# Durchführung des Landespersonalvertretungsgesetzes

RdErl. des Innenministeriums vom 22.03.1996 - II A 2-7.03.02-1/96

***Gültig bis 10.04.2013***

[Link zur Vorschrift im SMBl. NRW. 2035:](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=1&gld_nr=2&ugl_nr=2035&bes_id=264&val=264&ver=7&sg=0&aufgehoben=J&menu=1)

**Inhalt:**

Durchführung des Landespersonalvertretungsgesetzes 1

1 Vertretung der Dienststelle gegenüber dem Personalrat (§ 8) 1

2 Schweigepflicht (§ 9) 1

3 Verlust des aktiven Wahlrechts bei Beurlaubungen (§ 10 Abs. 3 Buchst. c) 2

4 Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung und des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden an Sitzungen des Personalrats (§ 36 Abs. 1) 2

5 Reisen von Mitgliedern der Personalvertretungen (§ 40 Abs. 1 Satz 2, 3 und 4) 2

6 Aufwandsdeckungsmittel (§ 40 Abs. 2) 2

7 Bereitstellung von Hilfsmitteln (§ 40 Abs. 3 und 4) 3

8 Sachverständigen- und Rechtsanwaltskosten 3

9 Dienstbezüge und Arbeitsentgelt bei Versäumnis von Arbeitszeit und Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit (§ 42 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 4) 4

10 Verbot der Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges (§ 42 Abs. 3 Satz 4) 4

11 Freistellung von Mitgliedern des Personalrates (§ 42 Abs. 3 und Abs. 4) 5

12 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 42 Abs. 5) 5

13 Rechtsstellung der Ersatzmitglieder (§ 43 Satz 2) 6

14 Teilnahme von Mitgliedern der Stufenvertretungen an Personalversammlungen (§ 49 Satz 1) 6

15 Allgemeine Aufgaben (§ 64 Nr. 2) 6

16 Unterrichtung des Personalrats (§ 65 Abs. 1, 2 und 3) 6

17 Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens (§ 66 Abs. 2) 7

18 Entschädigung für Mitglieder der Einigungsstellen (§ 67 Abs. 2) 7

19 Letztentscheidungsrecht 7

20 Beteiligung des Personalrats bei Versetzungen und Abordnungen (§ 72 Abs. 1 Nr. 5 und Nr. 6) 7

21 Beteiligung des Personalrats bei Aufhebungs- oder Beendigungsverträgen (§ 72 a Abs. 2) 8

22 8

Bei der Durchführung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) bitte ich folgendes zu beachten:

## 1 Vertretung der Dienststelle gegenüber dem Personalrat (§ 8)

Die Dienststellenleitung kann sich vertreten lassen, aber nur von den in § 8 Abs. 1 Satz 2 genannten Personen und außerdem nur dann, wenn sie allgemein oder im konkreten Fall entscheidungsbefugt sind.

Gegenüber Personalvertretungen im kommunalen Bereich sind gem. § 8 Abs. 1 Satz 2 neben der Leiterin oder dem Leiter des für Personalangelegenheiten zuständigen Dezernats oder Amtes auch die Dezernentinnen und Dezernenten oder Amtsleiterinnen und Amtsleiter zur Vertretung der Dienststellenleitung gegenüber dem Personalrat berechtigt, die von dieser zur eigenverantwortlichen Entscheidung in Personalangelegenheiten ihres Dezernats oder Amtes ermächtigt sind.

Absatz 4 sieht vor, dass bei schriftlichen Äußerungen der Dienststelle gegenüber dem Personalrat auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterhalb der Ebene der Personalabteilungsleitung mit der Personalvertretung korrespondieren können. Dies gilt auch für die Einleitung von Mitbestimmungsverfahren gem. § 66 Abs. 2 Satz l und Stufenverfahren gem. § 66 Abs. 5 Satz 1. Außerdem enthält die Vorschrift das Gebot an die Dienststellenleitung, der Personalvertretung die Zeichnungsbefugten namentlich zu benennen. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass die Personalvertretung im Einzelnen davon Kenntnis erhält, wer zeichnungsbefugt ist.

## 2 Schweigepflicht (§ 9)

Zu den in § 9 Abs. 1 genannten Personen, die der Schweigepflicht unterliegen, gehört auch das dem Personalrat zur Verfügung gestellte Büropersonal. Dieses ist über die anlässlich der Tätigkeit für den Personalrat bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen auch gegenüber Vorgesetzten zur Verschwiegenheit verpflichtet.

## 3 Verlust des aktiven Wahlrechts bei Beurlaubungen (§ 10 Abs. 3 Buchst. c)

Das aktive Wahlrecht bleibt in den Fällen erhalten, in denen der Urlaub am Wahltag seit nicht mehr als 18 Monaten andauert. Ein am Wahltag seit mehr als 18 Monaten andauernder Urlaub - hierzu gehört z. B. Erziehungsurlaub, Urlaub aus familiären Gründen - führt zum Verlust des aktiven Wahlrechts. In diesen Fällen kann nicht mehr von der für die Ausübung des aktiven Wahlrechts notwendigen tatsächlichen Eingliederung in die Dienststelle ausgegangen werden.

