

**MODIFIED GERMAN TEXT* OF GERMAN PERSONNEL REPRESENTATION LAW (GPRL)
OF MARCH 15, 1974
FOR PRACTICAL APPLICATION BY THE U.S. FORCES**

(*NOTE: This text has been composed from the German Personnel Representation Law and the Protocol of Signature regarding article 56(9) of the Supplementary Agreement to the NATO Status of Forces Agreement. Sections and paragraphs of the law that are not pertinent to the Sending States Forces or are affected by the Protocol of Signature have been omitted or reworded as needed for practical application.)

| Inhaltsübersicht | Seite |
|--|--------------|
| ERSTER TEIL | |
| PERSONALVERTRETUNGEN | |
| ERSTES KAPITEL | |
| ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN | 4 |
| § 1 Geltungsbereich des Gesetzes | 4 |
| § 2 Natur der gesetzlichen Vorschriften | 4 |
| § 4 Beschäftigte | 4 |
| § 5 Gruppenbildung | 5 |
| § 6 Dienststellen | 5 |
| § 7 Vertretung der Dienststelle | 5 |
| § 8 Benachteiligungs-/Begünstigungsverbot | 5 |
| § 9 Schutz der Auszubildenden | 5 |
| § 10 Schweigepflicht | 6 |
| § 11 (gilt nicht für die Streitkräfte der Entsendestaaten) | 6 |
| ZWEITER TEIL | |
| BETRIEBSVERTRETUNG, STUFENVERTRETUNG, GESAMTBETRIEBSVERTRETUNG, PERSONALVERSAMMLUNG | 6 |
| ERSTER ABSCHNITT | |
| WAHL UND ZUSAMMENSETZUNG DER BETRIEBSVERTRETUNG | 6 |
| § 12 Betriebsvertretungspflicht | 6 |
| § 13 Wahlberechtigung | 6 |
| § 14 Wählbarkeit | 7 |
| § 15 Wählbarkeit in besonderen Fällen | 7 |
| § 16 Größe der Betriebsvertretung | 7 |
| § 17 Vertretung der Gruppen | 8 |
| § 18 Abweichende Verteilung der Sitze in der Betriebsvertretung | 8 |
| § 19 Wahlverfahren | 8 |
| § 20 Bestellung des Wahlvorstandes | 9 |
| § 21 Wahl des Wahlvorstandes bei Dienststellen ohne Betriebsvertretung | 9 |
| § 22 Ersatzbestellung des Wahlvorstandes | 10 |
| § 23 Aufgaben des Wahlvorstandes | 10 |
| § 24 Verbot der Wahlbehinderung; Kosten der Wahl; Arbeitszeitversäumnis | 10 |
| § 25 Wahlanfechtung | 10 |
| ZWEITER ABSCHNITT | |
| AMTSZEIT DER BETRIEBSVERTRETUNG | 10 |
| § 26 Beginn und Dauer der Amtszeit | 10 |
| § 27 Neuwahl vor dem Ende der Amtszeit | 11 |
| § 28 Ausschluss aus der Betriebsvertretung, Auflösung | 11 |
| § 29 Erlöschen der Mitgliedschaft | 11 |
| § 30 (gilt nicht für die Streitkräfte der Entsendestaaten) | 12 |
| § 31 Ersatzmitglieder | 12 |
| DRITTER ABSCHNITT | |
| GESCHÄFTSFÜHRUNG DER BETRIEBSVERTRETUNG | 12 |
| § 32 Bildung des Vorstandes | 12 |
| § 33 Erweiterte Vorstandsbildung | 12 |
| § 34 Sitzungen der Betriebsvertretung | 13 |

| Inhaltsübersicht | Seite |
|---|--------------|
| § 35 Nichtöffentlichkeit und Zeitpunkt der Sitzungen | 13 |
| § 36 Teilnahme von Gewerkschaftsvertretern | 13 |
| § 37 Beschlussfassung, Beschlussfähigkeit | 13 |
| § 38 Vertretungsrecht | 13 |
| § 39 Suspensives Vetorecht | 14 |
| § 40 Teilnahme der Jugend- und Auszubildendenvertreter und der Vertreter der nichtständig Beschäftigten | 14 |
| § 41 Verhandlungsniederschrift | 14 |
| § 42 Geschäftsordnung | 14 |
| § 43 Sprechstunden | 15 |
| § 44 Kosten und Sachaufwand | 15 |
| § 45 Verbot der Beitragserhebung | 15 |
| | |
| VIERTER ABSCHNITT RECHTSSTELLUNG DER MITGLIEDER DER BETRIEBSVERTRETUNG | 15 |
| § 46 Ehrenamt, Dienstversäumnis, Freistellung | 15 |
| § 47 Schutz der Mitglieder der Betriebsvertretung vor außerordentlichen Kündigungen | 16 |
| | |
| FÜNFTER ABSCHNITT PERSONALVERSAMMLUNG | 17 |
| § 48 Zusammensetzung, Leitung, Teilversammlung | 17 |
| § 49 Ordentliche und außerordentliche Personalversammlung | 17 |
| § 50 Personalversammlung und Arbeitszeit | 17 |
| § 51 Zuständigkeit der Personalversammlung | 17 |
| § 52 Teilnahme des Dienststellenleiters und von Gewerkschaftsbeauftragten | 18 |
| | |
| SECHSTER ABSCHNITT STUFENVERTRETUNGEN UND GESAMTBETRIEBSVERTRETUNG | 18 |
| § 53 Bildung von Stufenvertretungen | 18 |
| § 54 Amtszeit, Geschäftsführung, Aufwandsentschädigung | 18 |
| § 55 Errichtung einer Gesamtbetriebsvertretung | 18 |
| § 56 Wahl, Amtszeit, Geschäftsführung | 19 |
| | |
| DRITTES KAPITEL JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG UND JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERSAMMLUNG | 19 |
| § 57 Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen | 19 |
| § 58 Aktives und passives Wahlrecht | 19 |
| § 59 Stärke und Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung | 19 |
| § 60 Wahl und Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung | 19 |
| § 61 Befugnisse der Jugend- und Auszubildendenvertretung | 20 |
| § 62 Sonstige, entsprechend anwendbare Bestimmungen | 20 |
| § 63 Jugend- und Auszubildendenversammlung | 20 |
| § 64 Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen | 21 |
| | |
| VIERTES KAPITEL VERTRETUNG DER NICHTSTÄNDIG BESCHÄFTIGTEN | 21 |
| § 65 Vertretung der nichtständig Beschäftigten | 21 |
| | |
| FÜNFTES KAPITEL BETEILIGUNG DER BETRIEBSVERTRETUNG ERSTER ABSCHNITT ALLGEMEINES | 22 |
| § 66 Monatsgespräch, Friedenspflicht | 22 |
| § 67 Allgemeine Grundsätze | 22 |
| § 68 Allgemeine Aufgaben | 22 |
| | |
| ZWEITER ABSCHNITT FORMEN UND VERFAHREN DER MITBESTIMMUNG UND MITWIRKUNG | 23 |

| Inhaltsübersicht | Seite |
|---|--------------|
| § 69 Mitbestimmungsverfahren | 23 |
| § 70 Initiativrecht der Betriebsvertretung | 24 |
| § 71 Einigungsstelle | 24 |
| § 72 Mitwirkungsverfahren | 25 |
| § 73 Dienstvereinbarungen | 25 |
| § 74 Durchführung der Beschlüsse; Verbot einseitiger Eingriffe | 25 |
| | |
| DRITTER ABSCHNITT | |
| ANGELEGENHEITEN, IN DENEN DIE BETRIEBSVERTRETUNG ZU BETEILIGEN IST | 25 |
| § 75 Mitbestimmung in personellen und sozialen Angelegenheiten | 25 |
| § 76 Mitbestimmung in sonstigen Angelegenheiten | 27 |
| § 77 Besondere Regelungen für bestimmte Gruppen von Beschäftigten, Versagungskatalog | 28 |
| § 78 Mitwirkung | 28 |
| § 79 Mitwirkung bei der Kündigung | 28 |
| § 80 Teilnahme an Prüfungen | 29 |
| § 81 Beteiligung an Gefahrenverhütung | 29 |
| | |
| VIERTER ABSCHNITT | |
| BETEILIGUNG DER STUFENVERTRETUNGEN UND DER GESAMTBETRIEBSVERTRETUNG | 30 |
| § 82 Beteiligung der Stufenvertretungen und der Gesamtbetriebsvertretung | 30 |
| | |
| SECHSTES KAPITEL | |
| GERICHTLICHE ENTSCHEIDUNGEN | 30 |
| § 83 Gerichtliche Entscheidungen | 30 |
| | |
| SIEBTES KAPITEL | |
| VORSCHRIFTEN FÜR BESONDERE VERWALTUNGSZWEIGE UND DIE BEHANDLUNG VON VERSCHLUSSSACHEN | 31 |
| § 92 Sondervorschriften für den Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung | 31 |
| § 93 Verschlussachen | 31 |
| | |
| DRITTER TEIL | |
| STRAFVORSCHRIFTEN | 32 |
| Strafgesetzbuch -- § 203 Verletzung von Privatgeheimnissen | 32 |
| Strafgesetzbuch -- § 353b Verletzung des Dienstgeheimnisses | 32 |

Erster Teil
Personalvertretungen
Erstes Kapitel
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich des Gesetzes

Dienststellen, in denen Betriebsvertretungen gebildet werden, sind die einzelnen Verwaltungsstellen und Betriebe einer Truppe und eines zivilen Gefolges in der Bundesrepublik nach näherer Bestimmung durch die betreffende Truppe.

