfordernissen des Absatzes 2 Satz 2 entsprechen,
- c) aus denen sich der Wille des Wählers nicht zweifelsfrei ergibt,
- d) die ein besonderes Merkmal, einen Zusatz oder einen Vorbehalt enthalten.

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

§ 16 Wahlhandlung/Wahlräume

(1) Die Wahlräume sollen nach den örtlichen Verhältnissen so ausgewählt und eingerichtet werden, dass allen Wahlberechtigten, insbesondere behinderten und anderen Menschen mit Mobilitätsbeeinträchtigung, die Teilnahme an der Wahl erleichtert wird.

(2) Der Wahlvorstand trifft Vorkehrungen, dass der Wähler den Stimmzettel im Wahlraum unbeobachtet kennzeichnen und in den Wahlumschlag legen kann. Ist ein Wähler wegen seiner Behinderung zur Stimmabgabe nicht in der Lage, kann er eine Vertrauensperson bestimmen, deren er sich bei der Stimmabgabe bedienen will und gibt dies dem Wahlvorstand bekannt. Ein blinder oder sehbehinderter Wähler kann sich auf Antrag zur Kennzeichnung des Stimmzettels auch einer Stimmzettelschablone bedienen. Sollte er sich hierfür entscheiden, so ist 6 Wochen vor der Wahl beim Wahlvorstand eine entsprechende Schablone zu beantragen. Für die Aufnahme der Umschläge sind Wahlurnen zu verwenden. Vor Beginn der Stimmabgabe sind die Wahlurnen vom Wahlvorstand zu verschließen. Sie müssen so eingerichtet sein, dass die eingeworfenen Umschläge nicht vor Öffnung der Urne entnommen werden können. Findet Gruppenwahl statt, so kann die Stimmabgabe nach Gruppen getrennt durchgeführt werden; in jedem Falle sind jedoch getrennte Wahlurnen zu verwenden.

(3) Solange der Wahlraum zur Stimmabgabe geöffnet ist, müssen mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes oder zwei vom Wahlvorstand beauftragte Wahlhelfer im Wahlraum anwesend sein (§ 1 Absatz 1).

(4) Vor Einwurf des Wahlumschlages in die Urne ist festzustellen, ob der Wähler im Wählerverzeichnis eingetragen ist. Ist dies der Fall, übergibt der Wähler den Umschlag dem mit der Entgegennahme der Wahlumschläge betrauten Mitglied des

Wahlvorstandes, das ihn in Gegenwart des Wählers ungeöffnet in die Wahlurne legt. Die Stimmabgabe ist im Wählerverzeichnis zu vermerken.

(5) Wird die Wahlhandlung unterbrochen oder wird das Wahlergebnis nicht unmittelbar nach Abschluss der Stimmabgabe festgestellt, so hat der Wahlvorstand für die Zwischenzeit die Wahlurne so zu verschließen und aufzubewahren, dass der Einwurf oder die Entnahme von Stimmzetteln ohne Beschädigung des Verschlusses unmöglich ist. Bei Wiedereröffnung der Wahl oder bei Entnahme der Stimmzettel zur Stimmzählung hat sich der Wahlvorstand davon zu überzeugen, dass der Verschluss unversehrt ist.

§ 17 Schriftliche Stimmabgabe

(1) Einem Bediensteten, der im Zeitpunkt der Wahl verhindert ist, seine Stimme persönlich abzugeben, hat der Wahlvorstand auf Verlangen die Wahlvorschläge, den Stimmzettel und den Wahlumschlag sowie einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstandes und als Absender den Namen und die Anschrift des wahlberechtigten Bediensteten sowie den Vermerk »Schriftliche Stimmabgabe« trägt, auszuhändigen oder zu übersenden. Auf Antrag ist auch ein Abdruck des Wahlausschreibens auszuhändigen oder zu übersenden. Der Wahlvorstand hat die Aushändigung oder Übersendung im Wählerverzeichnis zu vermerken.

(2) Der Wähler gibt seine Stimme in der Weise ab, dass er den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel gelegt ist, unter Verwendung des Freiumschlages so rechtzeitig an den Wahlvorstand absendet oder übergibt, dass er vor Abschluss der Stimmabgabe vorliegt.

§ 18 Behandlung der schriftlich abgegebenen Stimmen

(1) Unmittelbar vor 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) Verspätet eingehende Briefumschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. Die Briefumschläge sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, wenn die Wahl nicht angefochten worden ist.

§ 19 Feststellung des Wahlergebnisses

(1) Unverzüglich, spätestens am dritten Kalendertag nach Beendigung der Stimmabgabe, stellt der Wahlvorstand das Wahlergebnis fest.

(2) Nach Öffnung der Wahlurne entnimmt der Wahlvorstand die Stimmzettel den Wahlumschlägen und prüft ihre Gültigkeit.

(3) Der Wahlvorstand zählt

- a) im Falle der Verhältniswahl die auf jede Vorschlagsliste,
- b) im Falle der Mehrheitswahl die auf jeden einzelnen Bewerber entfallenen gültigen Stimmzettel zusammen.

(4) 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.