## 4 Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung und des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden an Sitzungen des Personalrats (§ 36 Abs. 1)

Das Recht der Schwerbehindertenvertretung, an Sitzungen des Personalrats und Besprechungen gemäß § 63 LPVG teilzunehmen, ergibt sich bereits aus § 95 SGB IX. Die Schwerbehindertenvertretung ist von der oder dem Vorsitzenden des Personalrats unter Angabe der Tagesordnung einzuladen.

Entsprechendes gilt für den Vertrauensmann der Zivildienstleistenden, dessen Recht, an Sitzungen des Personalrats beratend teilzunehmen, bereits aus § 37 Zivildienstgesetz i. V. m. § 3 des Gesetzes über den Vertrauensmann der Zivildienstleistenden vom 16. Januar 1991 (BGB1. I S. 47), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.12.2001 (BGBl. I S. 4013, 4024) folgt.

## 5 Reisen von Mitgliedern der Personalvertretungen (§ 40 Abs. 1 Satz 2, 3 und 4)

5.1 Voraussetzung für die Erstattung von Reisekosten ist, dass die Reise zur Erfüllung von Aufgaben des Personalrates nach dem LPVG notwendig ist und der Personalrat die Durchführung der Reise beschließt. Der Dienststellenleitung ist die Reise rechtzeitig vorher anzuzeigen. Geht aus der Anzeige des Personalrates an die Dienststellenleitung hervor, dass die beabsichtigte Reise nicht notwendig ist, so soll der Personalrat rechtzeitig vor Antritt der Reise darauf hingewiesen werden, dass Reisekosten nicht erstattet werden, um ihm Gelegenheit zu geben, die Frage der Notwendigkeit der Reise erneut zu prüfen.

Die Bildung von auf Dauer angelegten Arbeitsgemeinschaften oder ähnlichen Organisationsformen zwischen Personalvertretungen ist im LPVG nicht vorgesehen. Zusammenkünfte von Personalvertretungen oder einzelner ihrer Mitglieder aus besonderen Anlässen können jedoch notwendig sein.

5.2 Die Vorsitzenden der Personalvertretungen können für alle Mitglieder, die eine Reise ausführen, eine gemeinsame Anzeige an die Dienststellenleitung richten.

5.3 Die in § 40 Abs. 1 Satz 4 genannten Reisen sind reisekostenrechtlich wie Dienstreisen abzugelten, unabhängig davon, ob das Personalratsmitglied voll, teilweise oder gar nicht freigestellt ist. Die Vorschrift betrifft insbesondere Personalratsmitglieder von Stufenvertretungen, wenn die Stufenvertretung an einem anderen Ort als dem bisherigen Dienstort des Personalratsmitglieds gebildet ist.

5.4 Zuständig für die Erstattung von Reisekosten ist unbeschadet der Regelung im Kommunalbereich die Dienststelle, bei der die Personalvertretung gebildet ist. Die Reisekostenabrechnungen können die Vorsitzenden der Personalvertretungen jeweils gesammelt dieser Dienststelle zuleiten. Beider Abrechnung der Reisekosten ist das Rundschreiben des Finanzministeriums über die Festsetzung von Aufwandsvergütungen nach § 7 Abs. 3 LRKG vom 22.12.1998, geändert durch Rundschreiben vom 20.12.2001 – B 2906-7.2 – IV A 4 -, zu beachten.

## 6 Aufwandsdeckungsmittel (§ 40 Abs. 2)

Die dem Personalrat nach § 40 Abs. 2 zustehenden Haushaltsmittel ergeben sich aus der Aufwandsdeckungsverordnung vom 25. Februar 1976 (GV. NRW. 1976 S. 89/SGV. NRW. 2035, GV. NRW. 2001 S. 870; ber. 2002 S. 80). Sie dienen der Deckung des Repräsentationsaufwandes, den der Personalrat über die mit seinen gesetzlichen Aufgaben verbundenen Auslagen (§ 40 Abs. 1 und 3) hinaus hat. Der Personalrat entscheidet allein darüber, in welcher Weise die ihm zu Verfügung stehenden Aufwandsmittel zu verwenden sind.

Repräsentationsaufwand kann z.B. entstehen durch:

1. Kleinere Geschenke oder Aufmerksamkeiten bei Gratulationen des Personalrats zu Dienstjubiläen oder herausgehobenen persönlichen Anlässen von Beschäftigten der Dienststelle,

2. kleinere Geschenke oder Aufmerksamkeiten bei Besuchen erkrankter Beschäftigter der Dienststelle,

3. Kranz- oder Blumenspenden des Personalrats aus Anlass des Todes von Beschäftigten,

4. Bewirtung von Besprechungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bei Besprechungen mit Mitgliedern der Stufenvertretung oder Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaften.