§ 2
Gewerkschaften, Betriebsvertretung und Dienststelle

(1) Dienststelle und Betriebsvertretung arbeiten unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Dienststellenleiters oder seines Vertreters Zugang zu der Dienststelle zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Dienstablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Dienstgeheimnissen entgegenstehen.

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 3
Zwingende Natur der gesetzlichen Vorschriften

Durch Tarifvertrag kann das Personalvertretungsrecht nicht abweichend von diesem Gesetz geregelt werden.

§ 4
Beschäftigte

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Angestellte und Arbeiter einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

(2) (gilt nicht für die Streitkräfte der Entsendestaaten)

(3) Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag Angestellte sind oder die als Angestellte unter außertariflichen Bedingungen beschäftigt werden. Als Angestellte gelten auch Beschäftigte, die sich in einer beruflichen Ausbildung für eine Angestelltentätigkeit befinden.

(4) Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag Arbeiter sind, einschließlich der Beschäftigten, die als Auszubildende für eine gewerbliche Tätigkeit beschäftigt werden.

(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

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

§ 5

Gruppenbildung

Die Angestellten und die Arbeiter bilden je eine Gruppe

§ 6

Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Verwaltungsstellen und Betriebe einer Truppe und eines zivilen Gefolges in der Bundesrepublik nach näherer Bestimmung durch die betreffende Truppe.

(2) Mittelbehörden sind die der obersten Dienstbehörde einer Truppe verwaltungsmäßig unmittelbar unterstellten Behörden, denen verwaltungsmäßig weitere Dienststellen nachgeordnet sind, nach näherer Bestimmung durch die betreffende Truppe. Oberste Dienstbehörden sind die Hauptquartiere einer Truppe, wie sie von den entsprechenden Entsendestaaten näher bestimmt werden, und die die endgültige Entscheidung über Angelegenheiten haben, an denen die Betriebsvertretungen beteiligt sind.

(3) Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, gelten als selbständige Dienststellen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. Der Beschluss ist für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Personalvertretung wirksam.

§ 7

Vertretung der Dienststelle

Für die Dienststelle handelt ihr Leiter. Er kann sich bei Besprechungen mit der Betriebsvertretung durch eine Person vertreten lassen, die in der Leitung der Dienststelle verantwortlich tätig und zur Verhandlung mit der Betriebsvertretung in dem gleichen Umfange wie der Dienststellenleiter bevollmächtigt ist. Bei obersten Dienstbehörden kann er auch den Leiter der Abteilung für Personal- und Verwaltungsangelegenheiten, bei Bundesoberbehörden ohne nachgeordnete Dienststellen und bei Behörden der Mittelstufe auch den jeweils entsprechenden Abteilungsleiter zu seinem Vertreter bestimmen. Das gleiche gilt für sonstige Beauftragte, sofern die Betriebsvertretung sich mit dieser Beauftragung einverstanden erklärt.

§ 8

Benachteiligungs-/Begünstigungsverbot

Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

§ 9

Schutz der 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.

§ 10

Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Abgesehen von den Fällen des § 68 Abs. 2 Satz 3 und des § 93 gilt die Schweigepflicht nicht für Mitglieder der Personalvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung und für die in Satz 1 bezeichneten Personen gegenüber der zuständigen Personalvertretung; sie entfällt ferner gegenüber der vorgesetzten Dienststelle, der bei ihr gebildeten Stufenvertretung und gegenüber dem Gesamtpersonalrat. Satz 2 gilt auch für die Anrufung der Einigungsstelle.

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

ZWEITER TEIL

BETRIEBSVERTRETUNG, STUFENVERTRETUNG, GESAMTBETRIEBSVERTRETUNG, PERSONALVERSAMMLUNG

ERSTER ABSCHNITT

WAHL UND ZUSAMMENSETZUNG DER BETRIEBSVERTRETUNG

§ 12

Betriebsvertretungspflicht

In allen Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind, werden Personalräte gebildet.

§ 13

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, dass sie infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen. Beschäftigte, die am Wahltag seit mehr als sechs Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, sind nicht wahlberechtigt.

(2) Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle. Das gilt nicht für Beschäftigte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrates

freigestellt sind. Satz 1 gilt ferner nicht, wenn feststeht, daß der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird.

(3) Beschäftigte in Berufsausbildung sind nur bei ihrer Stammdienststelle wahlberechtigt.

§ 14

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag

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

Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(2) Die in § 13 Abs. 3 genannten Personen sind nicht in eine Stufenvertretung wählbar.

(3) Nicht wählbar sind für die Personalvertretung ihrer Dienststelle die in § 7 genannten Personen sowie Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

(4) Von der Anwendung der Vorschriften des Gesetzes über die Wählbarkeit zu einer Betriebsvertretung, die die Dauer der Zugehörigkeit zu Dienststellen betreffen, kann Abstand genommen werden, soweit zwischen der Mehrheit der Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber hierüber eine Verständigung herbeigeführt wird.

§ 15

Wählbarkeit in besonderen Fällen

(1) Besteht die oberste Dienstbehörde oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der Voraussetzung des § 14 Abs. 1 Nr. 1.

(2) Die Voraussetzung des § 14 Abs. 1 Nr. 2 entfällt, wenn nicht mindestens fünfmal soviel wählbare Beschäftigte jeder Gruppe vorhanden wären, als nach den §§ 16 und 17 zu wählen sind.

§ 16

Größe der Betriebsvertretung

(1) Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel

| Wahlberechtigte Beschäftigte | Anzahl der Mitglieder |
|---|----------------------------------|
| 5 bis 20 | 1 |
| 21 bis 50 | 3 |
| 51 bis 150 | 5 |
| 151 bis 300 | 7 |
| 301 bis 600 | 9 |
| 601 bis 1,000 | 11 |

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit 1.001 bis 5.000 Beschäftigten um je zwei für je weitere angefangene 1.000, mit 5.001 und mehr Beschäftigten um je zwei für je weitere angefangene 2.000.

(2) Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt einunddreißig.

§ 17

Vertretung der Gruppen

(1) Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muß jede Gruppe entsprechend ihrer Stärke in der Betriebsvertretung vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Bei gleicher Stärke der Gruppen entscheidet das Los. Macht eine Gruppe von ihrem Recht, in der Betriebsvertretung vertreten zu sein, keinen Gebrauch, so verliert sie ihren Anspruch auf Vertretung.

(2) Der Wahlvorstand errechnet die Verteilung der Sitze auf die Gruppen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

(3) Eine Gruppe erhält mindestens

| Gruppenangehörige | | Vertreter |
|--------------------|----------|-----------|
| Bei weniger als 51 | | 1 |
| 51 | to 200 | 2 |
| 201 | to 600 | 3 |
| 601 | to 1,000 | 4 |
| 1,001 | to 3,000 | 5 |
| 3,001 | and more | 6 |

(4) Eine Betriebsvertretung, für die in § 16 Abs. 1 drei Mitglieder vorgesehen sind, besteht aus vier Mitgliedern, wenn eine Gruppe mindestens ebensoviel Beschäftigte zählt wie die beiden anderen Gruppen zusammen. Das vierte Mitglied steht der stärksten Gruppe zu.

(5) Eine Gruppe, der in der Regel nicht mehr als fünf Beschäftigte angehören, erhält nur dann eine Vertretung, wenn sie mindestens ein Zwanzigstel der Beschäftigten der Dienststelle umfaßt. Erhält sie keine Vertretung und findet Gruppenwahl statt, so kann sich jeder Angehörige dieser Gruppe durch Erklärung gegenüber dem Wahlvorstand einer anderen Gruppe anschließen.

(6) Die Betriebsvertretung soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.

(7) Die Geschlechter sollen im Personalrat entsprechend dem Zahlenverhältnis vertreten sein.