(5) Die Sitzung, in der das Wahlergebnis festgestellt wird, muss den Bediensteten zugänglich sein.

§ 20 Wahlniederschrift

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

- a) bei Gruppenwahl die Summe der von jeder Gruppe abgegebenen Stimmen, bei gemeinsamer Wahl die Summe aller abgegebenen Stimmen,
- b) bei Gruppenwahl die Summe der von jeder Gruppe abgegebenen gültigen Stimmen, bei gemeinsamer Wahl die Summe aller abgegebenen gültigen Stimmen,
- c) die Zahl der ungültigen Stimmen,
- d) die für die Gültigkeit oder Ungültigkeit zweifelhafter Stimmen maßgebenden Gründe,
- e) im Falle der Verhältniswahl die Zahl der auf jede Vorschlagsliste entfallenen gültigen Stimmen, sowie die Errechnung der für die einzelnen Vorschlagslisten maßgebenden Zahlen und Zahlenbruchteile, im Falle der Mehrheitswahl die Zahl der auf jeden Bewerber entfallenen gültigen Stimmen,
- f) die Namen der gewählten Bewerber.

(2) Besondere Vorkommnisse bei der Wahlhandlung oder der Feststellung des Wahlergebnisses sind in der Niederschrift zu vermerken.

§ 21 Benachrichtigung der gewählten Bewerber

Der Wahlvorstand benachrichtigt die als Personalratsmitglieder Gewählten unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl.

§ 22 Bekanntmachung des Wahlergebnisses

Der Wahlvorstand gibt die Namen der als Personalratsmitglieder gewählten Bewerber durch zweiwöchigen Aushang an den gleichen Stellen wie das Wahlausschreiben bekannt.

§ 23 Aufbewahrung von Wahlunterlagen

Die Wahlunterlagen (Niederschriften, Bekanntmachungen, Stimmzettel usw.) werden vom Personalrat mindestens bis zur Durchführung der nächsten Personalratswahl aufbewahrt.

Zweiter Abschnitt Besondere Vorschriften für die Wahl mehrerer Personalratsmitglieder oder Gruppenvertreter

Erster Unterabschnitt Wahlverfahren bei Vorliegen mehrerer Wahlvorschläge (Verhältniswahl)

§ 24 Voraussetzungen für Verhältniswahl, Stimmzettel, Stimmabgabe

- (1) Nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) ist zu wählen, wenn
 - a) bei Gruppenwahl für die betreffende Gruppe mehrere gültige Wahlvorschläge,
 - b) bei gemeinsamer Wahl mehrere gültige Wahlvorschläge eingegangen sind. In diesen Fällen kann jeder Wähler seine Stimme nur für den gesamten Wahlvorschlag (Vorschlagsliste) abgeben.
- (2) Auf dem Stimmzettel sind die Vorschlagslisten in der Reihenfolge der Ordnungsnummern unter Angabe von Familienname, Vorname, Amts- oder Berufsbezeichnung und Gruppenzugehörigkeit der an erster und zweiter Stelle benannten Bewerber; bei gemeinsamer Wahl der für die Gruppen an erster Stelle benannten Bewerber untereinander aufzuführen; bei Listen, die mit einem Kennwort versehen sind, ist auch das Kennwort anzugeben.
- (3) Der Wähler hat auf dem Stimmzettel die Vorschlagsliste anzukreuzen, für die er seine Stimme abgeben will.

§ 25 Ermittlung der gewählten Gruppenvertreter bei Gruppenwahl

- (1) Bei Gruppenwahl werden die Summen der auf die einzelnen Vorschlagslisten einer Gruppe entfallenden Stimmen mit der Zahl der dieser Gruppe zustehenden Sitze multipliziert und durch die Gesamtzahl der auf alle Vorschlagslisten der Gruppe entfallenden Stimmen dividiert. Jede Vorschlagsliste erhält zunächst so viele Sitze, wie sich für sie ganze Zahlen ergeben. Sind danach noch Sitze zu vergeben, werden sie in der Reihenfolge der höchsten Zahlenbruchteile, die sich bei der Berechnung nach Satz 1 ergeben, auf die Wahlvorschläge verteilt. § 5 Absatz 2 Satz 4 gilt entsprechend. Ist bei gleichen Zahlenbruchteilen nur noch ein Sitz oder sind bei drei gleichen Zahlenbruchteilen nur noch zwei Sitze zu verteilen, entscheidet das vom Vorsitzenden des Wahlvorstandes zu ziehende Los.
- (2) Erhält eine Vorschlagsliste, die mehr als die Hälfte der auf alle Vorschlagslisten entfallenden Stimmen erreicht hat, bei der Berechnung nach Absatz 1 nicht mehr als die Hälfte der in der Gruppe zu vergebenden Sitze, so wird dieser Vorschlagsliste ein weiterer Sitz zugeteilt. Die Zahl der Sitze der übrigen Vorschlagslisten vermindert sich entsprechend. Dabei wird der zuletzt zugeteilte Sitz gekürzt. Sind zuletzt zwei Sitze durch Losverfahren zugeteilt worden, entscheidet das vom Vorsitzenden des Wahlvorstandes zu ziehende Los, welcher Sitz gekürzt wird.
- (3) Enthält eine Vorschlagsliste weniger Bewerber, als ihr nach den Absätzen 1 und 2 Sitze zustehen würden, fallen die überschüssigen Sitze den übrigen Vorschlagslisten entsprechend den bei der Berechnung nach Absatz 1 ermittelten Zahlen und Zahlenbruchteilen zu.
- (4) Innerhalb der Vorschlagslisten sind die Sitze auf die Bewerber in der Reihenfolge ihrer Benennung (§ 8 Absatz 2) zu verteilen.