Über die Einnahmen und Ausgaben hat der Personalrat prüffähige Unterlagen (Kassenbücher in einfacher Form, Belege) bereitzuhalten.

Nach Feststellung des Haushaltsplaneswerden die veranschlagten Ausgabemittel pauschal an die einzelnen Personalvertretungen in voller Höhe ausgezahlt; aufgrund des Haushaltsvermerkes stehen die nicht verausgabten Mittel den Personalvertretungen auch über das laufende Haushaltsjahr hinaus zur Verfügung.

## 7 Bereitstellung von Hilfsmitteln (§ 40 Abs. 3 und 4)

Die Räume, die dem Personalrat zur Verfügung zu stellen sind, müssen für die Aufgaben des Personalrats geeignet, mit dem erforderlichen Mobiliar ausgestattet und mit den Telekommunikationsmitteln versehen sein, die für die Arbeit des Personalrats erforderlich sind.

Zum Schutz der Unterlagen des Personalrats, die personenbezogene Daten enthalten (z.B. Niederschriften, Personallisten), vor unbefugter Einsichtnahme hat die Dienststelle dem Personalrat geeignete Sicherungseinrichtungen zur Verfügung zu stellen.

Zum Geschäftsbedarf gehören insbesondere amtliche Verkündungsblätter, Schreibmaterialien und -geräte sowie kommentierte Ausgaben des LPVG, ferner sonstige Fachliteratur, soweit deren jederzeit mögliche Inanspruchnahme in den Büchereien der eigenen Dienststelle nicht gewährleistet ist.

Zum Büropersonal gehören Beschäftigte, die zur Erledigung von Schreib- und Registraturarbeiten erforderlich sind. Nichtbeamtetes Büropersonal ist zur Verschwiegenheit über die durch die dienstliche Tätigkeit bei der Personalvertretung bekannt gewordenen Tatsachen zu verpflichten [(§ 1 Abs. 1 Nr. 1 Verpflichtungsgesetz vom 2. März 1974 (BGB1.I S. 547), geändert durch Gesetz vom 15. August 1974 (BGB1. I S. 1942)].

Die Dienststelle trägt auch die Kosten der schriftlichen Mitteilungen des Personalrats an die Beschäftigten in Angelegenheiten, die sie unmittelbar betreffen. Über die Form der Mitteilung entscheidet der Personalrat.

## 8 Sachverständigen- und Rechtsanwaltskosten

Zu den von der Dienststelle im Rahmen der Personalratstätigkeit zu übernehmenden Kosten gehören auch die Kosten für die Beauftragung von Sachverständigen. Allerdings verpflichten der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit und das auch den Personalrat als Teil der Dienststelle treffende Gebot der sparsamen Haushaltsführung den Personalrat, die jeweils kostengünstigste Möglichkeit zu suchen. Der Personalrat muß bei „pflichtgemäßer Würdigung” der Umstände dazu kommen, dass der entstehende Aufwand zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben erforderlich ist, wenn er eine sachverständige Person beauftragen will. Es muss deshalb in solchen Fällen vorher feststehen, dass andere, weniger kostenintensive Informationsquellen zu dem - gesetzlich begrenzten - Thema nicht verfügbar sind. Der Personalrat muss sich somit zu seiner Information zunächst der ihm zur Verfügung stehenden Hilfen zur Informationsbeschaffung und -verarbeitung bedienen. Das schließt je nach Art und Schwierigkeit der Problemlage Erkundigungen bei Gewerkschaften - soweit sie sich im Rahmen des üblichen halten -, ferner die Selbstunterrichtung anhand von Fachliteratur - soweit dies fallbezogen erfolgen kann - sowie die Entgegennahme von Einzelauskünften durch die Dienststelle und die Teilnahme an von ihr angebotenen projektbezogenen Schulungsmaßnahmen ein.

Will der Personalrat weitergehende Informationsansprüche geltend machen, so müssen nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vorher alle Möglichkeiten einer Unterrichtung durch die Dienststelle selbst ausgeschöpft sein. Denn erst wenn die Dienststelle nach ihren Möglichkeiten den Personalrat abschließend unterrichtet hat, lässt sich die Frage beantworten, ob zum Verständnis der gegebenen Informationen Kenntnisse erforderlich sind, die der Personalrat nicht besitzt, die ihm auch die Dienststelle nicht zur Verfügung stellen kann und die ihm deshalb nur eine sachverständige Person vermitteln kann. Hiervon ist jedenfalls dann auszugehen, wenn zwischen einem festgestellten Defizit an Unterrichtung durch die Dienststelle und dem vom Personalrat geltend gemachten Bedürfnis nach einer Klärung durch eine sachverständige Person über den gemeinsamen Bezug zu demselben Beteiligungstatbestand hinausgehend auch ein sachlicher Zusammenhang besteht.