§ 18

Abweichende Verteilung der Sitze in der Betriebsvertretung

(1) Die Verteilung der Mitglieder der Betriebsvertretung auf die Gruppen kann abweichend von § 17 geordnet werden, wenn jede Gruppe dies vor der Neuwahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt.

(2) Für jede Gruppe können auch Angehörige anderer Gruppen vorgeschlagen werden. Die Gewählten gelten als Vertreter derjenigen Gruppe, für die sie vorgeschlagen worden sind. Satz 2 gilt auch für Ersatzmitglieder.

§ 19

Wahlverfahren

(1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Besteht der Personalrat aus mehr als einer Person, so wählen die Beamten und Arbeitnehmer ihre Vertreter (§ 17) je in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die wahlberechtigten Angehörigen jeder Gruppe vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Der Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Wahlberechtigten jeder Gruppe.

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

(4) Zur Wahl des Personalrates können die wahlberechtigten Beschäftigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten muß von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Gruppenangehörige. Die nach § 14 Abs. 3 nicht wählbaren Beschäftigten dürfen keine Wahlvorschläge machen oder unterzeichnen.

(5) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag der Beschäftigten von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein; Absatz 4 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(6) Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerber vorgeschlagen, muß der Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Angehörigen der Gruppe unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen sind. Absatz 4 Satz 3, 4 gilt entsprechend.

(7) Jeder Beschäftigte kann nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden

(8) Besteht in einer Dienststelle kein Personalrat, so können die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften zur Wahl des Personalrates Wahlvorschläge machen. Auf diese Wahlvorschläge sind die Absätze 4 bis 6 nicht anzuwenden.

(9) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muß von zwei Beauftragten unterzeichnet sein; die Beauftragten müssen Beschäftigte der Dienststelle sein und einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft angehören. Bei Zweifeln an der Beauftragung kann der Wahlvorstand verlangen, daß die Gewerkschaft die Beauftragung bestätigt.

§ 20

Bestellung des Wahlvorstandes

(1) Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt die Betriebsvertretung drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Sind in der Dienststelle Angehörige verschiedener Gruppen beschäftigt, so muß jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Hat die Dienststelle weibliche und männliche Beschäftigte, sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören. Je ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist berechtigt, an den Sitzungen des Wahlvorstandes mit beratender Stimme teilzunehmen.

(2) Besteht sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Betriebsvertretung 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. Absatz 1 gilt entsprechend. Die Personalversammlung wählt sich einen Versammlungsleiter.

§ 21

Wahl des Wahlvorstandes bei Dienststellen ohne Betriebsvertretung

Besteht in einer Dienststelle, die die Voraussetzungen des § 12 erfüllt, keine Betriebsvertretung, so beruft der Leiter der Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. § 20 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 22

Ersatzbestellung des Wahlvorstandes

Findet eine Personalversammlung (§ 20 Abs. 2, § 21) 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.

§ 23

Aufgaben des Wahlvorstandes

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens nach sechs Wochen stattfinden. Kommt 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. § 20 Abs. 2 Satz 3 und § 22 gelten entsprechend.

(2) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Angehörigen der Dienststelle durch Aushang bekannt. Dem Dienststellenleiter und den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Niederschrift zu übersenden.

§ 24

Verbot der Wahlbehinderung; Kosten der Wahl; Arbeitszeitversäumnis

(1) Niemand darf die Wahl der Betriebsvertretung behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. § 47 Abs. 1, 2 Satz 1 und 2 gilt für Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber entsprechend.

(2) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an den in den §§ 20 bis 23 genannten Personalversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten § 44 Abs. 1 Satz 2 und § 46 Abs. 2 Satz 2 entsprechend.

§ 25

Wahlanfechtung

Mindestens drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft oder der Leiter der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Arbeitsgericht 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.

ZWEITER ABSCHNITT

AMTSZEIT DER BETRIEBSVERTRETUNG

§ 26

Beginn und Dauer der Amtszeit

Die regelmäßige Amtszeit der Betriebsvertretung beträgt vier Jahre. Die Amtszeit beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Betriebsvertretung besteht, mit dem Ablauf seiner Amtszeit. Sie endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 27 Abs. 1 die regelmäßigen Betriebsvertretungswahlen stattfinden.

§ 27

Neuwahl vor dem Ende der Amtszeit

(1) Die regelmäßigen Betriebsvertretungswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.

(2) Außerhalb dieser Zeit ist die Betriebsvertretung zu wählen, wenn:

1. mit Ablauf von vierundzwanzig Monaten, vom Tage der Wahl gerechnet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist oder

2. die Gesamtzahl der Mitglieder der Betriebsvertretung auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist oder

3. die Betriebsvertretung mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder

4. die Betriebsvertretung durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder

5. in der Dienststelle keine Betriebsvertretung besteht.

(3) In den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1 bis 3 führt die Betriebsvertretung die Geschäfte weiter, bis die neue Betriebsvertretung gewählt ist.

(4) Ist eine in der Dienststelle vorhandene Gruppe, die bisher in der Betriebsvertretung vertreten war, durch kein Mitglied des Personalrates mehr vertreten, so wählt diese Gruppe neue Mitglieder.

(5) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Betriebsvertretungswahlen festgelegten Zeitraumes eine Betriebsvertretungswahl stattgefunden, so ist die Betriebsvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsvertretungswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit der Betriebsvertretung zu Beginn des für die regelmäßigen Betriebsvertretungswahlen festgelegten Zeitraumes noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Betriebsvertretung in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsvertretungswahlen neu zu wählen.

§ 28

Ausschluss aus der Betriebsvertretung, Auflösung

(1) Auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft kann das Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitgliedes aus der Betriebsvertretung oder die Auflösung der Betriebsvertretung wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Die Betriebsvertretung kann aus den gleichen Gründen den Ausschluss eines Mitgliedes beantragen. Der Leiter der Dienststelle kann den Ausschluss eines Mitgliedes aus der Betriebsvertretung oder die Auflösung der Betriebsvertretung wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten beantragen.

(2) Ist die Betriebsvertretung aufgelöst, so setzt der Vorsitzende der Arbeitsgerichte einen Wahlvorstand ein. Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die der Betriebsvertretung nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.

§ 29

Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der Betriebsvertretung erlischt durch:

1. Ablauf der Amtszeit,

2. Niederlegung des Amtes,

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
4. Ausscheiden aus der Dienststelle,
5. Verlust der Wählbarkeit,
6. gerichtliche Entscheidung nach § 28,
7. Feststellung nach Ablauf der in § 25 bezeichneten Frist, daß der Gewählte nicht wählbar war.

(2) Die Mitgliedschaft in der Betriebsvertretung wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Mitgliedes nicht berührt; dieses bleibt Vertreter der Gruppe, die es gewählt hat.

§ 31

Ersatzmitglieder

(1) Scheidet ein Mitglied aus der Betriebsvertretung aus, so tritt ein Ersatzmitglied ein. Das gleiche gilt, wenn ein Mitglied der Betriebsvertretung zeitweilig verhindert ist.

(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, so tritt der nicht gewählte Beschäftigte mit der nächst höheren Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein.

(3) § 29 Abs. 2 gilt entsprechend bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit vor dem Eintritt des Ersatzmitgliedes in die Betriebsvertretung.

(4) Im Falle des § 27 Abs. 2 Nr. 4 treten Ersatzmitglieder nicht ein.

DRITTER ABSCHNITT

GESCHÄFTSFÜHRUNG DER BETRIEBSVERTRETUNG

§ 32

Bildung des Vorstandes

(1) Die Betriebsvertretung bildet aus ihrer Mitte den Vorstand. Diesem muss ein Mitglied jeder in der Betriebsvertretung vertretenen Gruppe angehören. Die Vertreter jeder Gruppe wählen das auf sie entfallende Vorstandsmitglied. Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte.

(2) Die Betriebsvertretung bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt. Er bestimmt zugleich die Vertretung des Vorsitzenden durch seine Stellvertreter. Dabei sind die Gruppen zu berücksichtigen, denen der Vorsitzende nicht angehört, es sei denn, dass die Vertreter dieser Gruppen darauf verzichten.

(3) Der Vorsitzende vertritt die Betriebsvertretung im Rahmen der von dieser gefassten Beschlüsse. In Angelegenheiten, die nur eine Gruppe betreffen, vertritt der Vorsitzende, wenn er nicht selbst dieser Gruppe angehört, gemeinsam mit einem der Gruppe angehörenden Vorstandsmitglied die Betriebsvertretung.

§ 33

Erweiterte Vorstandsbildung

Hat die Betriebsvertretung elf oder mehr Mitglieder, so wählt sie aus ihrer Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit zwei weitere Mitglieder in den Vorstand. Sind Mitglieder der Betriebsvertretung aus Wahlvorschlagslisten mit verschiedenen Bezeichnungen gewählt worden und sind im Vorstand Mitglieder

aus derjenigen Liste nicht vertreten, die die zweitgrößte Anzahl, mindestens jedoch ein Drittel aller von den Angehörigen der Dienststelle abgegebenen Stimmen erhalten hat, so ist eines der weiteren Vorstandsmitglieder aus dieser Liste zu wählen.

