

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

auf vielfachen Wunsch aus der Kollegenschaft, vielen Personalräten und Fachgewerkschaften im dbb hamburg – beamtenbund und tarifunion – legt der dbb hamburg die aktuelle Textausgabe des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes mit Wahlordnung sowie mit ergänzenden Regelungen vor. Diese Broschüre ist in den vergangenen Jahren

zu einer in der Praxis etablierten Arbeitshilfe geworden.

Sie soll in der ersten Linie den Personalräten vor Ort in den Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg helfen, ihre wichtige Arbeit im Sinne der Kolleginnen und Kollegen wahrnehmen zu können. Die Mitbestimmung und die gesamte Arbeit der Personalvertretungen sind wichtige und unverzichtbare Elemente unserer Demokratie. Der dbb hamburg wird deshalb weiterhin alles tun, um die Arbeit der Personalräte zu unterstützen, gerade in den jetzigen sehr unruhigen Zeiten. Deshalb setzen wir darauf, dass auch diese Auflage in der täglichen Arbeit von großem Nutzen sein wird.

Hamburg, im Februar 2026

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'T' followed by a long horizontal stroke.

Thomas Treff,

Vorsitzender dbb hamburg beamtenbund und tarifunion

Diese Schrift ist gewissenhaft nach dem derzeitigen Stand erstellt.

Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit.
Rechtsansprüche jeglicher Art gegenüber dem Herausgeber oder den
Bearbeiter können aus dem Inhalt nicht abgeleitet werden.

Herausgeber: dbb hamburg – beamtenbund und tarifunion

An der Alster 6

20099 Hamburg

Bearbeitung: Thomas Treff, Daria Shmeleva

Wir bedanken uns herzlich bei Katrin Hinkelmann und Verena Göhrs für
die fachkundige Beratung.

Hamburgisches Personalvertretungsgesetz

Inhalt

Abschnitt I. Allgemeine Vorschriften	5
Abschnitt II. Personalrat	13
1. Wahl und Zusammensetzung	13
2. Amtszeit	25
3. Geschäftsführung	28
4. Rechtsstellung der Mitglieder	36
Abschnitt III. Personalversammlung	40
Abschnitt IV. Gesamtpersonalrat	43
Abschnitt V. Jugend- und Auszubildendenvertretung, Jugend- und Auszubildendenversammlung.....	47
1. Jugend- und Auszubildendenvertretung	47
2. Jugend- und Auszubildendenversammlung.....	52
Abschnitt VI. Beteiligung des Personalrats.....	53
1. Allgemeines	53
2. Arten und Durchführung der Beteiligung.....	59
a) Mitbestimmung.....	59
b) Dienstvereinbarungen	66
c) Verwaltungsanordnungen.....	66
d) Durchführung von Entscheidungen.....	66
3. Angelegenheiten, an denen der Personalrat zu beteiligen ist	67
a) Soziale, personelle und sonstige Angelegenheiten.....	67
b) Prüfungen und Auswahlverfahren.....	77
c) Arbeitsschutz und Unfallverhütung	78

Abschnitt VII. Beteiligung des Gesamtpersonalrats.....	79
Abschnitt VIII. Allgemeine Regelungen der obersten Dienstbehörde	80
Abschnitt IX. Beteiligung der Jugend- und Auszubildendenvertretung ..	81
Abschnitt X. Vorschriften für den Verfassungsschutz und für Verschlussachen	83
Abschnitt XI. Gerichtliche Entscheidungen	85
Abschnitt XII. Schlussvorschriften	86
Anhänge	
Anhang 1. Wahlordnung zum Hamburgischen Personalvertretungs- gesetz	88
Anhang 2. Nichtbeanstandungsgrenze	119
Anhang 3. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), auszugsweise	132
Anhang 4. Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Gleichstellungsrechts im öffentlichen Dienst	135

Hinweise:

- Im fortlaufenden Gesetzestext sind Auszüge aus angrenzenden und zu beachtenden Rechtsgebieten eingefügt.
- Die zum Teil veralteten Auszüge aus Verwaltungsvorschriften sind entweder entfernt oder aber novelliert worden.
- Eine Auflistung der abgeschlossenen Vereinbarungen nach § 93 (alt § 94) HmbPersVG sind nicht mehr Inhalt dieser Broschüre. Sie finden diese jeweils fortgeschrieben auf unserer Internetseite www.dbb-hamburg.de

Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG)

vom 08. Juli 2014 (HmbGVBl. S. 299); zuletzt geändert am 13. Juni 2025
(HmbGVBl. S. 430)

Abschnitt I. Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Personalvertretungen werden in den Verwaltungen und Gerichten der Freien und Hansestadt Hamburg sowie in den Verwaltungen der ihrer Aufsicht unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts gewählt. Zu den Verwaltungen im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die Betriebsverwaltungen.
- (2) Personalvertretungen im Sinne dieses Gesetzes sind
 1. Personalräte und Gesamtpersonalräte,
 2. Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

§ 2 Zusammenarbeit

- (1) Personalvertretung und Dienststelle arbeiten im Rahmen der Rechtsvorschriften vertrauensvoll und partnerschaftlich sowie im Zusammenwirken mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber zum Wohl der Angehörigen des öffentlichen Dienstes und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zusammen.
- (2) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt. Auf Verlangen

einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung der Arbeitgeber hat die Dienststelle in ihr Intranet einen Verweis auf den Internetauftritt der Gewerkschaft oder Arbeitnehmervereinigung aufzunehmen.

§ 182 Sozialgesetzbuch IX:

Arbeitgeber, Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat arbeiten zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in dem Betrieb oder der Dienststelle eng zusammen.

- (3) Die in Absatz 1 genannten Personen und Vertretungen, die mit der Durchführung des Teils 2 beauftragten Stellen und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Vertrauensperson und Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers sind Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und zu dem Integrationsamt.

§ 3 Verbot abweichender Regelungen

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

§ 4 Angehörige des öffentlichen Dienstes

- (1) Angehörige des öffentlichen Dienstes im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamtinnen, Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Berufsrichterinnen und Berufsrichter gelten als Angehörige des öffentlichen Dienstes im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie
1. zu einer Verwaltung abgeordnet sind, nach einer Abordnungsdauer von drei Monaten, es sei denn, dass die Rückkehr zu einem Gericht innerhalb von weiteren sechs Monaten feststeht,
 2. als Richterin oder Richter auf Probe bei einer Verwaltung beschäftigt werden.

(2) Wer Beamtin oder Beamter ist, bestimmen die Beamtengesetze. Den Beamtinnen und Beamten stehen gleich

1. die in Absatz 1 Satz 2 genannten Berufsrichterinnen und Berufsrichter,
2. die Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die sich in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis für einen Beamtenberuf befinden.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Angehörige des öffentlichen Dienstes, die nach ihrem Arbeitsvertrag als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer beschäftigt werden. Als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer gelten Angehörige des öffentlichen Dienstes, die sich in einer Berufsausbildung befinden.

(4) Als Angehörige des öffentlichen Dienstes gelten nicht Personen,

1. die ein mit einer Schul- oder Hochschulausbildung zusammenhängendes Praktikum ableisten,
2. die als Unterrichtstutorinnen und Unterrichtstutoren oder als studentische Hilfskräfte beschäftigt werden
3. deren Beschäftigung überwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist,
4. die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden,
5. die ehrenamtlich tätig sind,
6. die Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 687) in der jeweils geltenden Fassung leisten.

§ 14 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG):

(1) Leiharbeitnehmer bleiben auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers.

(2) Leiharbeitnehmer sind bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat im Entleiher-

Unternehmen und bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretungen im Entleiher-Betrieb nicht wählbar. Sie sind berechtigt, die Sprechstunden dieser Arbeitnehmervertretungen aufzusuchen und an den Betriebs- und Jugendversammlungen im Entleiher-Betrieb teilzunehmen. Die §§ 81, 82 Abs. 1 und die §§ 84 bis 86 des Betriebsverfassungsgesetzes gelten im Entleiher-Betrieb auch in Bezug auf die dort tätigen Leiharbeitnehmer. Soweit Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit Ausnahme des § 112a, des Europäische Betriebsräte-Gesetzes oder der auf Grund der jeweiligen Gesetze erlassenen Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, sind Leiharbeitnehmer auch im Entleiher-Betrieb zu berücksichtigen. Soweit Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsgesetzes, des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes, des Drittelbeteiligungsgesetzes, des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung, des SE- und des SCE-Beteiligungsgesetzes oder der auf Grund der jeweiligen Gesetze erlassenen Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, sind Leiharbeitnehmer auch im Entleiher-Unternehmen zu berücksichtigen. Soweit die Anwendung der in Satz 5 genannten Gesetze eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern erfordert, sind Leiharbeitnehmer im Entleiher-Unternehmen nur zu berücksichtigen, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt.

(3) Vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung ist der Betriebsrat des Entleiher-Betriebs nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beteiligen. Dabei hat der Entleiher dem Betriebsrat auch die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 Satz 2 vorzulegen.

Er ist ferner verpflichtet, Mitteilungen des Verleihers nach § 12 Abs. 2 unverzüglich dem Betriebsrat bekanntzugeben.

(4) Die Absätze 1 und 2 Satz 1 und 2 sowie Absatz 3 gelten für die Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes sinngemäß.

§ 5 Gruppen

Die Beamtinnen und Beamten sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bilden je eine Gruppe.

§ 6 Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

1. jede Verwaltungseinheit mit eigener Personalverwaltung,
2. die Bürgerschaft,
3. das Amtsgericht Hamburg mit den Amtsgerichten Hamburg-Altona, Hamburg-Bergedorf, Hamburg-Blankenese, Hamburg-Harburg, Hamburg-Wandsbek, Hamburg-Barmbek und Hamburg-St. Georg,
4. das Landgericht,
5. das Hanseatische Oberlandesgericht,
6. das Hamburgische Obergerverwaltungsgericht,
7. das Verwaltungsgericht,
8. das Finanzgericht,
9. das Landesarbeitsgericht mit dem Arbeitsgericht,
10. das Landessozialgericht mit dem Sozialgericht,
11. die Staatsanwaltschaft bei dem Hanseatischen Oberlandesgericht mit der Staatsanwaltschaft bei dem Landgericht,
12. jede staatliche Schule,

- 13.** das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung,
 - 14.** jede der Aufsicht der Freien und Hansestadt Hamburg unterstehende juristische Person des öffentlichen Rechts,
 - 15.** die oder der Hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit.
- (2) Verwaltungseinheiten haben eine eigene Personalverwaltung im Sinne des Absatzes 1 Nummer 1, wenn sie Maßnahmen in personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten eigenverantwortlich treffen. Verwaltungseinheiten ohne eigene Personalverwaltung bilden mit der sie betreuenden Verwaltungseinheit eine gemeinsame Dienststelle.
- (3) Bei gemeinsamen Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg und des Bundes gelten nur die im Landesdienst beschäftigten Angehörigen des öffentlichen Dienstes als zur Dienststelle gehörig.