§ 26 Ermittlung der gewählten Gruppenvertreter bei gemeinsamer Wahl

(1) Bei gemeinsamer Wahl werden die jeder Gruppe zustehenden Sitze getrennt, jedoch unter Verwendung eines einheitlichen Quotienten ermittelt. Der Quotient, der sich aus der Division der Summe der auf die jeweilige Vorschlagsliste entfallenen Stimmen durch die Gesamtzahl der auf alle Vorschlagslisten entfallenen Stimmen ergibt, wird mit der Zahl der in der jeweiligen Gruppe zu vergebenden Sitze multipliziert. In der jeweiligen Gruppe erhält jede Vorschlagsliste zunächst so viele Sitze, wie sich für sie ganze Zahlen ergeben. Sind danach noch Sitze zu vergeben, werden sie in der Reihenfolge der höchsten Zahlenbruchteile, die sich bei der Berechnung nach Satz 2 ergeben, auf die Vorschlagslisten verteilt. § 25 Absatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(2) Erhält eine Vorschlagsliste, die mehr als die Hälfte der auf alle Vorschlagslisten entfallenen Stimmen erreicht hat, bei der Berechnung nach Absatz 1 nicht mehr als die Hälfte der in der jeweiligen Gruppe zu vergebenden Sitze, so wird dieser Vorschlagsliste ein weiterer Sitz zugeteilt. § 25 Absatz 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(3) Enthält eine Vorschlagsliste weniger Bewerber einer Gruppe, als ihr nach den Absätzen 1 und 2 Sitze zustehen würden, so fallen die überschüssigen Sitze dieser Gruppe den Angehörigen derselben Gruppe auf den übrigen Vorschlagslisten entsprechend den bei der Berechnung nach Absatz 1 ermittelten Zahlen und Zahlenbruchteilen zu.

(4) Innerhalb der Vorschlagslisten werden die den einzelnen Gruppen zustehenden Sitze auf die Angehörigen der entsprechenden Gruppe in der Reihenfolge ihrer Benennung verteilt.

Zweiter Unterabschnitt Wahlverfahren bei Vorliegen eines Wahlvorschlages (Mehrheitswahl)

§ 27 Voraussetzungen für Mehrheitswahl, Stimmzettel, Stimmabgabe

(1) Nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Personenwahl) ist zu wählen, wenn

- a) bei Gruppenwahl für die betreffende Gruppe nur ein gültiger Wahlvorschlag,
- b) bei gemeinsamer Wahl nur ein gültiger Wahlvorschlag eingegangen ist. In diesen Fällen kann jeder Wähler nur solche Bewerber wählen, die in dem Wahlvorschlag aufgeführt sind.

(2) In den Stimmzettel werden die Bewerber aus dem Wahlvorschlag in unveränderter Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname, Amts- oder Berufsbezeichnung und Gruppenzugehörigkeit übernommen. Der Wähler hat auf dem Stimmzettel die Namen der Bewerber anzukreuzen, für die er seine Stimme abgeben will. Der Wähler darf

- a) bei Gruppenwahl nicht mehr Namen ankreuzen, als für die betreffende Gruppe Vertreter zu wählen sind,
- b) bei gemeinsamer Wahl nicht mehr Namen ankreuzen, als Personalratsmitglieder zu wählen sind.

§ 28 Ermittlung der gewählten Bewerber

- (1) Bei Gruppenwahl sind die Bewerber in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenen Stimmzahlen gewählt. Bei gleicher Stimmzahl entscheidet das von dem Vorsitzenden des Wahlvorstandes zu ziehende Los.
- (2) Bei gemeinsamer Wahl werden die den einzelnen Gruppen zustehenden Sitze mit den Bewerbern dieser Gruppen in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenen Stimmen besetzt. Absatz 1 Satz 2 findet Anwendung.

Dritter Abschnitt Besondere Vorschriften für die Wahl eines Personalratsmitgliedes oder eines Gruppenvertreters (Mehrheitswahl)

§ 29 Voraussetzungen für Mehrheitswahl, Stimmzettel, Stimmabgabe, Wahlergebnis

- (1) Nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Personenwahl) ist zu wählen, wenn
 - a) bei Gruppenwahl nur ein Vertreter,
 - b) bei gemeinsamer Wahl nur ein Personalratsmitgliedzu wählen ist.
- (2) In den Stimmzetteln werden die Bewerber aus den Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname, Amts- oder Berufsbezeichnung übernommen.
- (3) Der Wähler hat auf dem Stimmzettel den Namen des Bewerbers anzukreuzen, für den er seine Stimme abgeben will.
- (4) Gewählt ist der Bewerber, der die meisten Stimmen erhalten hat. Bei gleicher Stimmzahl entscheidet das von dem Vorsitzenden des Wahlvorstandes zu ziehende Los.