§ 34

Sitzungen der Betriebsvertretung

(1) Spätestens sechs Arbeitstage nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder der Betriebsvertretung zur Vornahme der vorgeschriebenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Betriebsvertretung aus ihrer Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende der Betriebsvertretung an. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder der Betriebsvertretung zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Satz 3 gilt auch für die Ladung der Schwerbehindertenvertretung, der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Vertreter der nichtständig Beschäftigten, soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben.

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder der Betriebsvertretung, der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe, des Leiters der Dienststelle, in Angelegenheiten, die besonders schwerbeschädigte Beschäftigte betreffen, des Vertrauensmannes der Schwerbeschädigten oder in Angelegenheiten, die besonders die in § 57 genannten Beschäftigten betreffen, der Mehrheit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen 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.

§ 35

Nichtöffentlichkeit und Zeitpunkt der Sitzungen

Die Sitzungen der Betriebsvertretung sind nicht öffentlich; sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Betriebsvertretung hat bei der Anberaumung ihrer Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Der Leiter der Dienststelle ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen.

§ 36

Teilnahme von Gewerkschaftsvertretern

Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe der Betriebsvertretung kann ein Beauftragter einer in der Betriebsvertretung vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen; in diesem Falle sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.

§ 37

Beschlussfassung, Beschlussfähigkeit

(1) Die Beschlüsse der Betriebsvertretung werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(2) Die Betriebsvertretung ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

§ 38

Vertretungsrecht

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

(2) In Angelegenheiten, die lediglich die Angehörigen einer Gruppe betreffen, sind nach gemeinsamer Beratung in der Betriebsvertretung nur die Vertreter dieser Gruppe zur Beschlussfassung berufen. Dies gilt nicht für eine Gruppe, die im Personalrat nicht vertreten ist.

§ 39

Suspensives Vetorecht

(1) Erachtet die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beschluss der Betriebsvertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch die vertretenen Beschäftigten, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von sechs Arbeitstagen vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. In dieser Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der unter den Mitgliedern der Betriebsvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden. Die Aussetzung eines Beschlusses nach Satz 1 hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

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

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss der Betriebsvertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbeschädigten erachtet.

§ 40

Teilnahme der Jugend- und Auszubildendenvertreter und der Vertreter der nichtständig Beschäftigten

(1) Ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der von dieser benannt wird, und die Schwerbehindertenvertretung können an allen Sitzungen der Betriebsvertretung beratend teilnehmen. An der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders die in § 57 genannten Beschäftigten betreffen, kann die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung beratend teilnehmen. Bei Beschlüssen der Betriebsvertretung, die überwiegend die in § 57 genannten Beschäftigten betreffen, haben die Jugend- und Auszubildendenvertreter Stimmrecht.

(2) An der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders die nichtständig Beschäftigten betreffen, können die in § 65 Abs. 1 bezeichneten Vertreter mit beratender Stimme teilnehmen.

§ 41

Verhandlungsniederschrift

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

(2) Haben der Leiter der Dienststelle oder Beauftragte von Gewerkschaften an der Sitzung teilgenommen, so ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich zuzuleiten. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben und der Niederschrift beizufügen.

§ 42

Geschäftsordnung

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die die Betriebsvertretung mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder beschließt.

§ 43

Sprechstunden

Die Betriebsvertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt er im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle.

§ 44

Kosten und Sachaufwand

(1) Die durch die Tätigkeit der Betriebsvertretung entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Mitglieder der Betriebsvertretung erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütungen nach den tariflichen Bestimmungen für Reisekosten der zivilen Arbeitnehmer der Truppe gezahlt.

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

(3) Der Betriebsvertretung werden in allen Dienststellen geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung gestellt.

§ 45

Verbot der Beitragshebung

Die Betriebsvertretung darf für ihre Zwecke von den Beschäftigten keine Beiträge erheben oder annehmen.

VIERTER ABSCHNITT

RECHTSSTELLUNG DER MITGLIEDER DER BETRIEBSVERTRETUNG

§ 46

Ehrenamt, Dienstversäumnis, Freistellung

(1) Die Mitglieder der Betriebsvertretung führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Betriebsvertretung erforderlich ist, hat keine Minderung des Arbeitsentgeltes zur Folge. Werden Betriebsvertretungsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.

(3) Mitglieder der Betriebsvertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder hat die Betriebsvertretung zunächst die nach § 32 Abs. 1 gewählten Vorstandsmitglieder, sodann die nach § 33 gewählten Ergänzungsmitglieder und schließlich weitere Mitglieder zu berücksichtigen. Bei weiteren Freistellungen sind die auf die einzelnen Wahlvorschlagslisten entfallenden Stimmen im Wege des Höchstzahlverfahrens zu berücksichtigen, wenn die Wahl der Betriebsvertretung nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt (§ 19 Abs. 3 Satz 1) wurde; dabei sind die nach Satz 2 freigestellten Vorstandsmitglieder von den auf jede Wahlvorschlagsliste entfallenden Freistellungen abzuziehen. Im Falle der Personenwahl (§ 19 Abs. 3 Satz 2) bestimmt sich die Rangfolge der weiteren freizustellenden Mitglieder nach der Zahl der für sie bei der Wahl zur Betriebsvertretung abgegebenen Stimmen. Sind die Mitglieder der in der Betriebsvertretung vertretenen Gruppen teils nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, teils im Wege der Personenwahl gewählt worden, sind bei weiteren Freistellungen die Gruppen entsprechend der Zahl ihrer Mitglieder nach dem Höchstzahlverfahren zu berücksichtigen; innerhalb der Gruppen bestimmen sich die weiteren Freistellungen in diesem Fall je nach Wahlverfahren in entsprechender Anwendung des Satzes 3 und nach Satz 4. Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen.

(4) Von ihrer dienstlichen Tätigkeit sind nach Absatz 3 ganz freizustellen in Dienststellen mit in der Regel:

| | | | | | |
|-------|-----|--------|--------------|----|-------------|
| 300 | bis | 600 | Arbeitnehmer | 1 | Mitglied, |
| 601 | bis | 1,000 | Arbeitnehmer | 2 | Mitglieder, |
| 1,001 | bis | 2,000 | Arbeitnehmer | 3 | Mitglieder, |
| 2,001 | bis | 3,000 | Arbeitnehmer | 4 | Mitglieder, |
| 3,001 | bis | 4,000 | Arbeitnehmer | 5 | Mitglieder, |
| 4,001 | bis | 5,000 | Arbeitnehmer | 6 | Mitglieder, |
| 5,001 | bis | 6,000 | Arbeitnehmer | 7 | Mitglieder, |
| 6,001 | bis | 7,000 | Arbeitnehmer | 8 | Mitglieder, |
| 7,001 | bis | 8,000 | Arbeitnehmer | 9 | Mitglieder, |
| 8,001 | bis | 9,000 | Arbeitnehmer | 10 | Mitglieder, |
| 9,001 | bis | 10,000 | Arbeitnehmer | 11 | Mitglieder |

In Dienststellen mit mehr als 10.000 Beschäftigten ist für je angefangene weitere 2.000 Beschäftigte ein weiteres Mitglied freizustellen. Von den Sätzen 1 und 2 kann im Einvernehmen zwischen Betriebsvertretung und Dienststellenleiter abgewichen werden.

(5) Die von ihrer dienstlichen Tätigkeit ganz freigestellten Betriebsvertretungsmitglieder erhalten eine monatliche Aufwandsentschädigung. Nur teilweise, aber mindestens für die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit freigestellte Betriebsvertretungsmitglieder erhalten die Hälfte der Aufwandsentschädigung nach Satz 1. Die Bundesregierung bestimmt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, die Höhe der Aufwandsentschädigung.

(6) Die Mitglieder der Betriebsvertretung sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit in der Betriebsvertretung erforderlich sind.

(7) Unbeschadet des Absatzes 6 hat jedes Mitglied der Betriebsvertretung während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind. Beschäftigte, die erstmals das Amt eines Betriebsvertretungsmitgliedes übernehmen und nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter gewesen sind, haben einen Anspruch nach Satz 1 für insgesamt vier Wochen.