§ 7 Zuständigkeit der Personalvertretung

- (1) Die Personalvertretung ist für die Angelegenheiten der Dienststelle zuständig, bei der sie besteht.
- (2) Ist oder wird eine andere Verwaltungseinheit für eine Angelegenheit zuständig, tritt sie an die Stelle der Dienststelle. Die Zuständigkeit der Personalvertretung wird hierdurch nicht berührt.

§ 8 Leiterin oder Leiter der Dienststelle

Für die Dienststelle handelt ihre Leiterin oder ihr Leiter; sie oder er kann sich durch eine entscheidungsberechtigte Beamtin oder Arbeitnehmerin oder einen Beamten oder Arbeitnehmer vertreten lassen.

§ 9 Schweigepflicht

- (1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu

bewahren. Dies gilt nicht für Angelegenheiten und Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

(2) Die Schweigepflicht besteht nicht für

1. die Mitglieder der Personalvertretung untereinander,
2. die Mitglieder des Personalrats gegenüber der übergeordneten Verwaltungseinheit und dem bei ihr bestehenden Gesamtpersonalrat,
3. die Schwerbehindertenvertretungen gegenüber ihren Personalvertretungen,
4. die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung jeweils gegenüber ihrem Personalrat.
5. Sie besteht ferner nicht in Verfahren vor der Schlichtungsstelle und der Einigungsstelle.

(3) Absatz 2 gilt nicht in den Fällen des § 78 Absatz 4 Satz 1, des § 96 Absatz 2 Satz 3 und des § 98.

§ 203 Strafgesetzbuch (Verletzung von Privatgeheimnissen)

(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. ...
2. ...

3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,

4. ...

5. ...

anvertraut oder sonst bekanntgeworden sind. Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfasst worden sind; Satz 1 ist jedoch nicht anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekanntgegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.

§ 353 b Strafgesetzbuch (Verletzung des Dienstgeheimnisses und einer besonderen Geheimhaltungspflicht)

(1) Wer ein Geheimnis, das ihm als

1. Amtsträger,

2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder

3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, unbefugt offenbart 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 Interessen gefährdet, so wird er mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2)

(3) Der Versuch ist strafbar.

(4)

§ 10 Verbot der Behinderung, Benachteiligung und Begünstigung

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.

Abschnitt II. Personalrat

1. Wahl und Zusammensetzung

§ 11 Dienststellen mit Personalräten

- (1) Personalräte werden in allen Dienststellen mit in der Regel fünf Wahlberechtigten gewählt, von denen drei wählbar sind.
- (2) Dienststellen, bei denen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt sind, werden benachbarten Dienststellen zugeordnet.
- (3) Je ein besonderer Personalrat wird gewählt
 1. beim Personalamt für die dort beschäftigten Beamtinnen, Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vorbereitungsdienst und andere Angehörige des öffentlichen Dienstes in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis für die Laufbahngruppe 1 und die Laufbahngruppe 2 mit den Ämtern ab dem ersten Einstiegsamt sowie für Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten oder zum Verwaltungsfachangestellten,
 2. bei der Behörde für Finanzen und Bezirke für Beamtinnen, Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vorbereitungsdienst und andere Angehörige des öffentlichen Dienstes in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis für die Laufbahn Steuer der Laufbahngruppe 1 und der Laufbahngruppe 2 mit den Ämtern ab dem ersten Einstiegsamt,
 3. beim Hanseatischen Oberlandesgericht für Referendarinnen und Referendare in der juristischen Ausbildung,

4. beim Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung für Angehörige des öffentlichen Dienstes, die sich in der Ausbildung für einen pädagogischen Beruf befinden.
- (3) Bei der Universität und beim Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf wird je ein Personalrat gewählt für
1. wissenschaftliches Personal
 2. die nicht unter Nummer 1 fallenden Angehörigen des öffentlichen Dienstes
- (4) Bei der für Behörde für Justiz und Verbraucherschutz wird je ein Personalrat gewählt für
1. das Personal der Justizvollzugsanstalten
 2. die nicht unter Nummer 1 fallenden Angehörigen des öffentlichen Dienstes.

§ 12 Aktives Wahlrecht

- (1) Wahlberechtigt sind die Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben. Die Altersbeschränkung entfällt für die in § 11 Absatz 3 genannten Angehörigen des öffentlichen Dienstes.
- (2) Wahlberechtigt sind nicht Angehörige des öffentlichen Dienstes, die länger als zwölf Monate beurlaubt sind oder deren Beurlaubung noch länger als zwölf Monate andauert.
- (3) Wahlberechtigt sind ferner nicht Angehörige des öffentlichen Dienstes,
1. die infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen,
 2. für die zur Besorgung aller ihrer Angelegenheiten eine Betreuerin oder ein Betreuer nicht nur durch einstweilige Anordnung bestellt ist; dies gilt auch, wenn der Aufgabenkreis der Betreuerin oder des Betreuers die in § 1815 Absatz 2 Nummern 5 und 6 sowie § 1830

des Bürgerlichen Gesetzbuchs bezeichneten Angelegenheiten nicht erfasst,

3. die sich auf Grund einer Anordnung nach § 63 in Verbindung mit § 20 des Strafgesetzbuchs in einem psychiatrischen Krankenhaus befinden.

- (4) Wer zu einer Dienststelle im Geltungsbereich dieses Gesetzes abgeordnet ist, wird in ihr nach drei Monaten wahlberechtigt und verliert gleichzeitig das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle, es sei denn, dass die Rückkehr zur bisherigen Dienststelle innerhalb von weiteren sechs Monaten feststeht. Entsprechendes gilt für Zuweisungen.
- (5) Angehörige des öffentlichen Dienstes, die bei mehreren Dienststellen beschäftigt werden, sind nur in der Dienststelle wahlberechtigt, bei der sie ihre Hauptbeschäftigung ausüben.
- (6) Die Regierungsrätinnen und Regierungsräte der Laufbahn Allgemeine Dienste im Beamtenverhältnis auf Probe, die sich in einer Einführungszeit während der Probezeit befinden, sind nur bei dem Personalamt, die in § 11 Absatz 3 genannten Angehörigen des öffentlichen Dienstes nur für die dort bezeichneten Personalräte wahlberechtigt.
- (7) Erwirbt eine Angehörige oder ein Angehöriger des öffentlichen Dienstes das Wahlrecht in einer anderen Dienststelle, auf die dieses Gesetz keine Anwendung findet, so verliert sie oder er gleichzeitig das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle.

§ 14 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG):

- (1) Leiharbeiternehmer bleiben auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers.
- (2) Leiharbeiternehmer sind bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat im Entleiher-Unternehmen und bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervvertretungen im Entleiher-Betrieb nicht wählbar. Sie sind berechtigt, die Sprechstunden dieser Arbeitnehmervvertretungen

aufzusuchen und an den Betriebs- und Jugendversammlungen im Entleiher-Betrieb teilzunehmen. Die §§ 81, 82 Abs. 1 und die §§ 84 bis 86 des Betriebsverfassungsgesetzes gelten im Entleiher-Betrieb auch in Bezug auf die dort tätigen Leiharbeitnehmer. Soweit Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit Ausnahme des § 112a, des Europäische Betriebsräte-Gesetzes oder der auf Grund der jeweiligen Gesetze erlassenen Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, sind Leiharbeitnehmer auch im Entleiher-Betrieb zu berücksichtigen. Soweit Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsgesetzes, des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes, des Drittelbeteiligungsgesetzes, des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung, des SE- und des SCE-Beteiligungsgesetzes oder der auf Grund der jeweiligen Gesetze erlassenen Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, sind Leiharbeitnehmer auch im Entleiher-Unternehmen zu berücksichtigen. Soweit die Anwendung der in Satz 5 genannten Gesetze eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern erfordert, sind Leiharbeitnehmer im Entleiher-Unternehmen nur zu berücksichtigen, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt.

- (3) Vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung ist der Betriebsrat des Entleiher-Betriebs nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beteiligen. Dabei hat der Entleiher dem Betriebsrat auch die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 Satz 2 vorzulegen. Er ist ferner verpflichtet, Mitteilungen des Verleihers nach § 12 Abs. 2 unverzüglich dem Betriebsrat bekanntzugeben.

- (4) Die Absätze 1 und 2 Satz 1 und 2 sowie Absatz 3 gelten für die Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes sinngemäß.

§ 13 Passives Wahlrecht

- (1) Wählbar sind die Wahlberechtigten, die am Wahltag seit
1. drei Monaten der Dienststelle angehören,
 2. einem Jahr bei öffentlichen Verwaltungen oder Gerichten oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt werden, soweit in § 14 nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Wählbar sind nicht Angehörige des öffentlichen Dienstes,
1. die infolge Richterspruchs die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden und Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
 2. zum Personenkreis des § 89 Absatz 1 gehören.

§ 14 Erweitertes passives Wahlrecht

- (1) Die Voraussetzung des § 13 Absatz 1 Nummer 1 entfällt, wenn die Dienststelle weniger als ein Jahr besteht.
- (2) Die Voraussetzung des § 13 Absatz 1 Nummer 2 entfällt, wenn nicht fünfmal so viel wählbare Angehörige des öffentlichen Dienstes jeder Gruppe vorhanden wären, als nach § 15 und § 16 zu wählen sind.
- (3) Die Voraussetzungen des § 13 Absatz 1 Nummern 1 und 2 entfallen für die in § 11 Absatz 3 genannten Angehörigen des öffentlichen Dienstes.

§ 15 Mitgliederzahl

Der Personalrat besteht in Dienststellen mit in der Regel:

bis zu Angehörigen des öffentlichen Dienstes	aus Mitgliedern
20	1
50	3
150	5
300	7
600	9
1000	11
2000	13
3000	15
4000	17
5000	19
7000	21
9000	23
9001 und mehr	25

§ 16 Gruppenvertretung

- (1) Besteht der Personalrat aus mehr als einem Mitglied und werden bei der Dienststelle Angehörige des öffentlichen Dienstes beider Gruppen beschäftigt, müssen die Gruppen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Personalrat vertreten sein. Bei gleicher Größe der Gruppen entscheidet das Los. Macht eine Gruppe von ihrem Recht, im Personalrat vertreten zu sein, keinen Gebrauch, 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 bei

bis zu Angehörigen der Gruppe	Vertreter:innen
50	1
200	2
600	3
1000	4
3000	5
3.001 und mehr	6

- (4) Eine Gruppe mit nicht mehr als fünf Angehörigen erhält nur eine Vertreterin oder einen Vertreter, wenn sie ein Zwanzigstel der Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Dienststelle umfasst.