ZWEITER TEIL Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter

§ 30 Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter

- (1) Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter gelten die §§ 1 bis 3, 6 bis 24, 27 und 29 entsprechend mit der Abweichung, dass sich die Zahl der zu wählenden Jugend- und Auszubildendenvertreter ausschließlich aus § 22 Absatz 1 bis 3 des Gesetzes ergibt und dass die Vorschriften der Gruppenwahl (§ 15 Absatz 2 des Gesetzes), über den Minderheitenschutz (§ 13 Absatz 3 des Gesetzes) und über die Zusammenfassung der Bewerber in den Wahlvorschlägen nach Gruppen (§ 8 Absatz 2 Satz 3) keine Anwendung finden. Dem Wahlvorstand muss mindestens ein nach § 10 des Gesetzes wählbarer Bediensteter angehören.
- (2) Sind mehrere Jugend- und Auszubildendenvertreter zu wählen und ist die Wahl auf Grund mehrerer Vorschlagslisten durchgeführt worden, werden die Summen der auf die einzelnen Vorschlagslisten entfallenen Stimmen mit der Zahl der zu wäh-

lenden Jugend- und Auszubildendenvertreter multipliziert und durch die Gesamtzahl der auf alle Vorschlagslisten entfallenen Stimmen dividiert. Jede Vorschlagsliste erhält zunächst so viele Sitze, wie sich für sie ganze Zahlen ergeben. Sind danach noch Sitze zu vergeben, werden sie in der Reihenfolge der höchsten Zahlenbrüche, die sich bei der Berechnung nach Satz 1 ergeben, auf die Vorschlagslisten verteilt. § 5 Absatz 2 Sätze 3 und 4 und § 25 Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

(3) Sind mehrere Jugend- und Auszubildendenvertreter zu wählen und ist die Wahl auf Grund eines Wahlvorschlages durchgeführt worden, so sind die Bewerber in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenen Stimmzahlen gewählt; bei Stimmgleichheit entscheidet das von dem Vorsitzenden des Wahlvorstandes zu ziehende Los.

DRITTER TEIL Wahl des Gesamtpersonalrats

§ 31 Entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Wahl des Personalrats

Für die Wahl des Gesamtpersonalrats gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 29 entsprechend, soweit sich aus den §§ 32 bis 40 nichts anderes ergibt.

§ 32 Leitung der Wahl

(1) Der Gesamtwahlvorstand leitet die Wahl des Gesamtpersonalrats. Die Durchführung der Wahl in den einzelnen Dienststellen übernehmen die Wahlvorstände bei diesen Dienststellen im Auftrag und nach den Richtlinien des Gesamtwahlvorstandes.

(2) Der Wahlvorstand gibt die Namen der Mitglieder des Gesamtwahlvorstandes und die dienstliche Anschrift seines Vorsitzenden in der Dienststelle durch Aushang bis zum Abschluss der Stimmabgabe bekannt.

§ 33 Feststellung der Bedienstetenzahl, Wählerverzeichnis

(1) Die Wahlvorstände stellen die Zahl der in den Dienststellen in der Regel beschäftigten Bediensteten und ihre Verteilung auf die Gruppen fest und teilen diese Zahlen unverzüglich schriftlich dem Gesamtwahlvorstand mit.

(2) Die Aufstellung der Wählerverzeichnisse und die Übersendung eines Durchschlages des Wählerverzeichnisses an den Gesamtwahlvorstand ist Aufgabe der Wahlvorstände. Die Behandlung von Einsprüchen gegen die Wählerverzeichnisse sowie die Prüfung der eingegangenen Wahlvorschläge auf die Erfordernisse der gesetzlichen Bestimmungen ist Aufgabe des Gesamtwahlvorstandes.

§ 34 Verteilung der Sitze der zu wählenden Gesamtpersonalratsmitglieder auf die Gruppen

Der Gesamtwahlvorstand ermittelt die Verteilung der Sitze der nach § 48 des Gesetzes zu wählenden Mitglieder des Gesamtpersonalrats auf die Gruppen.

§ 35 Gleichzeitige Wahl

Die Wahl des Gesamtpersonalrats soll möglichst gleichzeitig mit der Wahl der Personalräte bei den einzelnen Dienststellen stattfinden.