§ 47

Schutz der Mitglieder der Betriebsvertretung vor außerordentlichen Kündigungen

(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Betriebsvertretung, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung der Betriebsvertretung. Verweigert die Betriebsvertretung ihre Zustimmung oder äußert sie sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrages, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

(2) Mitglieder der Betriebsvertretung dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft in der Betriebsvertretung aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Als Versetzung im Sinne des Satzes 1 gilt auch die mit einem Wechsel des Dienstortes verbundene Umsetzung in derselben Dienststelle; das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort. Die Versetzung oder Abordnung von Mitgliedern der Betriebsvertretung bedarf der Zustimmung der Betriebsvertretung.

(3) Für Beschäftigte in Berufsausbildung gelten die Absätze 1, 2 und die §§ 15, 16 des Kündigungsschutzgesetzes nicht. Absätze 1 und 2 gelten ferner nicht bei der Versetzung oder Abordnung dieser Beschäftigten zu einer anderen Dienststelle im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis. Die Mitgliedschaft der in Satz 1 bezeichneten Beschäftigten in der Betriebsvertretung ruht unbeschadet des §

29, solange sie entsprechend den Erfordernissen ihrer Ausbildung zu einer anderen Dienststelle versetzt oder abgeordnet sind.

FÜNFTER ABSCHNITT PERSONALVERSAMMLUNG

§ 48

Zusammensetzung, Leitung, Teilversammlung

(1) Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. Sie wird vom Vorsitzenden der Betriebsvertretung geleitet. Sie ist nicht öffentlich.

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

§ 49

Ordentliche und außerordentliche Personalversammlung

(1) Die Betriebsvertretung hat einmal in jedem Kalenderhalbjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

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

(3) Auf Antrag einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft muß die Betriebsvertretung vor Ablauf von zwölf Arbeitstagen nach Eingang des Antrages eine Personalversammlung nach Absatz 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Personalversammlung und keine Teilversammlung durchgeführt worden sind.

§ 50

Personalversammlung und Arbeitszeit

(1) Die in § 49 Abs. 1 bezeichneten und die auf Wunsch des Leiters der Dienststelle einberufenen Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. Soweit in den Fällen des Satzes 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist den Teilnehmern Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Fahrkosten, die durch die Teilnahme an Personalversammlungen nach Satz 1 entstehen, werden in entsprechender Anwendung der tariflichen Bestimmungen für Reisekosten der zivilen Arbeitnehmer der Truppe erstattet.

(2) Andere Personalversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle abgewichen werden.

§ 51

Zuständigkeit der Personalversammlung

Die Personalversammlung kann der Betriebsvertretung Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten sowie Fragen der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. § 66 Abs. 2 und § 67 Abs. 1 Satz 3 gelten für die Personalversammlung entsprechend.

§ 52

Teilnahme des Dienststellenleiters und von Gewerkschaftsbeauftragten

(1) Beauftragte aller in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften sind berechtigt, mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilzunehmen. Die Betriebsvertretung hat die Einberufung der Personalversammlung den in Satz 1 genannten Gewerkschaften mitzuteilen. Ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretung oder der Gesamtbetriebsvertretung sowie ein Beauftragter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung besteht, können an der Personalversammlung teilnehmen.

(2) Der Leiter der Dienststelle kann an der Personalversammlung teilnehmen. An Versammlungen, die auf seinen Wunsch einberufen sind oder zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, hat er teilzunehmen.

SECHSTER ABSCHNITT

STUFENVERTRETUNGEN UND GESAMTBETRIEBSVERTRETUNG

§ 53

Bildung von Stufenvertretungen

(1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden bei den Behörden der Mittelstufe Bezirksbetriebsvertretungen, bei den obersten Dienstbehörden Hauptbetriebsvertretungen gebildet.

(2) Die Mitglieder der Bezirksbetriebsvertretung werden von den zum Geschäftsbereich der Behörde der Mittelstufe, die Mitglieder der Hauptbetriebsvertretung von den zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde gehörenden Beschäftigten gewählt.

(3) Die §§ 12 bis 16, § 17 Abs. 1, 2, 6 und 7, §§ 18 bis 21 und 23 bis 25 gelten entsprechend. § 14 Abs. 3 gilt nur für die Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. Eine Personalversammlung zur Bestellung des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes findet nicht statt. An ihrer Stelle übt der Leiter der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist, die Befugnis zur Bestellung des Wahlvorstandes nach § 20 Abs. 2, §§ 21 und 23 aus.

(4) Werden in einer Verwaltung die Betriebsvertretungen und Stufenvertretungen gleichzeitig gewählt, so führen die bei den Dienststellen bestehenden Wahlvorstände die Wahlen der Stufenvertretungen im Auftrage des Bezirks- oder Hauptwahlvorstandes durch; andernfalls bestellen auf sein Ersuchen die Betriebsvertretungen oder, wenn solche nicht bestehen, die Leiter der Dienststellen die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl der Stufenvertretungen.

(5) In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens einen Vertreter. Besteht die Stufenvertretung aus mehr als neun Mitgliedern, erhält jede Gruppe mindestens zwei Vertreter. § 17 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 54

Amtszeit, Geschäftsführung, Aufwandsentschädigung

(1) Für die Stufenvertretungen gelten die §§ 26 bis 39, 40 Abs. 1, §§ 41, 42, 44, 45, 46 Abs. 1 bis 3 und 5 bis 7, § 47 entsprechend, soweit in Absatz 2 nichts anderes bestimmt ist.

(2) § 34 Abs. 1 gilt mit der Maßgabe, das die Mitglieder der Stufenvertretung spätestens zwölf Arbeitstage nach dem Wahltag einzuberufen sind.

§ 55

Errichtung einer Gesamtbetriebsvertretung

In den Fällen des § 6 Abs. 3 wird neben den einzelnen Betriebsvertretungen eine Gesamtbetriebsvertretung gebildet.

§ 56

Wahl, Amtszeit, Geschäftsführung

Für die Gesamtbetriebsvertretung gelten § 53 Abs. 2 und 3 und § 54 Abs. 1 Halbsatz 1 entsprechend.

DRITTES KAPITEL

JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG UND JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERSAMMLUNG

§ 57

Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen

In Dienststellen, bei denen Betriebsvertretungen gebildet sind und denen in der Regel mindestens fünf Beschäftigte angehören, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Beschäftigte) oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet.

§ 58

Aktives und passives Wahlrecht

(1) Wahlberechtigt sind alle in § 57 genannten Beschäftigten. § 13 Abs. 1 gilt entsprechend.

(2) Wählbar sind Beschäftigte, die am Wahltag noch nicht das 26. Lebensjahr vollendet haben. § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Satz 2, Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 59

Stärke und Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel:

| In § 57 genannte Beschäftigte | Jugend- und Auszubildendenvertreter |
|--------------------------------------|--|
| 5 bis 20 | 1 |
| -21 bis 50 | 3 |
| -51 bis 200 | 5 |
| -201 bis 300 | 7 |
| -301 bis 1.000 | 11 |
| -Mehr als 1.000 | 15 |

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der der Dienststelle angehörenden in § 57 genannten Beschäftigten zusammensetzen..

(3) Die Geschlechter sollen in der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend ihrem Zahlenverhältnis vertreten sein.

§ 60

Wahl und Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung

(1) Die Betriebsvertretung bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. § 19 Abs. 1, 3, 4 Satz 1, Abs. 5, 7 und 9, § 20 Abs. 1 Satz 3 und 4, § 24 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 und § 25 gelten entsprechend.

(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, mit dem Ablauf ihrer Amtszeit. Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach Satz 3 die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und

Auszubildendenvertretung stattfinden. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung außerhalb des Zeitraums für die regelmäßigen Wahlen gilt § 27 Abs. 2 Nr. 2 bis 5, Abs. 3 und 5 entsprechend.

(3) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus drei oder mehr Mitgliedern, so wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

(4) Die §§ 28 bis 31 gelten entsprechend.

§ 61

Befugnisse der Jugend- und Auszubildendenvertretung

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den in § 57 genannten Beschäftigten dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, bei der Betriebsvertretung zu beantragen,

2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der in § 57 genannten Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,

3. Anregungen und Beschwerden von in § 57 genannten Beschäftigten, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, bei der Betriebsvertretung auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen in § 57 genannten Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

(2) Die Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit der Betriebsvertretung bestimmt sich nach § 34 Abs. 3, §§ 39 und 40 Abs. 1.

(3) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch die Betriebsvertretung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr die Betriebsvertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

(4) Die Betriebsvertretung hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu den Besprechungen zwischen Dienststellenleiter und Betriebsvertretung nach § 66 Abs. 1 beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders in § 57 genannte Beschäftigte betreffen.

(5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung der Betriebsvertretung Sitzungen abhalten; § 34 Abs. 1, 2 gilt sinngemäß. An den Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann ein von der Betriebsvertretung beauftragtes Betriebsvertretungsmitglied teilnehmen.