§ 17 Abweichende Sitzverteilung

- (1) Die Verteilung der Sitze auf die Gruppen kann abweichend von § 16 geregelt werden, wenn jede Gruppe dies vor der Wahl in getrennter geheimer Abstimmung beschließt. Der Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen der Angehörigen jeder Gruppe.
- (2) Für jede Gruppe können auch Angehörige der anderen Gruppe vorgeschlagen werden. Die Gewählten gelten für die Vertretung als Angehörige der Gruppe, für die sie vorgeschlagen worden sind.

§ 18 Zusammensetzung

- (1) Der Personalrat soll sich aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen. Jede größere Beschäftigungsstelle soll in ihm vertreten sein.
- (2) Im Personalrat der Dienststelle Polizei sollen Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte der Schutzpolizei, der Kriminalpolizei sowie der Wasserschutzpolizei und Verwaltungsangehörige vertreten sein.

- (3) In den Personalräten der staatlichen Schulen sollen Angehörige des pädagogischen und des nicht-pädagogischen Personals vertreten sein.
- (4) Frauen und Männer sollen ihrem zahlenmäßigen Anteil in der Dienststelle entsprechend vertreten sein.

§ 19 Wahlzeiten

- (1) Die Personalratswahlen finden alle vier Jahre und in den Fällen des § 11 Absatz 3 alle zwei Jahre jeweils in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai statt.
- (2) Außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums ist der Personalrat zu wählen, wenn
 - 1. mit Ablauf der Hälfte der Amtszeit die Zahl der regelmäßig beschäftigten Angehörigen des öffentlichen Dienstes um die Hälfte, mindestens aber um 50 gestiegen oder gesunken ist,
 - 2. die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel, bei Personalräten mit bis zu fünf Mitgliedern um mehr als die Hälfte der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist,
 - 3. der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,
 - 4. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist,
 - 5. der Personalrat durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist,
 - 6. in der Dienststelle, bei der die Voraussetzungen des § 11 Absatz 1 erfüllt sind, ein Personalrat nicht besteht.
- (3) Hat eine Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums stattgefunden, ist der Personalrat im nächsten regelmäßigen Wahlzeitraum neu zu wählen. Ist der Personalrat zu Beginn des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraums noch nicht ein Jahr im Amt, findet die Neuwahl im übernächsten regelmäßigen Wahlzeitraum statt.

- (4) Die Vertretung einer Gruppe ist für die restliche Amtszeit des Personalrats neu zu wählen, wenn sie nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder keine Mitglieder mehr hat, die Voraussetzung des Absatzes 2 Nummer 2 aber nicht erfüllt ist.

§ 20 Wahlgrundsätze und Wahlvorschläge

- (1) Der Personalrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- (2) Besteht der Personalrat aus mehr als einem Mitglied, wählen die Gruppen ihre Vertreterinnen und Vertreter in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die Wahlberechtigten jeder Gruppe vor der Wahl in getrennter geheimer Abstimmung gemeinsame Wahl beschließen. Der Beschluss bedarf der Mehrheit der Stimmen der Wahlberechtigten jeder Gruppe.
- (3) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt; wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, findet sie nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl statt.
- (4) Besteht der Personalrat oder die Vertretung einer Gruppe aus nur einem Mitglied, wird die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl durchgeführt.
- (5) Zur Wahl des Personalrats können die Wahlberechtigten und jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft Wahlvorschläge machen. Jeder nicht von einer Gewerkschaft eingereichte Wahlvorschlag muss von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten der Gruppe, mindestens aber von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein; in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 Wahlberechtigte der Gruppe.
- (6) Ist gemeinsame Wahl beschlossen worden, muss jeder nicht von einer Gewerkschaft eingereichte Wahlvorschlag von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens aber von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein; in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 Wahlberechtigte.
- (7) Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe Angehörige der anderen Gruppe vorgeschlagen, muss jeder nicht von einer Gewerkschaft eingereichte Wahlvorschlag von einem Zehntel der

Wahlberechtigten der Gruppe unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen werden; in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 100 Wahlberechtigte der Gruppe.

- (8) Jede und jeder Angehörige des öffentlichen Dienstes kann nur einen Wahlvorschlag unterzeichnen und nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

§ 21 Bildung des Wahlvorstands, wenn ein Personalrat besteht

- (1) Spätestens acht Wochen vor dem Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Personalrat drei Wahlberechtigte zum Wahlvorstand und bestimmt darunter die Vorsitzende oder den Vorsitzenden. Werden bei der Dienststelle Angehörige beider Gruppen beschäftigt, muss jede Gruppe im Wahlvorstand vertreten sein. Dem Wahlvorstand sollen Frauen und Männer angehören. Für jedes Mitglied des Wahlvorstands soll mindestens ein Ersatzmitglied bestellt werden.
- (2) Besteht sechs Wochen vor dem Ablauf der Amtszeit des Personalrats kein Wahlvorstand, beruft die Dienststelle auf Antrag einer oder eines Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands ein. Die Personalversammlung wählt eine Versammlungsleiterin oder einen Versammlungsleiter und sodann den Wahlvorstand. Für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 22 Wahl des Wahlvorstands, wenn kein Personalrat besteht

In den Fällen des § 19 Absatz 2 Nummern 4 bis 6 beruft die Dienststelle auf Antrag einer oder eines Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands ein. Die Personalversammlung wählt eine Versammlungsleiterin oder einen Versammlungsleiter und sodann den Wahlvorstand. Für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gilt § 21 Absatz 1 entsprechend.

§ 23 Bestellung des Wahlvorstands durch die Dienststelle

Findet eine Personalversammlung nach § 21 Absatz 2 oder § 22 nicht statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, bestellt ihn die Dienststelle auf Antrag einer oder eines Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft. Für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gilt § 21 Absatz 1 entsprechend.

§ 24 Aufgaben des Wahlvorstands

- (1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten und durchzuführen; sie soll innerhalb von sechs Wochen stattfinden, soweit sich aus § 19 Absatz 1 nichts anderes ergibt.
- (2) Je eine Beauftragte oder ein Beauftragter der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften kann an den Sitzungen des Wahlvorstands beratend teilnehmen.
- (3) Sogleich nach der Wahl zählt der Wahlvorstand öffentlich die Stimmen aus, stellt das Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es in der Dienststelle bekannt. Der Dienststelle und jeder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft ist eine Abschrift der Wahl Niederschrift zu übersenden.
- (4) Kommt der Wahlvorstand seinen Verpflichtungen nach Absatz 1 oder Absatz 3 Satz 1 nicht nach, beruft die Dienststelle auf Antrag einer oder eines Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstands ein. Die Personalversammlung wählt eine Versammlungsleiterin oder einen Versammlungsleiter und sodann den Wahlvorstand. Für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gilt § 21 Absatz 1, für das weitere Verfahren § 23 entsprechend.

§ 25 Schutz der Wahl

- (1) Niemand darf die Wahl des Personalrats behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen, insbesondere darf keine Angehörige oder kein Angehöriger des

öffentlichen Dienstes in der Ausübung des Wahlrechts beschränkt werden.

- (2) Die Mitglieder des Wahlvorstands und die Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber dürfen gegen ihren Willen nur versetzt, abgeordnet oder zu einer anderen Dienststelle oder innerhalb der Dienststelle unter Wechsel des Dienstorts einschließlich seines Einzugsgebiets umgesetzt werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Wahlvorstand oder der Wahlbewerbung aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist.

§ 26 Wahlkosten

- (1) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle.
- (2) Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit zur Ausübung des Wahlrechts oder Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge.
- (3) Werden Mitglieder des Wahlvorstands durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, gilt die Mehrbeanspruchung als Leistung von Mehrarbeit oder Überstunden.
- (4) Die Mitglieder des Wahlvorstands erhalten bei Reisen, die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütung nach dem Hamburgischen Reisekostengesetz.

§ 27 Wahlanfechtung

- (1) Die Wahl kann beim Verwaltungsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass das Wahlergebnis durch den Verstoß nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.
- (2) Zur Anfechtung berechtigt sind drei Wahlberechtigte, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft und die Dienststelle. Die

Anfechtung ist innerhalb von zwei Wochen nach dem Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses zulässig.

- (3) Entscheidungen und Maßnahmen des Wahlvorstands können beim Verwaltungs-gericht nur zusammen mit der Wahl angefochten werden.
- (4) Bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Anfechtung führt der neu gewählte Personalrat die Geschäfte, wenn das Verwaltungsgericht nicht auf Antrag eine abweichende einstweilige Regelung trifft.
- (5) Ist die Wahl mit Erfolg angefochten worden und besteht der frühere Personalrat nicht mehr, nimmt bis zur Neuwahl der Wahlvorstand nach § 22 oder § 23 die Aufgaben und Befugnisse des Personalrats wahr.

2. Amtszeit

§ 28 Dauer

- (1) Die regelmäßige Amtszeit des Personalrats beträgt vier Jahre und in den Fällen des § 11 Absatz 3 zwei Jahre.
- (2) Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Personalrat besteht, mit dem Ablauf seiner Amtszeit.
- (3) Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 19 Absatz 1 die regelmäßigen Wahlen oder nach § 19 Absatz 3 die Neuwahlen stattfinden. In den Fällen des § 19 Absatz 2 Nummern 1 und 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Ergebnisses der Neuwahlen.
- (4) Im Fall des § 19 Absatz 2 Nummer 3 führt der zurückgetretene Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt und das Wahlergebnis bekanntgegeben ist.
- (5) Wird eine Dienststelle geteilt oder aufgelöst, so bleibt deren Personalrat als Übergangspersonalrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Dienststellenteile weiter, soweit diese die Voraussetzungen des § 11 Absatz 1 erfüllen und nicht in

eine Dienststelle eingegliedert werden, in der ein Personalrat besteht. Der Übergangspersonalrat hat unverzüglich einen Wahlvorstand für die Wahl des neuen Personalrates zu bestellen; die §§ 21 und 23 gelten entsprechend. Das Übergangsmandat endet, sobald ein neuer Personalrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist, spätestens jedoch nach sechs Monaten.