§ 36 Wahlausschreiben

- (1) Der Gesamtwahlvorstand erlässt das Wahlausschreiben.
- (2) Der Wahlvorstand gibt das Wahlausschreiben in der Dienststelle an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen durch Aushang in gut lesbarem Zustand bis zum Abschluss der Stimmabgabe bekannt.
- (3) Das Wahlausschreiben muss enthalten
 - a) Ort und Tag seines Erlasses;
 - b) die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Gesamtpersonalrats, getrennt nach Beamten und Arbeitnehmern;
 - c) Angaben darüber, ob die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen wählen (Gruppenwahl) oder vor Erlass des Wahlausschreibens gemeinsame Wahl beschlossen worden ist;
 - d) den Hinweis, dass nur Bedienstete wählen können, die in das Wählerverzeichnis eingetragen sind;
 - e) die Mindestzahl von wahlberechtigten Bediensteten, von denen ein Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss, und den Hinweis, dass jeder Bedienstete nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden kann;
 - f) die Aufforderung, Wahlvorschläge innerhalb von achtzehn Kalendertagen nach dem Erlass des Wahlausschreibens beim Gesamtwahlvorstand einzureichen; der letzte Tag der Einreichungsfrist ist anzugeben;
 - g) den Hinweis, dass nur fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge berücksichtigt werden und dass nur gewählt werden kann, wer in einen solchen Wahlvorschlag aufgenommen ist;
 - h) den Tag oder die Tage der Stimmabgabe.
- (4) Der Wahlvorstand ergänzt das Wahlausschreiben durch die folgenden Angaben:
 - a) die Angabe, wo und wann das für die Dienststelle aufgestellte Wählerverzeichnis und diese Wahlordnung zur Einsicht ausliegen;
 - b) 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;
 - c) den Ort, an dem die Wahlvorschläge bekannt gegeben werden;
 - d) den Ort und die Tageszeit der Stimmabgabe;
 - e) einen Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe.
- (5) Der Wahlvorstand vermerkt auf dem Wahlausschreiben den ersten und letzten Tag des Aushanges.
- (6) Offenbare Unrichtigkeiten des Wahlausschreibens können vom Gesamtwahlvorstand jederzeit berichtigt werden.
- (7) Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Wahl eingeleitet.

§ 37 Bekanntmachung des Gesamtwahlvorstandes

Bekanntmachungen nach den §§ 11 und 13 sind in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben in den Dienststellen auszuhängen.

§ 38 Sitzungsniederschriften

(1) Der Gesamtwahlvorstand fertigt eine Niederschrift über jede Sitzung, in der über die Verteilung der Sitze im Gesamtpersonalrat auf die Gruppen, über die Zulassung von Wahlvorschlägen und über die Gewährung von Nachfristen entschieden wird. Die Niederschrift ist von sämtlichen Mitgliedern des Gesamtwahlvorstandes zu unterzeichnen.

(2) Die Niederschrift über die Sitzungen, in denen über Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis entschieden ist, fertigt der Wahlvorstand.

§ 39 Stimmabgabe, Stimmzettel

Findet die Wahl des Gesamtpersonalrats zugleich mit der Wahl der Personalräte statt, so kann für die Stimmabgabe zu beiden Wahlen derselbe Umschlag verwendet werden. Für die Wahl des Gesamtpersonalrats sind Stimmzettel von anderer Farbe als für die Wahl des Personalrats zu verwenden.

§ 40 Feststellung und Bekanntmachung des Wahlergebnisses

(1) Die Wahlvorstände zählen die auf die einzelnen Vorschlagslisten oder, wenn Mehrheitswahl stattgefunden hat, die auf die einzelnen Bewerber entfallenen Stimmen. Sie fertigen eine Wahlniederschrift gemäß § 20.

(2) Die Niederschrift ist unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses dem Gesamtwahlvorstand zu übergeben. Die bei der Dienststelle entstandenen Unterlagen für die Wahl des Gesamtpersonalrats (§ 23) werden zusammen mit einer Abschrift der Niederschrift vom Personalrat aufbewahrt.

(3) Der Gesamtwahlvorstand zählt unverzüglich die auf jede Vorschlagsliste oder, wenn Mehrheitswahl stattgefunden hat, die auf jeden einzelnen Bewerber entfallenen Stimmen zusammen und stellt das Ergebnis der Wahl fest.

(4) Sobald die Namen der als Mitglieder des Gesamtpersonalrats gewählten Bewerber feststehen, teilt sie der Gesamtwahlvorstand den Wahlvorständen mit. Die Wahlvorstände geben sie durch zweiwöchigen Aushang in der gleichen Weise wie das Wahlausschreiben bekannt.

VIERTER TEIL Schlussvorschriften

§ 41 Berechnung von Fristen

Für die Berechnung der in dieser Verordnung festgelegten Fristen finden die §§ 186 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechende Anwendung.

§ 42 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage ihrer Verkündung in Kraft.¹

¹ Satz 1 betrifft das Inkrafttreten der WO in der ursprünglichen Fassung vom 11. Februar 1958.