Zu den von der Dienststelle zu tragenden Kosten gehören auch die in einem Beschlussverfahren entstandenen Kosten, insbesondere die Rechtsanwaltskosten. Der Grundsatz zur sparsamen Haushaltsführung verpflichtet Dienststelle und Personalrat, unter Beachtung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach Möglichkeit darauf hinzuwirken, Beschlussverfahren zu vermeiden. Mit der Autonomie eines Personalrats ist es unvereinbar, die vorherige Zustimmung der Dienststelle für die Beauftragung einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwalts einzuholen. Die Übernahme derartiger Kosten erfolgt jedoch nicht unbeschränkt und in jedem Fall. Da es sich um die Verwendung öffentlicher Mittel handelt, hat der Personalrat die ihm - ebenso wie der Dienststelle - obliegende Pflicht zur sparsamen Haushaltsführung zu beachten. Die Gebühren einer Anwältin oder eines Anwalts bei der Einleitung eines Beschlussverfahrens sind daher nur dann von der Dienststelle zu ersetzen, wenn der Personalrat bei pflichtgemäßer, verständiger Würdigung aller Umstände die Beauftragung einer rechtsanwaltschaftlichen Vertretung für notwendig erachten konnte. Sie sind dann als nicht notwendig zu beurteilen, wenn die Einleitung des Beschlussverfahrens rein willkürlich erfolgte (z.B. wenn die Rechtsverfolgung nicht der Durchsetzung, Klärung oder Wahrnehmung der dem Personalrat zustehenden personalvertretungsrechtlichen Befugnisse und Rechte dient; wenn bei zwei gleichwertigen prozessualen Wegen der kostspieligere bestritten wird, z. B. wenn bei mehreren gleichgelagerten Fällen anstelle eines „Gruppenverfahrens” oder Musterverfahrens Einzelverfahren durchgeführt werden; vgl. auch Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 9. 3. 1992, PersR 1992, 243). Ebenso ist eine Kostenübernahme ausgeschlossen, wenn ein Urteilsverfahren mit dem Ziel der Durchsetzung eines individuellen, mit der personalvertretungsrechtlichen Aufgabenstellung nicht zusammenhängenden Anspruchs eines Personalratsmitglieds betrieben wird.

Die o. g. Grundsätze über die Übernahme von Sachverständigenkosten sind auch in den Fällen anzuwenden, in denen der Personalrat außerhalb von Beschlussverfahren eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt in Anspruch nimmt.

## 9 Dienstbezüge und Arbeitsentgelt bei Versäumnis von Arbeitszeit und Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit (§ 42 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 4)

9.1 Freigestellte Personalratsmitglieder im Beamten- oder Richterverhältnis erhalten ihre Besoldung gemäß § 1 Absätze 2 (Dienstbezüge) und 3 (Besoldung) Bundesbesoldungsgesetz weiter. Zulagen und Vergütungen nach Bundes- und Landesbesoldungsrecht, die nicht in festen Monatsbeträgen zustehen, werden in Höhe des monatlichen Durchschnitts des der Feststellung vorangegangenen Kalenderjahres bzw. sonst maßgeblichen Zeitraums gezahlt, soweit sie regelmäßig gewährt worden sind.

9.2 Freigestellte Personalratsmitglieder in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis erhalten als Arbeitsentgelt die Urlaubsvergütung (Urlaubslohn); der Aufschlag wird in der Höhe des im ersten Freistellungsjahr zustehenden Betrages fortgezahlt.

9.3 Leistungen nach den Nummern 9.1 und 9.2 werden den Veränderungen angepasst, die auch ohne Freistellung eingetreten wären.

9.4 Es entfallen während eines Urlaubs oder einer Erkrankung eines freigestellten Personalratsmitglieds

im Beamten- oder Richterverhältnis die Zulagen und Vergütungen, deren Gewährung von der Wahrnehmung der zulage- bzw. vergütungsberechtigten Obliegenheiten abhängig ist und die auch außerhalb der Personalratstätigkeit bei Urlaub oder Erkrankung entfallen (vgl. aber BBesGVwV zu § 42 Abs. 3 BBesG, bekannt gegeben mit RdErl. d. Finanzministeriums v. 19.09.1997 - SMB1. NRW. 20320 -),

in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis die Zulagen und der Aufschlag, die ohne die Personalratstätigkeit bei Urlaub oder Erkrankung entfallen wären.

9.5 Mit der Freistellung für die Personalratstätigkeit entfallen sämtliche Aufwandsentschädigungen (§ 17 BBesG und die entsprechenden Regelungen nach Landesrecht), Aufwandsvergütungen (§ 7 Abs. 3 LRKG) und Pauschvergütungen (§ 15 LRKG), auf deren Leistung vorher ein Anspruch bestanden hat.