- (6) Wird durch Zusammenlegung von Dienststellen oder von Teilen von Dienststellenteilen eine neue Dienststelle gebildet, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 1 erfüllt, nimmt bis zur Neuwahl der Wahlvorstand nach § 22 oder § 23 die Aufgaben und Befugnisse des Personalrates wahr. Absatz 5 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 29 Ausschluss und Auflösung

- (1) Ein Viertel der Wahlberechtigten, jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft und die Dienststelle können beim Verwaltungsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrats wegen grober Vernachlässigung der Aufgaben oder Befugnisse oder grober Verletzung der Pflichten nach diesem Gesetz beantragen. Der Ausschluss eines Mitglieds kann auch vom Personalrat beantragt werden.
- (2) Ist der Personalrat aufgelöst, nimmt bis zur Neuwahl der Wahlvorstand nach § 22 oder § 23 die Aufgaben und Befugnisse des Personalrats wahr.

§ 30 Erlöschen der Mitgliedschaft

- (1) Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit,
2. Niederlegung des Amtes,
3. Beendigung des Dienstverhältnisses,
4. Ausscheiden aus der Dienststelle,
5. Verlust des passiven Wahlrechts,

6. Ausschluss aus dem Personalrat oder Auflösung des Personalrats durch gerichtliche Entscheidung,
7. gerichtliche Feststellung, dass die oder der Gewählte nicht wählbar war, wenn der Mangel noch vorliegt; die Feststellung kann auch nach dem Ablauf der Frist für die Wahlanfechtung beantragt werden.

(2) Die Mitgliedschaft im Personalrat wird durch einen Wechsel der Gruppenzugehörigkeit nicht berührt; das Mitglied gilt für die Vertretung weiter als Angehörige oder Angehöriger der Gruppe, für die es vorgeschlagen worden und gewählt ist.

§ 31 Ruhen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft einer Beamtin oder eines Beamten im Personalrat ruht, solange ihr oder ihm die Führung der Dienstgeschäfte verboten oder sie oder er vorläufig des Dienstes enthoben ist.

§ 32 Ersatzmitglieder

- (1) Scheidet ein Mitglied des Personalrats aus, tritt ein Ersatzmitglied ein. Dies gilt auch, wenn ein Mitglied des Personalrats zeitweilig verhindert ist; das Mitglied soll die Verhinderung unverzüglich unter Angabe der Gründe der oder dem Vorsitzenden des Personalrats mitteilen.
- (2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Wahlbe-werberinnen und Wahlbewerbern der Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ein Rückgriff auf andere Vorschlagslisten ist auch dann nicht zulässig, wenn der Vorschlagsliste, der die zu ersetzenden Mitglieder angehören, keine weiteren Mitglieder mehr entnommen werden können. Sind die zu ersetzenden Mitglieder nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt worden, bestimmt sich die Reihenfolge der Ersatzmitglieder unter Berücksichtigung des § 16 und des § 17 nach der Höhe der erreichten Stimmzahlen.

3. Geschäftsführung

§ 33 Vorstand und Vorsitz

- (1) Besteht der Personalrat aus mehr als einem Mitglied, bildet er aus seiner Mitte den Vorstand.
- (2) Die Anzahl der Vorstandsmitglieder bestimmt der Personalrat nach den Erfordernissen der Geschäftsführung. Dem Vorstand muss mindestens eine Vertreterin oder ein Vertreter jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören. Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem Anteil an den gewählten Personalratsmitgliedern berücksichtigt werden. Die Vorstandsmitglieder werden mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.
- (3) Die Gruppenvertretungen können zusätzlich Mitglieder in den Vorstand zur Wahrnehmung von Aufgaben in Gruppenangelegenheiten wählen. Absatz 2 Sätze 4 und 5 gilt entsprechend.
- (4) Der Personalrat beschließt, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt. Er bestimmt sodann die Vertretung der oder des Vorsitzenden durch eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Sind im Personalrat beide Gruppen vertreten, müssen die oder der Vorsitzende und die Stellvertreterin oder der Stellvertreter verschiedenen Gruppen angehören.

§ 34 Laufende Geschäfte

- (1) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte des Personalrats. Er kann die Befugnis durch einstimmigen Beschluss auf die Vorsitzende oder den Vorsitzenden übertragen.
- (2) Die oder der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. In Angelegenheiten, die nur eine im Personalrat vertretene Gruppe betreffen, der die oder der Vorsitzende nicht angehört, vertritt sie oder er den Personalrat gemeinsam mit einer Vertreterin oder einem Vertreter dieser Gruppe.

- (3) Die oder der Vorsitzende ist zur Entgegennahme von Erklärungen berechtigt, die dem Personalrat gegenüber abzugeben sind.

§ 35 Einberufung der Sitzungen

- (1) Innerhalb einer Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Personalrats zur Bildung des Vorstands einzuberufen. Die oder der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung, bis der Personalrat aus seiner Mitte eine Verhandlungsleiterin oder einen Verhandlungsleiter bestellt hat.
- (2) Die weiteren Sitzungen beruft die oder der Vorsitzende des Personalrats ein. Sie oder er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung.
- (3) Die oder der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn
1. die Dienststelle,
 2. ein Viertel der Mitglieder des Personalrats,
 3. die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe,
 4. in Angelegenheiten der Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung
- es beantragt.

§ 36 Teilnahme an den Sitzungen

- (1) Die Sitzungen des Personalrats sind nicht öffentlich.
- (2) Die Dienststelle nimmt an den Sitzungen teil, deren Einberufung sie beantragt hat oder zu denen sie ausdrücklich eingeladen worden ist.
- (3) Die Sitzungen des Personalrats finden in der Regel als Präsenzsitzung in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort statt. Der Personalrat kann im Einzelfall durch Beschluss oder allgemein in seiner Geschäftsordnung nach § 45 festlegen, dass Sitzungen vollständig

oder unter Zuschaltung einzelner Personalratsmitglieder mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden können, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind und
2. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des § 39 Absatz 2 Satz 1. § 43 Absatz 1 Satz 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die oder der Vorsitzende die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt. Das Recht eines Personalratsmitglieds auf Teilnahme an der Sitzung vor Ort bleibt durch die Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz unberührt.

(4) An den Sitzungen können teilnehmen

1. je eine Beauftragte oder ein Beauftragter der im Personalrat vertretenen Gewerkschaften, wenn dies von einem Viertel der Mitglieder des Personalrats oder der Mehrheit der Vertreterinnen und Vertreter einer Gruppe beantragt worden ist,
2. die oder der Vorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung,
3. alle Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, soweit Angelegenheiten behandelt werden, die besonders Jugendliche und Auszubildende betreffen,
4. auf Beschluss des Personalrats können sachkundige Personen sowie eine Person zur Fertigung der Niederschrift zu den Sitzungen hinzugezogen werden.

§ 178 (4) Sozialgesetzbuch IX, zuletzt geändert am 17.7.2017:

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des

Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechtes über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert. In den Fällen des § 21e Abs. 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung, außer in Eilfällen, auf Antrag eines betroffenen schwerbehinderten Richters oder einer schwerbehinderten Richterin vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören.

§ 37 Zeitpunkt

Die Sitzungen finden in der Regel innerhalb der Dienstzeit statt. Der Personalrat hat bei ihrer Anberaumung die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Die Dienststelle ist vom Zeitpunkt der Sitzung rechtzeitig zu verständigen.

§ 38 Einladung

- (1) Die Mitglieder des Personalrats, die Schwerbehindertenvertretung und die nach § 36 Absatz 4 Nummern 2 bis 3 teilnahmeberechtigten Personen werden von der oder dem Vorsitzenden rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen. Eine Verhinderung soll

unverzüglich unter Angabe der Gründe mitgeteilt werden; die oder der Vorsitzende lädt sodann das Ersatzmitglied oder die Stellvertreterin oder den Stellvertreter ein.

- (2) Im Fall des § 36 Absatz 4 Nummer 1 teilt die oder der Vorsitzende den Gewerkschaften den Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung rechtzeitig mit.

§ 39 Beschlussfassung

- (1) Stimmrecht haben außer den Mitgliedern des Personalrats die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, wenn die Beschlüsse überwiegend Jugendliche und Auszubildende betreffen.
- (2) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Stimmberechtigten gefasst. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.
- (3) Der Personalrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.
- (4) Die Dienststelle ist bei der Beschlussfassung nicht anwesend.
- (5) An der Beratung und Beschlussfassung über Angelegenheiten, die die persönlichen Interessen eines Mitgliedes des Personalrates unmittelbar berühren, nimmt dieses Mitglied nicht teil. Für die Dauer dieser zeitweiligen Verhinderung gilt § 32. Für die Personen, die berechtigt sind, an den Sitzungen teilzunehmen, gilt Satz 1 entsprechend.
- (6) In personellen Angelegenheiten kann der Personalrat beschließen, dass unmittelbar von der Maßnahme betroffenen Personen Gelegenheit gegeben wird, vom Personalrat gehört zu werden.
- (7) Angehörigen des öffentlichen Dienstes ist bei sie betreffenden personellen Maßnahmen auf ihren Antrag der entsprechende Beschluss des Personalrates mitzuteilen. Auf Verlangen der oder des Angehörigen des öffentlichen Dienstes hat der Personalrat seinen Beschluss zu erläutern.

§ 40 Gruppenangelegenheiten

- (1) Über die Angelegenheiten der Gruppen wird vom Personalrat gemeinsam beraten und beschlossen.
- (2) In Angelegenheiten, die nur eine im Personalrat vertretene Gruppe betreffen, beschließen nach gemeinsamer Beratung im Personalrat nur die Vertreterinnen und Vertreter dieser Gruppe, wenn die Mehrheit von ihnen dies beantragt, es sei denn, die Angelegenheit betrifft überwiegend Jugendliche und Auszubildende.

§ 41 Aussetzung von Beschlüssen

- (1) Sieht die Mehrheit der Vertreterinnen und Vertreter einer Gruppe durch einen Beschluss des Personalrats wichtige Interessen der durch sie vertretenen Angehörigen des öffentlichen Dienstes erheblich beeinträchtigt, ist auf ihren Antrag die Ausführung des Beschlusses für eine Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Innerhalb der Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften, versucht werden, eine Verständigung zu erzielen.
- (2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

Auszug aus **§ 178 (4) SGB IX**:

(....)Erachtet sie (*die Schwerbehindertenvertretung*) einen Beschluss des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt;(.....)

§ 42 Beteiligung der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Der Personalrat soll Angelegenheiten, die besonders Jugendliche und Auszubildende betreffen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung zuleiten. Er hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung in

solchen Angelegenheiten zu Besprechungen mit der Dienststelle hinzuzuziehen.