Kommentar zum Bremischen Personalvertretungsgesetz

Einleitung Personalvertretung als Grundrechtsausübung*

Inhaltsübersicht

I. Legitimationsgrundlagen der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst	1– 3
II. Art. 47 BremVerf als Grundlage des bremischen Personalvertretungsrechts	4–12
III. Die Gesetzgebung des Bundes zum Personalvertretungsrecht	13–21
IV. Das Bremische Personalvertretungsgesetz	22–23
V. Personalvertretung und Demokratieprinzip.	24–41
VI. Art. 47 BremVerf als Maßstab des bremischen Personalvertretungsrechts	42–59
1. Art. 47 Abs. 1 BremVerf.	47–49
2. Art. 47 Abs. 2 BremVerf.	50–54
3. Art. 47 Abs. 3 BremVerf.	55–59

I. Legitimationsgrundlagen der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst

Mitbestimmung im öffentlichen Dienst hat eine **doppelte Legitimationsgrundlage**: I eine faktische und eine normative. Faktisch ist Mitbestimmung im öffentlichen Dienst ein wesentliches Element einer guten Public Corporate Governance. Normativ hat sie ihre Grundlage im Menschenwürdegebot, im Sozialstaatsprinzip und in einem starken Grundrechtsbezug.

Mitbestimmung im öffentlichen Dienst ist **ein wesentliches Element einer modernen kooperativen Verwaltungsorganisation und Verwaltungsführung**. 2 Für die betriebliche Mitbestimmung in privaten Unternehmen haben neuere Studien deren positive Wirkungen belegt (*Bertelsmann-Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung [Hrsg.]*, Bericht der Kommission Mitbestimmung, 1998, insbes. 8f., 13f.; *Frick*, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderband: Vom Manager- zum Finanzmarktkapitalismus, 2005, 418ff.). Danach arbeiten mitbestimmte Betriebe überdurchschnittlich produktiv und innovationsorientiert. Als Gründe werden die höhere Motivation und die Identifikation der Mitarbeiter/-innen mit ihrem Unternehmen genannt. Außerdem senke die Mitbestimmung die innerbetrieblichen Verhandlungskosten und unterstütze die Informationsweitergabe zwischen Management und Mitarbeiter/-innen. Sie fördere die Kooperationsbereitschaft der Belegschaften bei der Implementierung von Innovation durch Vertrauensbildung. Die Mitbestimmung habe den seit den 1990er-Jahren intensivierten Strukturwandel

* Die Abhandlung ist die erweiterte Fassung meiner Kommentierung des Art. 47 BremLV, in: *Fischer-Lescano/Rinken/Buse/Meyer/Stauch/Weber*, Verfassung der Freien Hansestadt Bremen, 2016.

nicht nur nicht behindert, sondern in vielen Fällen aktiv unterstützt. Innerhalb des Unternehmens helfe Mitbestimmung, Hierarchien zu überbrücken und den sozialen Abstand zwischen »unten« und »oben« zu verringern. Damit trage sie auch zur sozialen Integration der Gesellschaft insgesamt bei. Betriebliche Mitbestimmung biete einer erheblichen Zahl von Bürgern/-innen Gelegenheit zur Übernahme demokratischer Verantwortung. Die Erfahrung zeige, dass die Beteiligung der Beschäftigten und die Sicherung ihrer Rechte durch repräsentative Institutionen nicht Hindernisse für Effizienz, sondern im Gegenteil produktive Ressourcen sind. – Es erscheint in hohem Maße plausibel, die hier festgestellten positiven Wirkungen der betrieblichen Mitbestimmung zu verallgemeinern und auch für die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst in Anspruch zu nehmen. Dies vor allem, weil auch die öffentliche Verwaltung sich in einem Strukturwandel befindet, der wie in der Privatwirtschaft durch technologische Innovation und organisatorische Dezentralisierung gekennzeichnet ist – ein hochkomplexer Prozess, der nur in enger und vertrauensvoller Kooperation von Führungspersonal und Bediensteten erfolgreich sein kann.

- 3** Die **verfassungsrechtliche Legitimation der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst** ist vom BVerfG in Entscheidungen aus den Jahren 1970 und 1979 jedenfalls als grundrechtsnahes Recht der Bediensteten bejaht worden. Die Regelungen über Beteiligungsrechte – so heißt es dort – seien ein wichtiges Mittel zur Wahrung der Menschenwürde und der Persönlichkeitsentfaltung in der Dienststelle; sie wurzelten im Sozialstaatsgedanken und gingen auf Vorstellungen zurück, die auch den Grundrechtsverbürgungen der Art. 1, 2 und 5 Abs. 1 GG zu Grunde lägen (BVerfGE 28, 314, 323; 51, 43, 58; zur späteren Rechtsprechung des BVerfG vgl. Rn. 30–33). Das BVerwG argumentiert in ähnlicher Weise, wenn es den Zusammenhang von Selbstbestimmung und Mitbestimmung hervorhebt. Der durch das Sozialstaatsprinzip verbürgte kollektive Schutz durch Personalvertretungen solle den Beschäftigten *»an ihrem Arbeitsplatz und in ihrer Einbindung in die Dienststelle das größtmögliche Maß an Selbstentfaltung und Selbstbestimmung erhalten«* (BVerwGE 62, 55, 61f.). Der Gemeinsame Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes hat festgestellt, außer dem Sozialstaatsprinzip rechtfertige auch das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 GG) den kollektiven Schutz des arbeitenden Menschen durch Betriebsräte und Personalvertretungen (NJW 1987, 2571f. = PersR 1987, 163ff.). – Zur Grundrechtsdimension von Mitbestimmung grundlegend *Däubler*, Grundrecht, 129ff.; *Plander*, Grundrechtshilfe, Rn. 47ff.; jeweils m. w. N.; vgl. auch *Altwater*, § 1 Rn. 14, vor § 66 Rn. 8.