## 10 Verbot der Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges (§ 42 Abs. 3 Satz 4)

Die Bestimmung ist herzuleiten aus der unmittelbar geltenden Rahmenvorschrift des § 107 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 (BGB1.I S. 693), zuletzt geändert durch Gesetz vom 9. Juli 2001 (BGB1. I S. 1510), nach der Mitglieder des Personalrates in ihrer beruflichen Entwicklung wegen der Personalratstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden dürfen.

Daraus folgt, dass freigestellte Mitglieder des Personalrates bei Erfüllen der beamten-, laufbahn- oder tarifrechtlichen Voraussetzungen in demselben Umfang am beruflichen Fortkommen teilhaben wie nicht freigestellte Beschäftigte. Im Falle einer möglichen Beförderung bzw. Höhergruppierung erfordert dies eine Nachzeichnung der Laufbahn oder des beruflichen Werdeganges der freigestellten Beschäftigten, um auf diese Weise Vergleichsmöglichkeiten zu den Leistungsbedingungen und -erfolgen anderer Beschäftigter zu erhalten, die für eine Beförderung bzw. Höhergruppie­rung in Betracht kommen.

Dabei darf im Hinblick auf eine spätere Beendigung der Freistellung nicht übersehen werden, dass mit einem Beförderungsamt oder einer höherwertigen Tätigkeit Aufgaben verbunden sein können, zu deren Bewältigung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind. Es liegt deshalb nicht zuletzt auch im Interesse des freigestellten Personalratsmitglieds, dass es das für das neue Arbeitsgebiet notwendige Wissen, neue Methoden und Fertigkeiten erwerben kann.

Bei langdauernden Freistellungen, die die Beurteilung der beruflichen Eignung erschweren, kann es zur gesicherten Bewertung des Leistungsvermögens erforderlich sein, Freistellungen zum Nachweis des Vorhandenseins der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu unterbrechen.

Bei Beamtinnen und Beamten wird eine Unterbrechung regelmäßig beim Aufstieg mit Laufbahngruppenwechsel und bei Beförderung in das Spitzenamt einer Laufbahn mit gleichzeitiger Funktionsänderung gefordert werden müssen. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird ebenfalls eine Unterbrechung bei vergleichbaren Eingruppierungen zu fordern sein.

Bei Bemessung der Unterbrechungsdauer sind insbesondere die Dauer der Freistellung und das fachliche Erfordernis des Beförderungsamtes oder Aufgabengebietes zu berücksichtigen.

## 11 Freistellung von Mitgliedern des Personalrates (§ 42 Abs. 3 und Abs. 4)

11.1 Über die Frage, welches Mitglied des Personalrats freigestellt werden soll, beschließt der Personalrat und unterrichtet davon die Dienststellenleitung, die für die dienstrechtliche Entscheidung zuständig ist. Diese hat vor ihrer Entscheidung zu prüfen, ob die vom Personalrat vorgesehenen Freistellungen unter den Voraussetzungen des § 42 Abs. 3 Satz 1 bis 3 erforderlich sind.

Die Freistellung eines Personalratsmitgliedes lässt das dienstrechtliche Verhältnis zu seiner Beschäftigungsbehörde und den dienstlichen Wohnsitz unberührt.

11.2 Zahl der Freistellungen (§ 42 Abs. 4)

Die in Absatz 4 enthaltenen Angaben über Freistellungen – bezogen auf bestimmte Beschäftigtenzahlen - bedeuten das Volumen, das sich aus vollständigen oder anteiligen Freistellungen zusammensetzen kann. Von diesen Regelwerten kann abgewichen werden, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Personalratsaufgaben erforderlich ist.

## 12 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 42 Abs. 5)

12.1 Die Dienststelle trägt die angemessenen Kosten der Teilnahme von Mitgliedern einer Personalvertretung an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

Erforderlich ist die Teilnahme an solchen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die Mitglieder von Personalvertretungen mit aktuellen Vorschriften, der maßgeblichen Rechtsprechung oder Grundsatzfragen der Personalratsarbeit vertraut machen. Die Themen müssen in engem Zusammenhang mit der Tätigkeit im Personalrat stehen, d. h., sie müssen für den Zuständigkeits- und Aufgabenbereich der Personalvertretung praktische Bedeutung haben oder voraussichtlich in absehbarer Zeit erlangen. Außerdem muss das Personalratsmitglied der Schulung bedürfen.

12.2 Bei Vorliegen der in Nummer l genannten Voraussetzungen besteht für Mitglieder des Personalrats, die an derartigen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen wünschen, Anspruch auf Freistellung vom Dienst. Die beabsichtigte Teilnahme ist der Dienststelle rechtzeitig unter Vorlage des Veranstaltungsprogrammes anzuzeigen.

Das Gleiche gilt für regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogene Ersatzmitglieder; regelmäßig bedeutet nicht die wiederholte Heranziehung nach einem bestimmten Ordnungsschema, vielmehr genügt eine Häufigkeit, die über eine nur gelegentliche Heranziehung hinausgeht.