§ 43 Sitzungsniederschrift

- (1) Über jede Verhandlung des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Abstimmungsergebnisse zu enthalten hat. Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer selbst einzutragen hat.
- (2) Hat die Dienststelle oder eine Beauftragte oder ein Beauftragter einer Gewerkschaft an der Verhandlung teilgenommen, ist der Dienststelle oder der Gewerkschaft eine Abschrift des entsprechenden Teils der Niederschrift zu übersenden. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich oder in Textform zu erheben; sie sind der Niederschrift beizufügen.

§ 44 Einsicht in Unterlagen

Die Mitglieder des Personalrats können seine Unterlagen jederzeit einsehen.

§ 45 Geschäftsordnung

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

§ 46 Sprechstunden

- (1) Der Personalrat kann Sprechstunden innerhalb der Dienstzeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt er im Einvernehmen mit der Dienststelle. Wird kein Einvernehmen hergestellt, kann die Einigungsstelle angerufen werden.

- (2) Richtet die Jugend- und Auszubildendenvertretung keine eigenen Sprechstunden ein, kann an den Sprechstunden des Personalrats die oder der Vorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung Jugendlicher und Auszubildender teilnehmen.
- (3) Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit zum Besuch der Sprechstunden oder zur sonstigen Inanspruchnahme des Personalrats hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge.

§ 47 Kosten und Geschäftsbetrieb

- (1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.
- (2) Die Mitglieder des Personalrats erhalten bei Reisen, die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütung nach dem Hamburgischen Reisekostengesetz.
- (3) Die Dienststelle sorgt dafür, dass die äußeren Voraussetzungen für den Geschäftsbetrieb des Personalrats geschaffen werden; insbesondere sind dem Personalrat für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in dem zur Wahrnehmung seiner Aufgaben notwendigen Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal bereitzustellen.
- (4) Dem Personalrat werden geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Aushänge zur Verfügung gestellt, dazu zählt auch die Nutzung in der Dienststelle gebräuchlicher elektronischer Medien. In dringenden Fällen werden Bekanntmachungen des Personalrats wie dienstliche Mitteilungen bekanntgegeben.

§ 179 (9) Sozialgesetzbuch IX:

Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur

Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

§ 48 Umlageverbot

Der Personalrat darf für seine Zwecke von den Angehörigen des öffentlichen Dienstes keine Beiträge erheben oder annehmen.

4. Rechtsstellung der Mitglieder

§ 49 Ehrenamt und Dienstbefreiung

- (1) Die Mitglieder des Personalrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) Die Mitglieder des Personalrats sind von der dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zu befreien, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist.
- (3) Werden Mitglieder des Personalrats durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, gilt die Mehrbeanspruchung als Leistung von Mehrarbeit oder Überstunden.
- (4) Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gilt Absatz 2 entsprechend, soweit sie für die Tätigkeit des Personalrats notwendige Kenntnisse vermitteln. Der Personalrat hat bei der Festlegung der Zeit für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Die Dienststelle ist vom Zeitpunkt und von der Dauer der Veranstaltung sowie von der Teilnahme rechtzeitig zu verständigen. Hält die Dienststelle die dienstlichen Erfordernisse für nicht ausreichend berücksichtigt, kann sie die Einigungsstelle anrufen.
- (5) Unbeschadet des Absatzes 4 hat jedes Mitglied des Personalrats innerhalb seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs-

und Bildungsveranstaltungen, die von der obersten Dienstbehörde nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch erstreckt sich bei erstmaliger Mitgliedschaft im Personalrat ohne vorherige Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung auf eine Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit für insgesamt vier Wochen. Absatz 4 Sätze 2 bis 4 gilt entsprechend.

Anmerkungen: zu den Absätzen (4) und (5) - s. **Anhang 2**

§ 50 Freistellung

(1) Auf Beschluss des Personalrats sind in Dienststellen mit in der Regel:

Angehörigen des öffentlichen Dienstes	Mitglieder
301 bis 600	1
601 bis 1000	2
1001 bis 2000	3

und für je angefangene weitere 1000 Angehörige des öffentlichen Dienstes je ein weiteres Mitglied von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Freistellungen sind in dem Umfang von Satz 1 auch in Form von Teilfreistellungen mehrerer Personalratsmitglieder zulässig; die Teilfreistellungen müssen mindestens ein Viertel und dürfen höchstens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit betragen. Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder soll der Personalrat nach der oder dem Vorsitzenden die Gruppen angemessen berücksichtigen.

(2) In Dienststellen mit in der Regel bis zu 300 Angehörigen des öffentlichen Dienstes oder neben Freistellungen nach Absatz 1 kann der Personalrat im Einvernehmen mit der Dienststelle weitere Mitglieder ganz oder teilweise von der dienstlichen Tätigkeit freistellen, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung seiner Aufgaben notwendig ist; Absatz 1 Satz 2

zweiter Halbsatz gilt entsprechend. Wird kein Einvernehmen hergestellt, kann die Einigungsstelle angerufen werden.

- (3) Die Freistellungen finden ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts statt.
- (4) Die Freistellungen dürfen nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen.
- (5) Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung ist dem Mitglied des Personalrates in besonderer Weise Gelegenheit zu geben, sich für neu zu übernehmende Aufgaben nach Beendigung der Freistellung aus- oder fortzubilden.
- (6) Die Absätze 1 bis 5 gelten nicht in den Fällen des § 11 Absatz 3.

§ 51 Unfälle und Sachschäden

- (1) Erleidet eine Beamtin oder ein Beamter anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder Erfüllung von Pflichten nach diesem Gesetz einen Unfall, der im Sinne des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23, 72), zuletzt geändert am 03. September 2013 (HmbGVBl. S. 369, 372) in der jeweils geltenden Fassung ein Dienstunfall wäre, oder einen Sachschaden, der nach § 83 des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 08. Juli 2014 (HmbGVBl. S. 299, 325) in der jeweils geltenden Fassung zu ersetzen wäre, so finden diese Vorschriften entsprechende Anwendung.
- (2) Für andere Mitglieder des Personalrates gelten die beamtenrechtlichen Bestimmungen über den Ersatz von Sachschäden nach Absatz 1 entsprechend.

§ 52 Schutzbestimmung

- (1) Die Mitglieder des Personalrats dürfen gegen ihren Willen nur versetzt, abgeordnet oder zu einer anderen Dienststelle oder innerhalb der Dienststelle unter Wechsel des Dienstorts einschließlich

seines Einzugsgebiets umgesetzt werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Mitgliedschaft im Personalrat aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt. Entsprechendes gilt für Zuweisungen.

- (2) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen oder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, der Wahlvorstände sowie von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, bedarf der Zustimmung der zuständigen Personalvertretung. Verweigert die zuständige Personalvertretung ihre Zustimmung oder äußert sie sich nicht innerhalb von drei Arbeitstagen nach Eingang des Antrages, so kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag der Dienststellenleiterin oder des Dienststellenleiters ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die betroffene Arbeitnehmerin Beteiligte und der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

§ 53 Übernahme von Auszubildenden

- (1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine oder einen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert am 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749, 2758), dem Krankenpflegegesetz vom 16. Juli 2003 (BGBl. I S. 1442), zuletzt geändert am 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2515, 2537) oder dem Hebammengesetz vom 4. Juni 1985 (BGBl. I S. 902), zuletzt geändert am 22. Mai 2013 (BGBl. I S. 1348, 1356) in der jeweils geltenden Fassung stehende Beschäftigte oder stehenden Beschäftigten (Auszubildende oder Auszubildender), die oder 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 der oder dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

- (2) Verlangt eine oder ein in Absatz 1 genannte Auszubildende oder Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber ihre oder seine Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen der oder 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 Absatz 2 oder 3 nicht begründet ist, oder
 2. das bereits nach Absatz 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 Hamburg 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

Abschnitt III. Personalversammlung

§ 54 Zusammensetzung

- (1) Die Personalversammlung besteht aus den Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Dienststelle. Kann nach den dienstlichen Erfordernissen eine gemeinsame Versammlung aller Angehörigen des

öffentlichen Dienstes der Dienststelle nicht stattfinden, werden Teilversammlungen durchgeführt. Darüber hinaus sind Teilversammlungen zulässig, wenn Angelegenheiten behandelt werden sollen, die nur einen Teil der Angehörigen des öffentlichen Dienstes betreffen.

- (2) Die Personalversammlung wird von der oder dem Vorsitzenden oder einem beauftragten Mitglied des Personalrats geleitet, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.
- (3) Auf Beschluss der zuständigen Personalräte kann bei Umorganisation von Dienststellen ausschließlich zur Information der Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Dienststellen eine gemeinsame Personalversammlung stattfinden. Die zuständigen Personalräte bestimmen zugleich, wer die Leitung der gemeinsamen Personalversammlung übernimmt.

§ 55 Einberufung

- (1) Der Personalrat kann einmal in jedem Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung einzuberufen. Mindestens einmal im Kalenderjahr hat der Personalrat in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.
- (2) Der Personalrat ist berechtigt und auf Wunsch der Dienststelle oder eines Viertels ihrer Angehörigen des öffentlichen Dienstes verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen. Satz 1 gilt entsprechend für Teilversammlungen nach § 54 Abs.1 Satz 3.

§ 56 Teilnahme

- (1) Die Personalversammlungen sind nicht öffentlich. Der Personalrat kann die Personalversammlung im Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle mittels Videokonferenz in Nebenstellen oder Teile der Dienststelle übertragen. § 36 Absatz 3 Satz 2 Nummern 1 und 2 sowie Satz 3 gilt entsprechend. Die

Möglichkeit zur Durchführungen von Teilversammlungen bleibt unberührt.

- (2) Die Dienststelle kann an den Personalversammlungen teilnehmen. Sie ist vom Zeitpunkt der Personalversammlung rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu verständigen.
- (3) An den Personalversammlungen können ferner Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften teilnehmen; den Gewerkschaften sind der Zeitpunkt der Personalversammlung und die Tagesordnung rechtzeitig mitzuteilen.
- (4) Auf Beschluss des Personalrats oder der Personalversammlung können zu einzelnen Punkten sachkundige Personen gehört werden.

§ 178 (8) Sozialgesetzbuch IX

Die Schwerbehindertenvertretung kann an Betriebs- und Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind.