II. Art. 47 der Bremischen Landesverfassung (BremVerf) als Grundlage des bremischen Personalvertretungsrechts

- 4** Die Verfassung der Freien Hansestadt Bremen (BremVerf) vom 21. 10. 1947 belässt es nicht bei der allgemeinen verfassungsrechtlichen Legitimation von Mitbestimmung, sondern garantiert in **Art. 47 BremVerf Mitbestimmung im privaten und öffentlichen Bereich** ausdrücklich als **individuelles und kollektives Grundrecht**.

5 Art. 47 BremVerf

(1) *Alle Personen in Betrieben und Behörden erhalten gemeinsame Betriebsvertretungen, die in allgemeiner, gleicher, geheimer und unmittelbarer Wahl von den Arbeitnehmern zu wählen sind.*

(2) *Die Betriebsvertretungen sind dazu berufen, im Benehmen mit den Gewerkschaften gleichberechtigt mit den Unternehmern, in wirtschaftlichen, sozialen und personellen Fragen des Betriebs mitzubestimmen.*

(3) ¹Das hierfür geltende Recht wird das Gesetz über die Betriebsvertretungen unter Beachtung des Grundsatzes schaffen, dass zentrales Recht Landesrecht bricht. ²In dem Gesetz sind die öffentlich-rechtlichen Befugnisse der zuständigen Stellen des Landes und der Gemeinden sowie die parlamentarische Verantwortlichkeit bei den Behörden und bei den Betrieben, die in öffentlicher Hand sind, zu wahren.

Durch die ausdrückliche Grundrechtsgewährleistung in Art. 47 Abs. 1 und 2 BremVerf gewinnt Mitbestimmung im Recht der Freien Hansestadt Bremen einen besonderen Rang. Für das gem. Art. 47 Abs. 3 BremVerf erlassene BremPersVG ist **die grundrechtliche Fundierung von Personalvertretung Grundlage und primärer Maßstab** (vgl. dazu im Einzelnen Rn. 42ff.).

Die Forderung nach einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer/-innen im Arbeitsprozess ist eine alte **Forderung der Arbeiterbewegung** (zu den folgenden Rn. 8–10 vgl. ausführlich *Abendroth*, Sozialgeschichte der europäischen Arbeiterbewegung, 7. Aufl. 1970; *Schneider/Kuda*, Mitbestimmung, 1969; *Großmann/Mönch/Rohr*, Einführung, Rn. 1ff.; *Altvater*, Einleitung, Rn. 5ff.; *Richardi*, Einleitung, Rn. 8ff.; jeweils m. w. N.). Diese Forderung erfuhr im **Kaiserreich** nur eine rudimentäre und unzureichende Verwirklichung. Der durch das **Arbeiterschutzgesetz von 1891** in die Gewerbeordnung eingefügte § 134h stellte es in das Ermessen der Arbeitgeber, Arbeiterausschüsse einzurichten, die mit dem Arbeitgeber über eine von diesem zu erlassende Arbeitsordnung beraten sollten. Lediglich im Bergbau wurden Arbeiterausschüsse und auf Grund des **Hilfsgesetzes vom 5. 12. 1916** für kriegs- und versorgungswichtige Betriebe Arbeiter- und Angestelltenausschüsse zwingend vorgeschrieben – und dies erstmals nicht nur für den betrieblichen, sondern auch für den öffentlichen Bereich.

Die erste verfassungsrechtliche Grundlage der Mitbestimmung enthielt die **Weimarer Reichsverfassung vom 11. 8. 1919**. Sie sah in Art. 165 Abs. 2 für Arbeiter und Angestellte die Bildung von **Betriebsarbeiterräten** zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen sowie in Art. 130 Abs. 2 die Bildung besonderer **Beamtenvertretungen** vor. Der Zweispurigkeit der Verfassung folgend galt das **Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920** für alle Angestellten und Arbeiter/-innen in allen Betrieben, Geschäften und Verwaltungen des öffentlichen und privaten Rechts. In sozialen und personellen Angelegenheiten hatten die Betriebsräte Mitbestimmungsrechte, in wirtschaftlichen Angelegenheiten jedoch nur Beratungsrechte. Das Vorhaben eines gesonderten Gesetzes über Beamtenvertretungen konnte in der Weimarer Zeit nicht verwirklicht werden. Allerdings wurden in zahlreichen Verwaltungen Beamtenvertretungen auf Grund von Verordnungen oder Verwaltungsanweisungen errichtet. So galten auch in Bremen von 1923 bis 1933 Verordnungen über die Bildung von Beamtenausschüssen (*Großmann*, in: *Kröning*, HdbBremVerf, 227f.).

Nach der **nationalsozialistischen Machtübernahme** wurde die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst durch das **Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. 3. 1934** aufgehoben und der öffentliche Dienst einer am Führerprinzip orientierten Herrschaftsordnung unterstellt.