§ 62

Sonstige, entsprechend anwendbare Bestimmungen

Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die §§ 43 bis 45, § 46 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 und 6, Abs. 6, 7 und § 67 Abs. 1 Satz 3 sinngemäß. § 47 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die außerordentliche Kündigung, die Versetzung und die Abordnung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Zustimmung der Betriebsvertretung bedürfen. Für Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber gilt § 47 Abs. 1, 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 63

Jugend- und Auszubildendenversammlung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat einmal in jedem Kalenderjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung durchzuführen. Diese soll möglichst unmittelbar vor oder nach einer ordentlichen Personalversammlung stattfinden. Sie wird vom Vorsitzenden der Jugend- und

Auszubildendenvertretung geleitet. Der Betriebsvertretungsvorsitzende oder ein von der Betriebsvertretung beauftragtes anderes Mitglied soll an der Jugend- und Auszubildendenversammlung teilnehmen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften sind sinngemäß anzuwenden. Außer der in Satz 1 bezeichneten Jugend- und Auszubildendenversammlung kann eine weitere, nicht auf Wunsch des Leiters der Dienststelle einberufene Versammlung während der Arbeitszeit stattfinden.

§ 64

Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen

(1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden, soweit Stufenvertretungen bestehen, bei den Behörden der Mittelstufen Bezirks-Jugend- und Auszubildendenvertretungen und bei den obersten Dienstbehörden Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet. Für die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen gelten § 53 Abs. 2 und 4 sowie die §§ 57 bis 62 entsprechend.

(2) In den Fällen des § 6 Abs. 3 wird neben den einzelnen Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung gebildet. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

VIERTES KAPITEL

VERTRETUNG DER NICHTSTÄNDIG BESCHÄFTIGTEN

§ 65

Vertretung der nichtständig Beschäftigten

(1) Steigt während der Amtszeit des Personalrates die Zahl der Beschäftigten vorübergehend um mehr als 20 Personen, die voraussichtlich nur für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten beschäftigt werden, so wählen die nichtständig Beschäftigten in geheimer Wahl

| Nichtständig Beschäftigte | Vertreter |
|------------------------------|-----------|
| bei 21 bis 50 | 1 |
| bei 51 bis 100 | 2 |
| mehr als 100 | 3 |

Die Betriebsvertretung bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Im übrigen gelten für die Wahl der Vertreter § 13 Abs. 1 und 3, §§ 14, 17 Abs. 6 und 7, §§ 19, 24 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 und § 25 mit Ausnahme der Vorschriften über die Dauer der Zugehörigkeit zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde und zum öffentlichen Dienst entsprechend.

(2) Die Amtszeit der in Absatz 1 bezeichneten Vertreter endet mit Ablauf des für die Beschäftigung der nichtständig Beschäftigten vorgesehenen Zeitraums oder mit Wegfall der Voraussetzungen für ihre Wahl. § 26 Satz 2, § 27 Abs. 2 Nr. 2 bis 4, Abs. 3 und §§ 28 bis 31 gelten entsprechend.

(3) Für die in Absatz 1 bezeichneten Vertreter gelten §§ 43 bis 45, § 46 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 und § 67 Abs. 1 Satz 3 sinngemäß.

(4) An den Sitzungen der Betriebsvertretung nehmen die in Absatz 1 bezeichneten Vertreter nach Maßgabe des § 40 Abs. 2 teil.

**FÜNFTES KAPITEL
BETEILIGUNG DER BETRIEBSVERTRETUNG
ERSTER ABSCHNITT
ALLGEMEINES**

§ 66

Monatsgespräch, Friedenspflicht

(1) Der Leiter der Dienststelle und die Betriebsvertretung sollen mindestens einmal im Monat zu Besprechungen zusammentreten. In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebes behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

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

(3) Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist.

§ 67

Allgemeine Grundsätze

(1) Dienststelle und Betriebsvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle 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. Dabei müssen sie sich so verhalten, daß das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. Der Leiter der Dienststelle und die Betriebsvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

(2) Beschäftigte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch in der Dienststelle nicht beschränkt.

(3) Die Betriebsvertretung hat sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen.

§ 68

Allgemeine Aufgaben

(1) Die Betriebsvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,
4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbeschädigter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen zu fördern,

5. Maßnahmen zur beruflichen Förderung Schwerbeschädigter zu beantragen,

6. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern,

7. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der in § 57 genannten Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten.

(2) Die Betriebsvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern der Betriebsvertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Beschäftigten der Betriebsvertretung zur Kenntnis zu bringen.

(3) Der Dienststellenleiter ist nicht verpflichtet, Mitgliedern der Betriebsvertretung, dem Ausschuss nach § 93 des Gesetzes und der Einigungsstelle, Unterlagen vorzulegen, soweit diese aus Gründen der Sicherheit Verschlussachen darstellen; das gleiche gilt für Auskünfte daraus. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben kann die Betriebsvertretung, soweit erforderlich, Zugang zu Sicherheitsbereichen haben. Soweit die Vorschriften der obersten Dienstbehörde der Truppe über die militärische Sicherheit einem solchen Zugang entgegenstehen oder ihn einschränken, erfolgt der Zugang unter den gleichen Bedingungen, unter denen auch zivilen Arbeitskräften der Zugang erlaubt ist.

ZWEITER ABSCHNITT FORMEN UND VERFAHREN DER MITBESTIMMUNG UND MITWIRKUNG

§ 69

Mitbestimmungsverfahren

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Betriebsvertretung unterliegt, kann sie nur mit ihrer Zustimmung getroffen werden.

(2) Der Leiter der Dienststelle unterrichtet die Betriebsvertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt ihre Zustimmung. Die Betriebsvertretung kann verlangen, dass der Leiter der Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet; die Betriebsvertretung kann außer in Personalangelegenheiten auch eine schriftliche Begründung verlangen. Der Beschluss der Betriebsvertretung über die beantragte Zustimmung ist dem Leiter der Dienststelle innerhalb von zehn Arbeitstagen mitzuteilen. In dringenden Fällen kann der Leiter der Dienststelle diese Frist auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht die Betriebsvertretung innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert. Soweit dabei Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für einen Beschäftigten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, ist dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen.

(3) Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann der Leiter der Dienststelle oder die Betriebsvertretung die Angelegenheit binnen sechs Arbeitstagen auf dem Dienstwege den übergeordneten Dienststellen, bei denen Stufenvertretungen bestehen, vorlegen. Absatz 2 gilt entsprechend. Legt der Leiter der Dienststelle die Angelegenheit nach Satz 1 der übergeordneten Dienststelle vor, teilt er dies der Betriebsvertretung unter Angabe der Gründe mit.

(4) Ergibt sich zwischen der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Betriebsvertretung keine Einigung, so entscheidet die Einigungsstelle (§ 71); in den Fällen des § 77 Abs. 2 stellt sie fest, ob ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt. Die Einigungsstelle soll binnen zwei Monaten nach der Erklärung eines Beteiligten, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen, entscheiden. In den Fällen der §§ 76, 85 Abs. 1 Nr. 7 beschließt die Einigungsstelle, wenn sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde anschließt, eine Empfehlung an diese. Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig.

(5) Der Leiter der Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Er hat der Betriebsvertretung die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach den Absätzen 2 bis 4 einzuleiten oder fortzusetzen.

(6) Das Mitbestimmungsrecht kann, soweit im Einzelfall besonders schutzwürdige militärische Interessen entgegenstehen, in seinem Umfang beschränkt werden. Die oberste Dienstbehörde hat die Gründe für die Beschränkung des Mitbestimmungsrechts schriftlich darzulegen und den Umfang der Beschränkung zu bezeichnen. Sofern die Offenlegung der Gründe die Gefahr eines schweren Schadens für die Sicherheit des Entsendestaates oder seiner Truppe verursachen könnte, kann die oberste Dienstbehörde den Nachweis durch eine förmliche Erklärung bewirken, die durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts zu bestätigen ist. In diesen Fällen gilt das Mitwirkungsverfahren.

(7) In Fällen, in denen die Liegenschaften an die Bundesregierung zurückgegeben werden, verhindert die Anwendung des Mitbestimmungsrechts nicht die Rückgabe dieser Liegenschaften zu dem vorgesehenen Zeitpunkt, der den zuständigen deutschen Behörden von der Truppe mitgeteilt wurde. In diesen Fällen schließen die zuständigen deutschen Behörden besondere Vereinbarungen, um die Liegenschaften zu übernehmen, selbst wenn sie nicht völlig geräumt worden sind.

(8) Angelegenheiten, soweit sie durch Gesetz oder Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise gemäß Artikel 56 Absatz (5) Buchstabe (a) geregelt werden unterliegen nicht der Mitbestimmung.