§ 57 Zeitpunkt

- (1) Die in den §§ 21 bis 24 und in § 55 Absatz 1 genannten sowie die auf Wunsch des Personalrats oder der Dienststelle einberufenen Personalversammlungen finden innerhalb der Dienstzeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse, insbesondere die Art der Dienststelle, zwingend eine andere Regelung erfordern. Die in Satz 1 genannten Personalversammlungen in den staatlichen Schulen finden, sofern sie an Unterrichtstagen durchgeführt werden, nicht vor 14:00 Uhr statt. Sonstige Personalversammlungen finden außerhalb der Dienstzeit statt; hiervon kann im Einvernehmen mit der Dienststelle abgewichen werden.
- (2) Die Zeit der Teilnahme an Personalversammlungen nach Absatz 1 Satz 1 und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn diese Personalversammlungen außerhalb der Dienstzeit

stattfinden. Zusätzliche Fahrkosten, die den Angehörigen des öffentlichen Dienstes durch die Teilnahme an außerhalb ihrer Dienstzeit stattfindenden Personalversammlungen nach Absatz 1 Satz 1 entstehen, werden nach dem Hamburgischen Reisekostengesetz erstattet. Notwendige Versäumnisse von Arbeitszeit zur Teilnahme an im Einvernehmen mit der Dienststelle innerhalb der Dienstzeit stattfindenden Personalversammlungen nach Absatz 1 Satz 3 hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge.

§ 58 Befugnisse

Die Personalversammlung kann alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Angehörigen des öffentlichen Dienstes unmittelbar betreffen, insbesondere solche beamten-, tarif-, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie kann dem Personalrat im Rahmen seiner Aufgaben und Befugnisse Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Der Personalrat hat die Angehörigen des öffentlichen Dienstes in geeigneter Weise umgehend über die Behandlung der Anträge und die Durchführung entsprechender Maßnahmen zu informieren.

Abschnitt IV. Gesamtpersonalrat

§ 59 Bildung und Zuständigkeit

- (1) Bestehen in einer Fachbehörde oder in einer Fachbehörde und ihrer Aufsicht unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die Personalangelegenheiten als staatliche Auftragsangelegenheiten wahrnehmen, mehrere Personalräte, können durch Beschlüsse der Personalräte bei der Fachbehörde für den gesamten Geschäftsbereich ein Gesamtpersonalrat oder für fachlich zusammenhängende Teilbereiche Gesamtpersonalräte gebildet werden. Die Personalräte beschließen darüber getrennt. Die Bildung eines Gesamtpersonalrats setzt voraus, dass die Personalräte, die sich dafür aussprechen, mehr als die Hälfte der Angehörigen des

öffentlichen Dienstes des gesamten Geschäftsbereichs oder der fachlich zusammenhängenden Teilbereiche vertreten. Die Beschlüsse der Personalräte werden erstmals für die nächste Wahl wirksam. Sie können in der in den Sätzen 2 und 3 genannten Weise wieder aufgehoben werden.

- (2) Die Personalräte bei den Bezirksämtern gelten für die Anwendung des Absatz 1 als Personalräte in der für Bezirksangelegenheiten zuständigen Behörde.
- (3) In der für das Schulwesen zuständigen Behörde wird ein Gesamtpersonalrat für das Personal an staatlichen Schulen gebildet, ohne dass es der Beschlüsse der Personalräte an staatlichen Schulen gemäß Absatz 1 bedarf.
- (4) Der Gesamtpersonalrat ist nur für die Angelegenheiten zuständig, die über den Bereich eines Personalrats hinausgehen.
- (5) Der Gesamtpersonalrat ist den Personalräten nicht übergeordnet. § 84 Absatz 3 bleibt unberührt.

§ 60 Wahl und Zusammensetzung

- (1) Die Mitglieder des Gesamtpersonalrats werden alle vier Jahre jeweils in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai oder außerhalb dieses regelmäßigen Wahlzeitraums entsprechend § 19 Absatz 2 von den Angehörigen des öffentlichen Dienstes des Bereichs gewählt, für den der Gesamtpersonalrat auf Grund der Beschlüsse der Personalräte nach § 59 Absatz 1 oder auf Grund des § 59 Absatz 3 zu bilden ist. Die Wahl der Mitglieder des Gesamtpersonalrats ist mit den Personalratswahlen zu verbinden, soweit sich aus § 19 Absatz 2 oder seiner entsprechenden Anwendung nichts anderes ergibt. Wählbar sind
 1. bei Verbindung der Wahl die in dem jeweiligen Bereich auf einem Wahlvorschlag für die Personalratswahlen benannten Angehörigen des öffentlichen Dienstes,
 2. ohne Verbindung der Wahlen die Mitglieder der in dem jeweiligen Bereich bestehenden Personalräte.

- (2) Für die Wahl und Zusammensetzung des Gesamtpersonalrats gelten im Übrigen die §§ 12 bis 16, § 17 Absatz 2, § 18, § 19 Absätze 3 und 4, die §§ 20 bis 22 und die §§ 24 bis 27 entsprechend. Eine Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands findet nicht statt; an ihrer Stelle bestellt die Fachbehörde in den Fällen der entsprechenden Anwendung des § 21 Absatz 2, des § 22 und des § 24 Absatz 4 den Wahlvorstand.
- (3) Wird die Wahl der Mitglieder des Gesamtpersonalrats mit den Personalratswahlen verbunden, führen die Wahlvorstände für die Personalratswahlen als örtliche Wahlvorstände die Wahl der Mitglieder des Gesamtpersonalrats in den Dienststellen für den Wahlvorstand nach Absatz 2 Satz 1 oder 2 durch.
- (4) Wird die Wahl der Mitglieder des Gesamtpersonalrats nicht mit den Personalratswahlen verbunden, bestellen die Personalräte oder, wenn Personalräte nicht bestehen oder die Bestellung nicht vornehmen, die Dienststellen auf Veranlassung des Wahlvorstands nach Absatz 2 Satz 1 oder 2 örtliche Wahlvorstände für die Durchführung der Wahl der Mitglieder des Gesamtpersonalrats in den Dienststellen. Für die Zusammensetzung dieser örtlichen Wahlvorstände gilt § 21 Absatz 1 entsprechend.
- (5) Für die Durchführung der Wahl der Mitglieder des Gesamtpersonalrats in den Dienststellen durch die örtlichen Wahlvorstände nach Absatz 3 oder 4 gelten § 24 Absätze 1, 2 und 4, § 25 und § 26 entsprechend. Sogleich nach der letzten Stimmabgabe für die Wahl der Mitglieder des Gesamtpersonalrats zählen die örtlichen Wahlvorstände öffentlich die Stimmen aus, stellen das Teilergebnis in einer Niederschrift fest und übersenden die Niederschrift dem Wahlvorstand nach Absatz 2 Satz 1 oder 2. Bei der entsprechenden Anwendung des § 24 Absatz 4 treten an die Stelle der Verpflichtungen nach § 24 Absatz 3 Satz 1 die Verpflichtungen nach Satz 2 und wird im Fall des Absatzes 4 ein neuer örtlicher Wahlvorstand nach dieser Vorschrift bestellt.

§ 61 Amtszeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Mitglieder

- (1) Die regelmäßige Amtszeit des Gesamtpersonalrats beträgt vier Jahre. § 28 Absätze 2 bis 4 und die §§ 29 bis 32 gelten entsprechend.
- (2) Für die Geschäftsführung des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 33 bis 45, § 47 und § 48 entsprechend. Dabei treten an die Stelle der Schwerbehindertenvertretung eine von den betroffenen Schwerbehindertenvertretungen aus ihrer Mitte gewählte Schwerbehindertenvertretung beim Gesamtpersonalrat sowie an die Stelle der Jugend- und Auszubildendenvertretung und aller Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung eine oder ein von den Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretungen aus ihrer Mitte gewählten Vertreterin oder gewählter Vertreter.
- (3) Für die Rechtsstellung der Mitglieder des Gesamtpersonalrats gelten § 49 Absätze 1 bis 3 und § 52, ohne gleichzeitige Mitgliedschaft in einem Personalrat ferner § 49 Absätze 4 und 5 entsprechend. Der Gesamtpersonalrat kann im Einvernehmen mit der Fachbehörde Mitglieder des entsprechend § 33 Absatz 2 gebildeten Vorstands, die nicht auf Grund gleichzeitiger Mitgliedschaft in einem Personalrat freigestellt sind, ganz oder teilweise von der dienstlichen Tätigkeit freistellen, soweit es zu Wahrnehmung der Aufgaben des Gesamtpersonalrats notwendig ist; § 50 Absatz 2 Satz 2 und Absätze 3 bis 6 gilt entsprechend.

Abschnitt V. Jugend- und Auszubildendenvertretung, Jugend- und Auszubildendenversammlung

1. Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 62 Dienststellen mit Jugend- und Auszubildendenvertretungen

- (1) Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden in allen Dienststellen mit in der Regel 5 (fünf) zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wahlberechtigten Angehörigen des öffentlichen Dienstes gewählt, von denen 3 (drei) wählbar sind.
- (2) Neben der Wahl von Personalräten nach § 11 Absatz 3 entfällt die Wahl von Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

§ 63 Wahlrecht

- (1) Wahlberechtigt sind

1. die Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Jugendliche),
2. die Beamtinnen, Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vorbereitungsdienst, die anderen Angehörigen des öffentlichen Dienstes in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis und die Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten (Auszubildende).

§ 12 Absätze 2 bis 5 gilt entsprechend.

- (2) Wählbar sind die Wahlberechtigten nach Absatz 1 sowie die Wahlberechtigten nach § 12, die am Wahltag das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. § 13 Absatz 2 gilt entsprechend. Nicht wählbar sind die Mitglieder des Personalrats.

§ 64 Mitgliederzahl

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel

bis zu Jugendlichen und Auszubildenden	aus Mitgliedern
20	1
50	3
200	5
201 und mehr	7

§ 65 Zusammensetzung

- (1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten zusammensetzen.
- (2) § 18 Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 66 Wahlzeiten

Die Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai statt. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums gilt § 19 Absatz 2 Nummern 2 bis 6, für die anschließende Neuwahl § 19 Absatz 3 entsprechend.

§ 67 Wahlgrundsätze und Wahlvorschläge

- (1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird in geheimer, unmittelbarer und gemeinsamer Wahl gewählt.
- (2) Die Wahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl durchgeführt; wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, findet sie nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl statt.

- (3) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus nur einem Mitglied, wird die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl durchgeführt. Die Person mit den zweitmeisten Stimmen wird Ersatzmitglied, bei Stimmengleichheit ist ein Ersatzmitglied in einem getrennten Wahlgang zu wählen.
- (4) Zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung können die wahlberechtigten Jugendlichen und Auszubildenden und jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft Wahlvorschläge machen. Jeder nicht von einer Gewerkschaft eingereichte Wahlvorschlag muss von einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten, mindestens aber von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein; in jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 Wahlberechtigte.
- (5) Jede und jeder wahlberechtigte Jugendliche oder Auszubildende kann nur einen Wahlvorschlag unterzeichnen, jede und jeder Angehörige des öffentlichen Dienstes nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden.