12.3 Die im Sinne von Nummer l erforderliche Dauer einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung richtet sich nach Umfang und Schwierigkeitsgrad des Gegenstandes. Dabei ist davon auszugehen, dass auch bei schwierigen Themen die Dauer einer Veranstaltung fünf Arbeitstage nicht überschreitet. Die wiederholte Teilnahme an Schulungen zu gleicher Thematik bedarf unter dem Gesichtspunkt der Erforderlichkeit besonderer Überprüfung.

12.4 Werden in einer Schulungs- oder Bildungsveranstaltung neben Kenntnissen, die für die Personalratstätigkeit erforderlich im Sinne von Nummer 1 sind, auch Kenntnisse vermittelt, die für diese Tätigkeit allenfalls nützlich sind, so werden Freistellung und Kostenerstattung nur für den Teil der Tagung vorgenommen, in dem für die Personalratstätigkeit erforderliche Kenntnisse vermittelt werden. Die Zeiten der An- und Abreise können grundsätzlich hinzugerechnet werden. Übersteigt der Anteil der im Sinne der Nummer 1 erforderlichen Kenntnisse im Rahmen einer solchen Veranstaltung nicht 20 %, kommt weder eine Freistellung noch eine Kostenerstattung in Betracht.

12.5 Personalratsmitglieder, die an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen teilnehmen, erhalten Reisekostenvergütung nach den für Beamtinnen und Beamte der BesGr. A 15 geltenden Bestimmungen.

12.5.1 Erhält das teilnehmende Personalratsmitglied seines Amtes wegen unentgeltlich Verpflegung und Unterkunft, so sind die Kürzungsbestimmungen des §12 LRKG zu beachten. Das gilt auch, wenn Verpflegung und Unterkunft kostenlos bereitgestellt werden oder die Kosten hierfür in dem Teilnehmerbeitrag enthalten sind.

12.5.2 Entstehen dem teilnehmenden Personalratsmitglied bei diesen Veranstaltungen geringere Aufwendungen für Verpflegung oder Unterkunft als allgemein bei sonstigen Reisen, ist nach § 16 Abs.1 LRKG eine Aufwandsvergütung festzusetzen.

12.6 Die Nummern l bis 5 gelten sinngemäß für Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

12.7 Reisekostenerstattung nach diesem Erlass erfolgt im Landeshaushalt aus Kapitel 03 010 Titel 547 10.

## 13 Rechtsstellung der Ersatzmitglieder (§ 43 Satz 2)

Während der Zeit einer tatsächlichen Zugehörigkeit des Ersatzmitgliedes zum Personalrat unterliegt dieses dem besonderen Schutz des § 43 Satz 1.

## 14 Teilnahme von Mitgliedern der Stufenvertretungen an Personalversammlungen (§ 49 Satz 1)

An Personalversammlungen kann je ein beauftragtes Mitglied des Bezirkspersonalrats und des Hauptpersonalrats teilnehmen.

## 15 Allgemeine Aufgaben (§ 64 Nr. 2)

Als Regelungen im Sinne des § 64 Nr. 2 kommen auch die zugunsten der Beschäftigten geltenden Datenschutzvorschriften in Betracht.

## 16 Unterrichtung des Personalrats (§ 65 Abs. 1, 2 und 3)

16.1 Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, dem Personalrat die Unterlagen, die zur Erledigung seiner personalvertretungsrechtlichen Aufgaben erforderlich sind, unaufgefordert vorzulegen.

16.2 Bei Einstellungen ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die Unterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber dann vorzulegen, wenn sie eine Auswahl getroffen hat und dem Personalrat mitteilt, welche Person sie einzustellen beabsichtigt.

16.3 Das Teilnahmerecht des Personalrats an Vorstellungsterminen erstreckt sich auf alle verfahrensmäßig geregelten Auswahlgespräche der Dienststelle, die diese mit mehreren Bewerberinnen und Bewerbern führt. Auf die Dienstellenzugehörigkeit der Bewerberinnen und Bewerber kommt es nicht an. Von § 65 Abs. 2 werden jedoch nicht erfasst Gespräche im Rahmen von Beurteilungsverfahren, wie sie z.B. in den „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung von Lehrerinnen und Lehrern” des Kultusministeriums vom 25. 5. 1992 geregelt sind. Das Teilnahmerecht umfasst auch nicht die Teilnahme an schriftlichen Prüfungen im Rahmen von Auswahlverfahren und an Auswahlgesprächen, die von Institutionen im Auftrag der Dienststelle geführt werden (z. B. Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e. V., Institut für Aus- und Fortbildung der Polizei NRW). Hingegen erfasst § 65 Abs. 2 auch Auswahlgespräche der Dienststelle mit mehreren Bewerberinnen und Bewerbern um den Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe.