§ 70

Initiativrecht der Betriebsvertretung

(1) Beantragt die Betriebsvertretung eine Maßnahme, die nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 bis 6 und 11 bis 17 ihrer Mitbestimmung unterliegt, so hat sie sie schriftlich dem Leiter der Dienststelle vorzuschlagen. Entspricht dieser dem Antrag nicht, so bestimmt sich das weitere Verfahren nach § 69 Abs. 3 und 4.

(2) Beantragt die Betriebsvertretung eine Maßnahme, die nach anderen als den in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Vorschriften ihrer Mitbestimmung unterliegt, so hat sie sie schriftlich dem Leiter der Dienststelle vorzuschlagen. Entspricht dieser dem Antrag nicht, so bestimmt sich das weitere Verfahren nach § 69 Abs. 3; die oberste Dienstbehörde entscheidet endgültig.

§ 71

Einigungsstelle

(1) Die Einigungsstelle wird bei der obersten Dienstbehörde gebildet. Sie besteht aus je drei Beisitzern, die von der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn, soweit nicht einvernehmlich der Präsident des Bundesverwaltungsgerichts oder der Generalsekretär der Westeuropäischen Union um die Bestellung ersucht wird, der Generalsekretär der Nordatlantikvertragsorganisation. Die oberste Dienstbehörde kann verlangen, dass die Mitglieder der Einigungsstelle zum Umgang mit Verschlussachen ermächtigt sind. Auf Ersuchen der betreffenden Truppe oder Betriebsvertretung können ständige oder Ad-hoc-Einigungsstellen eingesetzt werden, wenn die Umstände dies rechtfertigen.

(2) Die Verhandlung ist nicht öffentlich. Der obersten Dienstbehörde und der zuständigen Betriebsvertretung ist Gelegenheit zur mündlichen Äußerung zu geben. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann die Äußerung schriftlich erfolgen.

(3) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss. Sie kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst. Er muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere der Haushaltsgesetze und -vorschriften des Entsendestaates, die für die oberste Dienstbehörde der Truppe bindend sind, halten.

(4) Der Beschluss ist den Beteiligten zuzustellen. Er bindet, abgesehen von den Fällen des § 69 Abs. 4 Sätze 3, 5 die Beteiligten, soweit er eine Entscheidung im Sinne des Absatzes 3 enthält.

§ 72

Mitwirkungsverfahren

(1) Soweit die Betriebsvertretung an Entscheidungen mitwirkt, ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziele einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihr zu erörtern.

(2) Äußert sich die Betriebsvertretung nicht innerhalb von zehn Arbeitstagen oder hält sie bei Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. Erhebt die Betriebsvertretung Einwendungen, so hat sie dem Leiter der Dienststelle die Gründe mitzuteilen. § 69 Abs. 2 Satz 6 gilt entsprechend.

(3) Entspricht die Dienststelle den Einwendungen der Betriebsvertretung nicht oder nicht in vollem Umfange, so teilt sie der Betriebsvertretung ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe schriftlich mit.

(4) Die Betriebsvertretung einer nachgeordneten Dienststelle kann die Angelegenheit binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Mitteilung auf dem Dienstwege den übergeordneten Dienststellen, bei denen Stufenvertretungen bestehen, mit dem Antrag auf Entscheidung vorlegen. Diese entscheiden nach Verhandlung mit der bei ihnen bestehenden Stufenvertretung. § 69 Abs. 3 Sätze 2, 3 gilt entsprechend. Eine Abschrift seines Antrages leitet die Betriebsvertretung ihrer Dienststelle zu.

(5) Ist ein Antrag gemäß Absatz 4 gestellt, so ist die beabsichtigte Maßnahme bis zur Entscheidung der angerufenen Dienststelle auszusetzen.

(6) § 69 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 73

Dienstvereinbarungen

(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie dieses Gesetz ausdrücklich vorsieht. Sie werden durch Dienststelle und Betriebsvertretung gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzumachen.

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

§ 74

Durchführung der Beschlüsse; Verbot einseitiger Eingriffe

(1) Entscheidungen, an denen die Betriebsvertretung beteiligt war, führt die Dienststelle durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist.

(2) Die Betriebsvertretung darf nicht durch einseitige Handlungen in den Dienstbetrieb eingreifen.

DRITTER ABSCHNITT

ANGELEGENHEITEN, IN DENEN DIE BETRIEBSVERTRETUNG ZU BETEILIGEN IST

§ 75

Mitbestimmung in personellen und sozialen Angelegenheiten

(1) Die Betriebsvertretung hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Ziffern 1 und 2) bei

1. Einstellung. Die Mitbestimmung findet keine Anwendung; es gilt das Mitwirkungsverfahren.

2. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung, Eingruppierung. Die Mitbestimmung findet keine Anwendung; es gilt das Mitwirkungsverfahren.

3. Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort).

4. Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten.

5. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus.

6. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken.

7. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit.

(2) Die Betriebsvertretung hat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten bei:

1. Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen.

2. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen.

Hat ein Beschäftigter eine Leistung nach Nummer 1 beantragt, wird die Betriebsvertretung nur auf seinen Antrag beteiligt; auf Verlangen des Antragstellers bestimmt nur der Vorstand der Betriebsvertretung mit. Die Dienststelle hat der Betriebsvertretung nach Abschluss jedes Kalendervierteljahres einen Überblick über die Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen zu geben. Dabei sind die Anträge und die Leistungen gegenüberzustellen. Auskunft über die von den Antragstellern angeführten Gründe wird hierbei nicht erteilt.

(3) Die Betriebsvertretung (mit Ausnahme der Ziffer 13) hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

2. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte.

3. Aufstellung des Urlaubsplanes, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen dem Dienststellenleiter und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird.

4. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren.

5. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform. Das Mitbestimmungsrecht in dieser Angelegenheit findet nur auf Sozialeinrichtungen Anwendung, die ausschließlich für die zivilen Arbeitskräfte unterhalten werden.

6. Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmern.

7. Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen für Arbeitnehmer.

8. Inhalt von Personalfragebogen für Arbeitnehmer. Soweit der Inhalt von Personalfragebogen für Angestellte und Arbeiter Fragen der militärischen Sicherheit betrifft, findet anstelle der im Gesetz vorgesehenen Mitbestimmung das Mitwirkungsverfahren Anwendung.

9. Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmer.

10. Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten als Arbeitnehmer.

11. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen.

12. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens.

13. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen. Die Mitbestimmung findet keine Anwendung; es gilt das Mitwirkungsverfahren.

14. Absehen von der Ausschreibung von Dienstposten, die besetzt werden sollen.

15. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten.

16. Gestaltung der Arbeitsplätze. Das Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsplätze findet keine Anwendung, wenn sowohl Mitglieder der Truppe oder des zivilen Gefolges als auch zivile Arbeitskräfte in dieselbe Einrichtung oder dasselbe Programm einbezogen sind und die Zahl der betroffenen zivilen Arbeitskräfte nicht überwiegt.

17. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

(4) Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit (Absatz 3 Nr. 1) nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden.

(5) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung (Absatz 3) sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

§ 76

Mitbestimmung in sonstigen Angelegenheiten

(2) Die Betriebsvertretung hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über:

5. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs. Die Mitbestimmung findet keine Anwendung; es gilt das Mitwirkungsverfahren.

6. allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten.

7. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden. Die Mitbestimmung findet keine Anwendung; es gilt das Mitwirkungsverfahren.

8. Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen.

9. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten.

In den Fällen der Nummer 9 bestimmt die Betriebsvertretung nur auf Antrag des Beschäftigten mit; dieser ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen

§ 77

Besondere Regelungen für bestimmte Gruppen von Beschäftigten, Versagungskatalog

(1) In Personalangelegenheiten der in § 14 Abs. 3 bezeichneten Beschäftigten und bei Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit bestimmt der Personalrat nach § 75 Abs. 1, § 76 Abs. 1 nur mit, wenn sie es beantragen.

(2) Die Betriebsvertretung kann in den Fällen des § 75 Abs. 1 seine Zustimmung verweigern, wenn:

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung, den Frauenförderplan oder eine Verwaltungsanordnung oder gegen eine Richtlinie im Sinne des § 76 Abs. 2 Nr. 8 verstößt oder

2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder

3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der Beschäftigte oder Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.

§ 78

Mitwirkung

(1) Die Betriebsvertretung wirkt mit bei:

1. Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereiches. Der Dienststellenleiter legt der Betriebsvertretung Verwaltungsanordnungen vor deren Erlass zur Mitwirkung gemäß § 78 des Gesetzes vor, außer in den Fällen, in denen § 72 Absatz (6) in Verbindung mit § 69 Satz 5 des Gesetzes Anwendung findet.

2. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen.