§ 68 Sonstige Wahlbestimmungen

- (1) Spätestens acht Wochen vor dem Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung bestellt der Personalrat drei zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wählbare Angehörige des öffentlichen Dienstes zum Wahlvorstand, darunter eine zur Vorsitzenden oder einen zum Vorsitzenden. Für jedes Mitglied des Wahlvorstandes soll mindestens ein Ersatzmitglied bestellt werden.
- (2) Besteht sechs Wochen vor dem Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung kein Wahlvorstand, bestellt die Dienststelle auf Antrag einer oder eines wahlberechtigten Jugendlichen oder Auszubildenden oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft einen Wahlvorstand. Für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gilt Absatz 1 entsprechend.
- (3) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten und durchzuführen; sie soll innerhalb von sechs Wochen stattfinden, soweit sich aus § 66 Satz 1 nichts anderes ergibt. Sogleich nach der Wahl zählt der Wahlvorstand öffentlich die Stimmen aus, stellt das

Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es in der Dienststelle bekannt. Kommt der Wahlvorstand seinen Verpflichtungen nach Satz 1 oder 2 nicht nach, bestellt der Personalrat auf Antrag einer oder eines wahlberechtigten Jugendlichen oder Auszubildenden oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft einen neuen Wahlvorstand. Für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gilt Absatz 1, für das weitere Verfahren Absatz 2 entsprechend.

- (4) § 24 Absatz 2 und Absatz 3 Satz 2 sowie die §§ 25 bis 27 gelten entsprechend.

§ 69 Amtszeit

- (1) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre.
- (2) Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, mit dem Ablauf ihrer Amtszeit.
- (3) Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 66 Satz 1 die regelmäßigen Wahlen oder nach § 66 Satz 2 in Verbindung mit § 19 Absatz 3 die Neuwahlen stattfinden. Im Fall des § 66 Satz 2 in Verbindung mit § 19 Absatz 2 Nummer 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Ergebnisses der Neuwahl.
- (4) § 28 Absatz 4, § 29, § 30 Absatz 1, § 31 und § 32 gelten entsprechend. Die Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung erlischt nicht durch die Vollendung des 27. Lebensjahres nach dem Wahltag.

§ 70 Vorsitz

- (1) Besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung aus mehr als einem Mitglied, wählt sie aus ihrer Mitte die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und ihre oder seine Stellvertreterin oder Stellvertreter.
- (2) Die oder der Vorsitzende vertritt die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Rahmen der von ihr gefassten

Beschlüsse. Sie oder er ist zur Entgegennahme von Erklärungen berechtigt, die der Jugend- und Auszubildendenvertretung gegenüber abzugeben sind.

§ 71 Sitzungen und sonstige Geschäftsführung

- (1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Personalrats Sitzungen einberufen. An den Sitzungen soll die oder der Vorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied des Personalrats beratend teilnehmen.
- (2) Im übrigen gelten für die Geschäftsführung der Jugend- und Auszubildendenvertretung die §§ 35 bis 39, die §§ 43 bis 45, § 47 und §48 entsprechend.

§ 72 Aussetzung von Beschlüssen des Personalrats

Sieht die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch einen Beschluss des Personalrats wichtige Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden erheblich beeinträchtigt, ist auf ihren Antrag die Ausführung des Beschlusses für eine Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Innerhalb der Frist soll, gegebenenfalls mit Hilfe der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften, eine Verständigung versucht werden. § 41 Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 73 Sprechstunden

In Dienststellen mit in der Regel mehr als 50 Jugendlichen und Auszubildenden kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung nach Verständigung des Personalrats Sprechstunden innerhalb der Dienstzeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststelle. Wird kein Einvernehmen hergestellt, kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Personalrat die Anrufung der Einigungsstelle beantragen. An den Sprechstunden kann die oder der Vorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied des Personalrats teilnehmen. § 46 Absatz 3 gilt entsprechend.

§ 74 Rechtsstellung der Mitglieder

Für die Rechtsstellung der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 49 und § 52 entsprechend. Die Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit entsprechend § 49 darf nicht zu einer Beeinträchtigung der beruflichen Entwicklung führen. Bei der entsprechenden Anwendung des § 49 Absatz 4 Satz 4 und Absatz 5 Satz 3 kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Personalrat die Anrufung der Einigungsstelle beantragen. Bei der entsprechenden Anwendung des § 52 bleibt die Zuständigkeit des Personalrats unberührt.

2. Jugend- und Auszubildendenversammlung

§ 75 Zusammensetzung, Einberufung, Teilnahme, Zeitpunkt und Befugnisse

- (1) Die Jugend- und Auszubildendenversammlung besteht aus den Jugendlichen und Auszubildenden der Dienststelle. Sie wird von der oder dem Vorsitzenden oder einem beauftragten Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung geleitet.
- (2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann einmal in jedem Kalenderhalbjahr eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. Mindestens einmal im Kalenderjahr hat die Jugend- und Auszubildendenversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist im Einvernehmen mit dem Personalrat berechtigt und auf Wunsch der Dienststelle oder eines Viertels ihrer Jugendlichen und Auszubildenden verpflichtet, eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- (3) Die Jugend- und Auszubildendenversammlung soll vor oder nach einer Personalversammlung stattfinden.
- (4) Die Jugend- und Auszubildendenversammlung ist nicht öffentlich. Die oder der Vorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied des Personalrats soll an ihr teilnehmen.

- (5) § 54 Absatz 1 Satz 2, § 56 Absätze 2 und 3, § 57 und § 58 gelten entsprechend. Bei der entsprechenden Anwendung des § 57 steht eine Jugend- und Auszubildendenversammlung nach Absatz 2 Satz 1 einer Personalversammlung nach § 55 Absatz 1, eine Jugend und Auszubildenden-versammlung nach Absatz 2 Satz 2 einer Personalversammlung nach § 55 Absatz 2 gleich.

Abschnitt VI. Beteiligung des Personalrats

1. Allgemeines

§ 76 Grundsätze für die Zusammenarbeit

- (1) Der Personalrat hat seine Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften als den berufenen Interessenvertre-tungen der Angehörigen des öffentlichen Dienstes wahrzunehmen.
- (2) Die Dienststelle und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer gemeinsamen Besprechung zusammentreten, um alle beabsichtigten Maßnahmen und Initiativen rechtzeitig und eingehend zu erörtern. In diesen Besprechungen sollen auch Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, die zweckmäßige Gestaltung des Dienstbetriebs und insbesondere alle Angelegenheiten behandelt werden, die die Dienststelle und ihre Angehörigen des öffentlichen Dienstes betreffen. Hierzu gehören auch Beschwerden und Anregungen von Personen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für sie oder ihr angehörende Angehörige des öffentlichen Dienstes tätig sind und die innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden. Die Dienststelle und der Personalrat sollen über strittige Fragen verhandeln und Vorschläge zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten machen. Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, nachdem eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist.

§ 178 (5) Sozialgesetzbuch IX:

Die Schwerbehindertenvertretung wird zu Besprechungen nach § 74 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechts zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzugezogen.

- (3) Die Dienststelle und der Personalrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit oder den Frieden der Dienststelle zu gefährden, insbesondere dürfen sie keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.
- (4) Die Dienststelle und der Personalrat dürfen sich in der Dienststelle nicht parteipolitisch betätigen; die Behandlung von Angelegenheiten beamten-, tarif-, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie von Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, die die Dienststelle oder ihre Angehörigen des öffentlichen Dienstes unmittelbar betreffen, wird hiervon nicht berührt.
- (5) Angehörige des öffentlichen Dienstes, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch in der Dienststelle nicht beschränkt.
- (6) Der Personalrat muss sich durch sein gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung eintreten.
- (7) Der Personalrat hat sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Angehörigen des öffentlichen Dienstes einzusetzen.

§ 77 Grundsätze für die Behandlung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes

Die Dienststelle und der Personalrat haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere jede unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts, der sexuellen Identität und

Orientierung, der Abstammung, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen, der Heimat, der Herkunft, der Beziehungen oder der politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung sowie jede rassistische Behandlung unterbleibt.

§ 78 Aufgaben und Unterrichtung des Personalrats

(1) Der Personalrat hat die allgemeinen Aufgaben,

1. sich insbesondere an Angelegenheiten im Sinne der §§ 87 und 88, auch wenn sie nur einzelne Angehörige des öffentlichen Dienstes betreffen, in der jeweils bestimmten Weise zu beteiligen, insbesondere gleichberechtigt nach Maßgabe der §§ 80 bis 82 mitzubestimmen,
2. Maßnahmen zu beantragen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen,
3. darauf hinzuwirken, dass die zugunsten der Angehörigen des öffentlichen Dienstes und die zugunsten von Personen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für die Dienststelle oder ihr angehörende Angehörige des öffentlichen Dienstes in Angelegenheiten der Dienststelle tätig sind, geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
4. Beschwerden und Anregungen von Angehörigen des öffentlichen Dienstes und von Personen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für sie oder ihr angehörende Angehörige des öffentlichen Dienstes in Angelegenheiten der Dienststelle tätig sind, entgegenzunehmen und, falls sie begründet erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf die Erledigung der Beschwerden und die Berücksichtigung der Anregungen hinzuwirken,
5. auf Maßnahmen hinzuwirken, die der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle dienen,
6. die berufliche Entwicklung Schwerbehinderter sowie die Eingliederung und berufliche Entwicklung sonstiger

schutzbedürftiger Personen, insbesondere älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu fördern und entsprechende Maßnahmen zu beantragen.

§ 176 Sozialgesetzbuch IX:

Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat fördern die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Sie achten insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; sie wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.

7. die Eingliederung ausländischer Angehöriger des öffentlichen Dienstes in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu fördern,
8. die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen sowie mit ihr zur Förderung der Belange der Jugendlichen und Auszubildenden zusammenzuarbeiten; dabei kann der Personalrat von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern.

(3) Der Personalrat ist zur Wahrnehmung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Vor Organisationsentscheidungen der Dienststelle, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, ist der Personalrat frühzeitig und fortlaufend zu informieren. § 76 Absatz 2 und § 88 Absatz 6 bleiben unberührt.

(4) Dem Personalrat sind die erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Schriftliche Unterlagen und in Dateien gespeicherte Daten, über die die Dienststelle verfügt, sind dem Personalrat in geeigneter Weise zugänglich zu machen, soweit dies für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Dazu gehören bei Einstellungen die Unterlagen der sich bewerbenden Personen. Soweit diese in den Fällen des § 89 Absatz 1 nicht die Beteiligung des Personalrates beantragt haben, dürfen ihre Bewerbungsunterlagen nur mit ihrer Einwilligung zugänglich gemacht werden.