Nach dem **Zusammenbruch des NS-Regimes** erließ der Alliierte Kontrollrat das in allen vier Besatzungszonen geltende **Kontrollratsgesetz Nr. 22 (Betriebsrätegesetz-BRG) vom 10. 4. 1946**, das zur Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeiter/-innen und Angestellten in den einzelnen Betrieben die Errichtung und Tätigkeit von Betriebsräten gestattete. Dabei waren mit den Betrieben auch die Verwaltungen des öffentlichen Dienstes gemeint. Die von den

Ländern zur Konkretisierung des BRG erlassenen Vorschriften bezogen sich sowohl auf den betrieblichen als auch auf den öffentlichen Bereich. Vgl. dazu im Einzelnen *Altvater*, Einleitung, Rn. 11.

- 11 In den **bremischen Verfassungsdebatten** des Jahres 1947 spielte die Frage der Mitbestimmung eine zentrale Rolle. Die Debatten waren in unmittelbarer Reaktion auf die Zeit des Nationalsozialismus geprägt durch den Willen zu einer grundlegenden Neuordnung von Wirtschaft und Gesellschaft (vgl. *Schmidt*, Die verhinderte Neuordnung 1945–1952, 2. Aufl. 1971; *Schockenhoff*, Wirtschaftsverfassung und Grundgesetz, 1986, zu Bremen 83 ff.). Zwar stimmten die politischen Kräfte in der Einsicht überein, wirtschaftliche Macht, deren Missbrauch zur Durchsetzung und Erhaltung der nationalsozialistischen Unrechtsherrschaft als historisches Faktum noch präsent war, müsse begrenzt und kontrolliert werden; über den richtigen Weg aber gingen die Ansichten weit auseinander. Die gesellschaftspolitischen Grunddifferenzen, die abkürzend mit den Begriffen »sozialer Kapitalismus« und »demokratischer Sozialismus« charakterisiert werden können (dazu *Hartwich*, Sozialstaatspostulat und gesellschaftlicher status quo, 1970, 54 ff.), entfalteten sich u. a. in heftig ausgetragenen Meinungsverschiedenheiten über Ausmaß und Grenzen der betrieblichen Mitbestimmung (vgl. dazu *Krings*, Verfassungsgenese, 1993, 140 ff.; *Marßolek*, in: *Kröning*, 52 ff.). Während die bürgerlichen Parteien diese auf soziale Angelegenheiten beschränken wollten, forderten SPD und KPD nach dem Vorbild von Art. 47 HessVerf eine gleichberechtigte, im Benehmen mit den Gewerkschaften ausgeübte Mitbestimmung der Betriebsräte in wirtschaftlichen, sozialen und personellen Fragen. Die Differenzen zu diesem Punkt waren so tiefgehend, dass er ausgeklammert und den Bremerinnen und Bremern im **Volksentscheid vom 12. 10. 1947** zur Entscheidung vorgelegt wurde. Erst nachdem diese zugestimmt hatten, konnte **Art. 47 BremVerf in seiner geltenden Fassung** in Kraft treten.
- 12 Als Ausführungsgesetz zu Art. 47 BremVerf erging das **Bremische Betriebsrätegesetz (BremBRG) vom 10. 1. 1949** (BremGBL., 7 ff.). Gem. § 1 des Gesetzes waren zur Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmer bei den Betrieben der privaten Wirtschaft und den Betrieben und Behörden des Landes Bremen und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven Betriebsräte zu bilden (nach *Großmann/Mönch/Rohr*, Einführung, Rn. 23). Nach § 29 Abs. 2 i. V. m. § 31 hatte bei den staatlichen und kommunalen Behörden und Verwaltungen, wenn eine Einigung in personellen Fragen nicht zu erzielen war, an letzter Stelle der Senat bzw. der Bremerhavener Magistrat gemeinsam mit dem Ausschuss für Beamten-, Angestellten- und Arbeiterfragen zu entscheiden (nach *Spitta*, Kommentar zur Bremischen Verfassung von 1947, 1960, Art. 47, 107). Zur weiteren bremischen Gesetzgebung vgl. Rn. 22 f.

III. Die Gesetzgebung des Bundes zum Personalvertretungsrecht

- 13 Mit dem **Grundgesetz vom 23. 5. 1949** trat der Bundesgesetzgeber auf dem Gebiet der Mitbestimmung in Aktion. Er beseitigte die mit dem BRG (vgl. Rn. 10) eingeleitete Entwicklung zu einem einheitlichen Recht der kollektiven Interessenvertretung aller Beschäftigten in Wirtschaft und Verwaltung. Mit dem **Betriebsverfassungsgesetz vom 11. 10. 1952** schuf er auf der Grundlage der Gesetzgebungskompetenz aus Art. 74 Nr. 12 GG eine für Bund und Länder geltende, auf den Bereich der Wirtschaft beschränkte Gesamtregelung, mit der das einheitliche Betriebsräterecht der Länder aufgehoben wurde. Mit dem **Personalvertretungsgesetz (PersVG) vom 5. 8. 1955** regelte er auf der Grundlage des Art. 73 Nr. 8 GG das Recht der Interessenvertretung für die »im Dienste des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öf-