(3) Vor der Weiterleitung von Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag ist der Personalrat anzuhören. Gibt der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle zu den Personalanforderungen eine Stellungnahme ab, so ist diese mit den Personalanforderungen der übergeordneten Dienststelle vorzulegen. Das gilt entsprechend für die Personalplanung.

(4) Absatz 3 gilt entsprechend für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen.

(5) Vor grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen ist die Betriebsvertretung anzuhören.

§ 79

Mitwirkung bei der Kündigung

(1) Die Betriebsvertretung wirkt bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber mit. § 77 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend. Die Betriebsvertretung kann gegen die Kündigung Einwendungen erheben, wenn nach ihrer Ansicht:

1. bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,

2. die Kündigung gegen eine Richtlinie im Sinne des § 76 Abs. 2 Nr. 8 verstößt,

3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann,

4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder

5. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt.

Wird dem Arbeitnehmer gekündigt, obwohl die Betriebsvertretung nach Satz 3 Einwendungen gegen die Kündigung erhoben hat, so ist dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme der Betriebsvertretung zuzuleiten, es sei denn, dass die Stufenvertretung in der Verhandlung nach § 72 Abs. 4 Satz 2 die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

(2) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Satz 4 nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Arbeitsgericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn

1. die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder

2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder

3. der Widerspruch der Betriebsvertretung offensichtlich unbegründet war.

(3) Vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Betriebsvertretung anzuhören. Der Dienststellenleiter hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat die Betriebsvertretung Bedenken, so hat sie sie unter Angabe der Gründe dem Dienststellenleiter unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich mitzuteilen.

(4) Eine Kündigung ist unwirksam, wenn die Betriebsvertretung nicht beteiligt worden ist.

§ 80

Teilnahme an Prüfungen

An Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt, kann ein Mitglied der für diesen Bereich zuständigen Betriebsvertretung, das von dieser benannt ist, beratend teilnehmen.

§ 81

Beteiligung an Gefahrenverhütung

(1) Die Betriebsvertretung hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.

(2) Der Dienststellenleiter und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen die Betriebsvertretung oder die von ihr bestimmten Betriebsvertretungsmitglieder derjenigen Dienststelle hinzuzuziehen, in der die Besichtigung oder Untersuchung stattfindet. Der Dienststellenleiter hat der Betriebsvertretung unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen des Dienststellenleiters mit den Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen von der Betriebsvertretung beauftragte Betriebsvertretungsmitglieder teil.

(4) Die Betriebsvertretung erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen sie nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.

(5) Der Dienststellenleiter hat der Betriebsvertretung eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch von der Betriebsvertretung zu unterschreibenden Unfallanzeige auszuhändigen.

VIERTER ABSCHNITT BETEILIGUNG DER STUFENVERTRETUNGEN UND DER GESAMTBETRIEBSVERTRETUNG

§ 82

Beteiligung der Stufenvertretungen und der Gesamtbetriebsvertretung

(1) In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, ist an Stelle der Betriebsvertretung die bei der zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen.

(2) Vor einem Beschluss in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt die Stufenvertretung der Betriebsvertretung Gelegenheit zur Äußerung. In diesem Falle verdoppeln sich die Fristen der §§ 69 und 72.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Betriebsvertretung und Gesamtbetriebsvertretung.

(4) Für die Befugnisse und Pflichten der Stufenvertretungen und der Gesamtbetriebsvertretung gelten die §§ 69 bis 81 entsprechend.

(5) Werden im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen personelle oder soziale Maßnahmen von einer Dienststelle getroffen, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Personalvertretung vorgesehen ist, so ist die Stufenvertretung bei der nächsthöheren Dienststelle, zu deren Geschäftsbereich die entscheidende Dienststelle und die von der Entscheidung Betroffenen gehören, zu beteiligen.

SECHSTES KAPITEL GERICHTLICHE ENTSCHEIDUNGEN

§ 83

Gerichtliche Entscheidungen

(1) Die Arbeitsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesarbeitsgericht, entscheiden außer in den Fällen der §§ 9, 25, 28 und 47 Abs. 1 über:

1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit, ...

2. Wahl und Amtszeit der Betriebsvertretungen und der in den §§ 57, 65 genannten Vertreter sowie die Zusammensetzung der Betriebsvertretungen und der Jugend- und Auszubildendenvertretungen,

3. Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Betriebsvertretungen und der in den §§ 57, 65 genannten Vertreter,

4. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.

(2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend. Die Bundesrepublik beteiligt sich im Namen einer Truppe oder eines zivilen Gefolges auf deren Antrag am Verfahren.

SIEBTES KAPITEL VORSCHRIFTEN FÜR BESONDERE VERWALTUNGSZWEIGE UND DIE BEHANDLUNG VON VERSCHLUSSACHEN

§ 92

Sondervorschrift für den Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung

Für den Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung gilt § 82 Abs. 5 mit folgender Maßgabe:

1. Werden personelle oder soziale Maßnahmen von einer Dienststelle, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Betriebsvertretung vorgesehen ist, mit Wirkung für einzelne Beschäftigte einer ihr nicht nachgeordneten Dienststelle getroffen, so ist die Betriebsvertretung dieser Dienststelle von deren Leiter zu beteiligen, nachdem zuvor ein Einvernehmen zwischen den Dienststellen über die beabsichtigte Maßnahme hergestellt worden ist.

2. Sind bei einer Dienststelle, bei der keine Stufenvertretung vorgesehen ist, zur Vorbereitung von Entscheidungen nach § 75 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 und Abs. 3 Nr. 5 mit Wirkung für andere Dienststellen Ausschüsse gebildet, so hat die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme mit einem Mitglied der Stufenvertretung bei der nächsthöheren, den genannten Dienststellen übergeordneten Dienststelle zu beraten. Dieses Mitglied ist von der Stufenvertretung zu benennen. Nummer 1 ist nicht anzuwenden.

§ 93

Verschlussachen

(1) Soweit eine Angelegenheit, an der eine Betriebsvertretung zu beteiligen ist, als Verschlussache mindestens des Geheimhaltungsgrades "VS-VERTRAULICH" eingestuft ist, tritt an die Stelle der Betriebsvertretung ein Ausschuss. Dem Ausschuss gehört höchstens je ein in entsprechender Anwendung des § 32 Abs. 1 gewählter Vertreter der in der Betriebsvertretung vertretenen Gruppen an. Die Mitglieder des Ausschusses müssen nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sein, Kenntnis von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten. Betriebsvertretungen bei Dienststellen, die Behörden der Mittelstufe nachgeordnet sind, bilden keinen Ausschuss; an ihre Stelle tritt der Ausschuss der Bezirksbetriebsvertretung.

(2) Wird der zuständige Ausschuss nicht rechtzeitig gebildet, ist der Ausschuss der bei der Dienststelle bestehenden Stufenvertretung oder, wenn dieser nicht rechtzeitig gebildet wird, der Ausschuss der bei der obersten Dienstbehörde bestehenden Stufenvertretung zu beteiligen.

(3) In in den in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Fällen müssen die Mitglieder der Einigungsstelle (§ 71) und ihr Vorsitzender ermächtigt sein, von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades Kenntnis zu erhalten.

(4) §§ 40, 82 Abs. 2 und die Vorschriften über die Beteiligung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen in den §§ 36 und 39 Abs. 1 sind nicht anzuwenden. Angelegenheiten, die als Verschlussachen eingestuft sind, werden in der Personalversammlung nicht behandelt.

(5) In den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 kann von dem Dienststellenleiter nicht verlangt werden, dem Ausschuss der Betriebsvertretung, den Betriebsvertretungsmitgliedern und der Einigungsstelle Unterlagen vorzulegen, die aus Sicherheitsgründen einer Geheimhaltungsstufe unterliegen.

DRITTER TEIL STRAFVORSCHRIFTEN

Mit Wirkung zum 1. Januar 1975, wurden die §§ 110 und 111 des Bundespersonalvertretungsgesetzes durch die nachstehenden Bestimmungen (Auszüge) aus dem deutschen Strafgesetzbuch ersetzt:

Strafgesetzbuch -- § 203 Verletzung von Privatgeheimnissen

(1) und (2) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart, das ihm als Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(3) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.

(4) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

Strafgesetzbuch -- § 353b Verletzung des Dienstgeheimnisses

(1) und (2) Wer ein Geheimnis das ihm anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist, unbefugt offenbart als Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt, und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Hat der Täter durch die Tat fahrlässig wichtige öffentliche Interessen gefährdet, so wird er mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(3) and (4) Der Versuch ist strafbar. Auf Ersuchen einer Truppe oder eines zivilen Gefolges beantragt die von der Bundesrepublik bestimmte Stelle die Strafverfolgung wegen Verletzung der Schweigepflicht nach Maßgabe des § 203 Absatz 2 Nummer (3) und des § 353 b Absatz 1 Nummer 3 des Strafgesetzbuches.