16.4 Zu den listenmäßig aufgeführten Personaldaten im Sinne des § 65 Abs. 3 gehören: Name, Vorname, Geburtsjahr, Hinweis auf Ausbildung (z. B. Dipl.-Volkswirt), Eintritt in den Vorbereitungsdienst, Ernennungsdaten, Abteilungs-, Dezernatszugehörigkeit, Beurlaubung und Ermäßigung der Arbeitszeit (von - bis); zusätzlich bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: Datum der letzten Eingruppierung, Vergütungs- bzw. Lohngruppe und Fallgruppe, feste Zulagen. Beurteilungsdaten werden hiervon nicht erfasst. Ein weitergehender Informationsanspruch im Einzelfall (§ 65 Abs. 1) bleibt hiervon unberührt.

16.5 Datenschutz bei der Datenverarbeitung durch den Personalrat (§ 65 Abs. 4 Satz 1)

16.5.1 Soweit es zu seiner Aufgabenerfüllung erforderlich ist, darf der Personalrat personenbezogene Daten in oder aus Dateien oder Akten nach Maßgabe des Gesetzes zum Schutz personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen - DSG NRW) verarbeiten, wenn nicht besondere Rechtsvorschriften auf die Verarbeitung personenbezogener Daten anzuwenden sind (§ 2 Abs. 3 DSG NRW) und sich aus den Regelungen über die Schweigepflicht der Personalratsmitglieder (§ 9) keine höheren Anforderungen ergeben. In diesem Sinne stellt § 65 Abs. 4 Satz l klar, dass der Personalrat als Teil der Dienststelle neben der Dienststelle auch Normadressat der Regelungen des Datenschutzgesetzes, insbesondere

- über die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Sicherstellung einer den Vorschriften des Datenschutzgesetzes entsprechenden Datenverarbeitung (§ 10 DSG NRW),

- über die Rechte der Betroffenen gegenüber der speichernden Stelle (I Teil, 3. Abschnitt - DSG NRW)

ist.

16.5.2 Unter Berücksichtigung der vorstehenden Ausführungen ist von folgenden - nicht abschließenden - Anwendungsgrundsätzen auszugehen:

Zweckbindung:

Vom Personalrat zulässigerweise erhobene sowie an den Personalrat übermittelte oder weitergegebene personenbezogenen Daten dürfen vom Personalrat nur für personalvertretungsrechtliche Zwecke weiterverarbeitet werden.

Speicherung, Löschung:

Zur Person der oder des Beschäftigten dürfen personenbezogene Daten nicht zusammengefasst und auf Dauer gespeichert werden. § 65 Abs. 3 Satz l bleibt unberührt.

Unterlagen mit personenbezogenen Daten, die dem Personalrat aus Anlass seiner Beteiligung an einer bestimmten Maßnahme zur Verfügung gestellt wurden, sind der Dienststelle nach Abschluss des Beteiligungsverfahrens zurückzugeben bzw. vom Personalrat zu vernichten.

Andere Unterlagen des Personalrats, die personenbezogene Daten enthalten, insbesondere Niederschriften und Personallisten, dürfen für die Dauer der regelmäßigen Amtszeit des Personalrats aufbewahrt werden. Sie sind spätestens nach Ablauf einer weiteren Amtsperiode zu vernichten.

Übermittlung:

In den in § 9 genannten Fällen, in denen die Schweigepflicht nicht besteht (§ 9 Abs. 2 Satz 1), nicht gilt (§ 9 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3, 1. Halbsatz), oder entfällt (§ 9 Abs. 2 Satz 3,2. Halbsatz), dürfen personenbezogene Daten nur übermittelt oder weitergegeben werden, soweit diese zur rechtmäßigen Erfüllung der Aufgaben nach dem LPVG erforderlich sind.

## 17 Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens (§ 66 Abs. 2)

Die Dienststellenleitung kann die beabsichtigte Maßnahme bereits mit der Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens begründen.

## 18 Entschädigung für Mitglieder der Einigungsstellen (§ 67 Abs. 2)

Die Mitglieder der Einigungsstellen nehmen diese Tätigkeit unentgeltlich als Ehrenamt wahr. Lediglich der oder dem Vorsitzenden kann eine Entschädigung für Zeitaufwand gewährt werden; die Entschädigung richtet sich nach § 3 des Gesetzes über die Entschädigung von Zeugen und Sachverständigen. Reisekosten sind gem. § 67 Abs. 7 i. V. m. § 40 Abs. 1 zu erstatten; diese Reisekostenvergütung wird nach den reisekostenrechtlichen Bestimmungen gewährt.

## 19 Letztentscheidungsrecht

19.1 Nach dem Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 17. März 1987 - BVerwG 6 P 15.85 - ist bei Personalangelegenheiten der Beamtinnen und Beamten gemäß § 72 Abs. 1 LPVG der Hauptverwaltungsbeamte endgültig entscheidendes Organ nach § 68 Satz 1 Nr. 2 LPVG. Dies gilt für die Gemeinden und Kreise, in denen die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister bzw. die Landrätin oder der Landrat Hauptverwaltungsbeamtin oder Hauptverwaltungsbeamter ist und die Hauptsatzung keine andere Regelung für die beamten-, arbeits- und tarifrechtlichen Entscheidungen getroffen hat.

19.2 In Gemeinden und Kreisen, in denen eine hauptamtliche Bürgermeisterin oder ein hauptamtlicher Bürgermeister bzw. eine hauptamtliche Landrätin oder ein hauptamtlicher Landrat noch nicht gewählt worden ist, gilt Nummer 19.1 Satz 1 nicht bei beabsichtigten Ernennungen, Beförderungen oder Entlassungen von Beamtinnen und Beamten. In diesen Fällen ist der Rat bzw. der Kreistag verfassungsmäßig zuständiges oberstes und damit endgültig entscheidendes Organ. Entscheidungsbefugnisse, die dem Rat bzw. dem Kreistag im Übrigen zustehen oder die er an sich zieht, werden von dem Beschluss nicht betroffen. Dies gilt insbesondere für die Angelegenheiten des § 72 Abs. 3 und 4 LPVG, in denen die Einigungsstelle nur eine Empfehlung beschließen kann.

## 20 Beteiligung des Personalrats bei Versetzungen und Abordnungen (§ 72 Abs. 1 Nr. 5 und Nr. 6)

20.1 Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hat der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle - neben dem Personalrat der abgebenden Dienststelle - bei Versetzungen immer dann mitzubestimmen, wenn es sich um einen Dienstherrnwechsel handelt (vgl. Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 6. 11. 1987 - 6 P 2.85 - BVerwGE 78, 257).

20.2 Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschlüsse vom 19. 7. 1994 - 6 P 33.92 - ZfPR 1994, 191 - und 16. 9. 1994 - 6 P 32.92 - PersR 1995, 16; DVB1. 1995, 199) besteht aber auch bei Versetzungen innerhalb des Bereichs desselben Dienstherrn ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats der aufnehmenden Dienststelle. Dieses bezieht sich auf die Erteilung des Einverständnisses zur Versetzung seitens der zuständigenaufnehmenden Behörde als eigenständige Maßnahme, auch wenn hierfür beamtenrechtlich innerhalb desselben Dienstherrn keine besonderen Formvorschriften bestehen.

Geschützt werden sollen durch das Mitbestimmungsrecht nicht nur die Interessen des zu versetzenden oder der übrigen Beschäftigten der abgebenden, sondern auch diejenigen der Beschäftigten der aufnehmenden Dienststelle. Etwas anderes als diese Doppelbeteiligung gilt nur, wenn der Gesetzgeber dies ausdrücklich im Gesetz geregelt hat (vgl. § 94 Abs. 2).

Für die Frage, welcher Personalrat auf der aufnehmenden Seite zu beteiligen ist, ist zu berücksichtigen, dass sich der Aufgabenbereich einer Personalvertretung nur auf diejenigen seiner Beteiligung unterliegenden Angelegenheiten erstreckt, für die die Dienststellenleitung die Entscheidungszuständigkeit hat. Liegt die Entscheidungszuständigkeit für Personalmaßnahmen von Beschäftigten nachgeordneter Dienststellen bei vorgesetzten Dienststellen, sind die dort bestehenden Stufenvertretungen zu beteiligen (§ 78 Abs. 1 Satz 1). Diese müssen den betroffenen örtlichen Personalräten in ihrem Bereich vor einem Beschluss Gelegenheit zur Stellungnahme geben (= personalratsinterne Anhörung gem. § 78 Abs. 2 Satz 1). In diesem Fall verdoppeln sich die Fristen im Mitbestimmungsverfahren (§ 78 Abs. 2 Satz 2).

20.3 Die jeweilige Versetzungsmaßnahme kann erst ausgesprochen werden, wenn die jeweiligen Beteiligungsverfahren abgeschlossen sind.

20.4 Bei gem. § 72 Abs. 1 Nr. 6 mitbestimmungspflichtigen Abordnungen ist gemäß dem Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 21. 10. 1993 - 6 P 18.91 - PersR 1994, 165; ZBR 1994, 251 - entsprechend zu verfahren.

## 21 Beteiligung des Personalrats bei Aufhebungs- oder Beendigungsverträgen (§ 72 a Abs. 2)

Die Aufhebungs- oder Beendigungsverträgen zugrundeliegenden Einzelheiten dürfen dem Personalrat nur mitgeteilt werden, wenn der Personalrat dies verlangt und der oder die Beschäftigte dieser Mitteilung zugestimmt hat.

## 22

Den Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (vgl. § 1) wird empfohlen, entsprechend den Regelungen in diesem Runderlass zu verfahren.