- (5) Personalakten dürfen nur mit Einwilligung der oder des Angehörigen des öffentlichen Dienstes und nur durch ein von ihr oder ihm bestimmten Mitglied des Personalrates eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der oder des Angehörigen des öffentlichen Dienstes dem Personalrat oder einem von ihr oder ihm bestimmten Mitglied des Personalrates zur Kenntnis zu geben.
- (6) Unterlagen mit personenbezogenen Daten, die anlässlich eines Mitbestimmungsverfahrens zur Verfügung gestellt wurden, sind nach dessen Abschluss zurückzugeben oder zu löschen. Ihre Sammlung, fortlaufende aktenmäßige Auswertung sowie die Speicherung und elektronische Auswertung der in ihnen enthaltenen Daten in Dateien durch den Personalrat ist unzulässig.
- (7) Unterlagen des Personalrats, die personenbezogene Daten enthalten (zum Beispiel Niederschriften, Personallisten) sind vor unbefugter Einsichtnahme zu schützen, aufzubewahren und spätestens nach Ablauf einer weiteren Amtsperiode des Personalrates dem Staatsarchiv anzubieten. Sie sind zu vernichten, wenn sie nicht vom Staatsarchiv übernommen werden. Die Dienststelle hat dem Personalrat geeignete Sicherungseinrichtungen zur Verfügung zu stellen.

§ 79 Wirtschaftsausschuss

- (1) In Körperschaften und Anstalten öffentlichen Rechts im Geltungsbereich dieses Gesetzes, die als wirtschaftlich tätige öffentliche Unternehmen Berichtsgegenstand im jährlichen Beteiligungsbericht der für die Finanzen zuständigen Behörde sind, kann im Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalrat ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle im Sinne des Absatzes 3 zu beraten und den Personalrat zu unterrichten.
- (2) Die Dienststelle hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder Dienstgeheimnisse

gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des Absatzes **1** Satz 2 gehören insbesondere

- 1.** die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle,
- 2.** Veränderungen der Produktpläne,
- 3.** beabsichtigte Investitionen,
- 4.** beabsichtigte Partnerschaften mit Privaten,
- 5.** Rationalisierungsvorhaben,
- 6.** Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden,
- 7.** Fragen des betrieblichen Umweltschutzes,
- 8.** Verlegung von Dienststellen oder Dienststellenteilen,
- 9.** Neugründung, Zusammenlegung oder Teilung der Dienststelle oder von Dienststellenteilen,
- 10.** Kooperation mit anderen Dienststellen im Rahmen interadministrativer Zusammenarbeit,

(4) sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Dienststelle wesentlich berühren können.

(5) Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die der Dienststelle angehören müssen, darunter mindestens einem Personalratsmitglied. Frauen und Männer sollen ihrem zahlenmäßigen Anteil in der Dienststelle entsprechend vertreten sein. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. Sie werden vom Personalrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt. § 49 Absatz 2 gilt entsprechend.

(6) Der Wirtschaftsausschuss soll vierteljährlich einmal zusammentreten. Er hat über jede Sitzung dem Personalrat unverzüglich und vollständig zu berichten.

- (7) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat die Dienststelle teilzunehmen. Sie kann weitere sachkundige Beschäftigte hinzuziehen.

2. Arten und Durchführung der Beteiligung

a) Mitbestimmung

§ 80 Inhalt und Verfahren

- (1) Der Personalrat bestimmt mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Dienststelle insgesamt, Gruppen oder Einzelne von ihnen betreffen oder sich auf sie auswirken. Bei einer Regelung durch Rechtsvorschrift oder einer allgemeinen Regelung der obersten Dienstbehörde (§ 93,) entfällt die Mitbestimmung des Personalrates.
- (2) Eine Maßnahme ist eine Handlung oder Entscheidung, durch die die Dienststelle in eigener Zuständigkeit eine Regelung trifft, die die Angehörigen des öffentlichen Dienstes nicht nur geringfügig berührt oder innerdienstliche Verhältnisse nicht nur unwesentlich und nicht nur kurzfristig verändert. Keine Maßnahme sind insbesondere
- 1.** Handlungen oder Entscheidungen, die eine Maßnahme nur vorbereiten,
 - 2.** Erläuterungen bestehender verbindlicher Regelungen oder
 - 3.** Weisungen an einzelne oder mehrere Angehörige des öffentlichen Dienstes, die die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistender Arbeit regeln.
- (3) Die in den §§ 87 und 88 genannten mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen schließen eine Mitbestimmung bei anderen Maßnahmen von ähnlichem Gewicht nicht aus. Die §§ 87 und 88 regeln die dort aufgeführten Sachverhalte abschließend; ein Rückgriff auf Absatz 1 ist ausgeschlossen.
- (4) Eine der Mitbestimmung des Personalrates unterliegende Maßnahme darf nur mit seiner Zustimmung getroffen werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

- (5) Der Personalrat kann seine Zustimmung für bestimmte Einzelfälle oder Fallgruppen im Voraus erteilen. Die entsprechenden Fallgruppen werden gemeinsam von der Dienststelle und dem Personalrat festgelegt.
- (6) Die Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme einschließlich der diese vorbereitenden Handlungen und beantragt seine Zustimmung; der Antrag ist zu begründen. Der Beschluss des Personalrates ist der Dienststelle innerhalb von 2 Wochen nach dem Eingang des Antrages mitzuteilen und bei Ablehnung der beabsichtigten Maßnahme zu begründen. Die Dienststelle kann die Frist in dringenden Fällen auf eine Woche abkürzen, in den Fällen des § 41 und des § 72 auf drei Wochen verlängern. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn der Personalrat sich nicht innerhalb der Frist nach den Sätzen 2 und 3 schriftlich oder in Textform und aus darzulegenden triftigen Gründen, die im Aufgabenbereich des Personalrates liegen, verweigert. Der Personalrat hat die für ihn maßgeblichen Einwände inhaltlich nachvollziehbar zu benennen. In den Fällen des § 88 Absatz 1 Nummern 1 bis 11, 14 und 22 sowie Absatz 4 Satz 4 hat sich die Begründung ersichtlich auf die beantragte Maßnahme zu beziehen. Bei den darzulegenden Sachgründen ist auf die Argumentation der Dienststelle einzugehen. Den Sachgründen ist gleichgestellt, wenn der Personalrat innerhalb der Frist geltend macht, dass

1. die Maßnahme gegen

- a) eine Bestimmung in einer Rechtsvorschrift,
- b) eine Bestimmung in einem Tarifvertrag,
- c) eine gerichtliche Entscheidung,
- d) eine allgemeine Regelung der obersten Dienstbehörde (§ 93),
- e) eine Dienstvereinbarung oder
- f) eine Unfallverhütungsvorschrift

verstößt, oder

- 2. die begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme die**
oder der Betroffene oder andere Angehörige des öffentlichen

Dienstes benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist oder

3. die begründete Besorgnis besteht, dass die oder der Angehörige des öffentlichen Dienstes oder die Bewerberin oder der Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde oder,
4. die begründete Besorgnis besteht, dass das Verfahren, die Begründung und die Form der beabsichtigten Maßnahme nicht den erforderlichen Anforderungen entsprechen.

Ohne eine Begründung nach den Sätzen 6 und 7 oder ein Geltendmachen der Gründe nach Satz 8 Nummer 1 bis 4 gilt die Zustimmung als erteilt.

(8) Beantragt der Personalrat eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme, hat er sie der Dienststelle vorzuschlagen und den Vorschlag zu begründen; der Antrag ist auch in den Fällen des § 7 Absatz 2 an die Dienststelle zu richten, bei der der Personalrat besteht. Die Dienststelle gibt dem Personalrat innerhalb von zwei Wochen nach dem Eingang des Antrages ihre Entscheidung bekannt und erteilt, falls eine Entscheidung innerhalb der Frist nicht möglich ist, einen Zwischenbescheid. Bei Erteilung eines Zwischenbescheides ist die Entscheidung unverzüglich, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten nach dem Ablauf der Frist des Satzes 2 zu treffen. Eine Ablehnung der beantragten Maßnahme und ein Zwischenbescheid sind zu begründen.

(9) Soweit der Personalrat im Zuge der Mitbestimmung nach Absatz 6 oder 7 Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorträgt, die für Angehörige des öffentlichen Dienstes nachteilig werden können, hat die Dienststelle den Betroffenen Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerungen sind aktenkundig zu machen.

§ 81 Schlichtungsstelle

(1) Kommt es über eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme zwischen der Dienststelle und dem Personalrat zu keiner Einigung oder erklärt sich die Dienststelle nicht innerhalb der Frist des § 80

Absatz 7 Satz 2 oder 3, kann innerhalb von zwei Wochen nach der Feststellung der Nichteinigung oder dem Ablauf der Frist schriftlich oder in Textform die Schlichtungsstelle angerufen werden.

Dienststelle und Personalrat können einvernehmlich im Einzelfall schriftlich oder in Textform auf die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens verzichten; § 82 bleibt unberührt.

- (2) Die Schlichtungsstelle wird bei der zuständigen Senatorin oder beim Senator der zuständigen Behörde gebildet und soll innerhalb von zwei Wochen nach ihrer Anrufung tagen. Sie besteht aus der Senatorin oder dem Senator oder einer von ihr oder ihm benannten Stellvertreterin oder Stellvertreter, zwei Angehörigen des öffentlichen Dienstes aus dem Geschäftsbereich der Senatorin oder des Senators und drei vom Personalrat benannten Mitgliedern. Der Schlichtungsstelle sollen Frauen und Männer angehören. Den Vorsitz führt die Senatorin oder der Senator. Sie oder er kann im Einzelfall den Vorsitz auf ihre oder seine nach Satz 2 benannten Stellvertreterin oder Stellvertreter übertragen. Die Verhandlung der Schlichtungsstelle ist nicht öffentlich. Die oder der Vorsitzende kann festlegen, dass die Sitzung vollständig oder unter Zuschaltung einzelner Mitglieder der Schlichtungsstelle mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt wird, sofern kein Mitglied Einwendungen erhebt. § 36 Absatz 3 Satz 2 Nummern 1 und 2 sowie Satz 3 gilt entsprechend.
- (3) Bei dem Senat mit den Senatsämtern, der Bürgerschaft, dem Rechnungshof der Freien und Hansestadt Hamburg, der oder dem Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit sowie bei den juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die Personalangelegenheiten nicht als staatliche Auftragsangelegenheiten wahrnehmen, wird eine Schlichtungsstelle nicht gebildet.
- (4) Das Ergebnis der Schlichtungsverhandlung ist durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden schriftlich oder in Textform festzustellen und den Beteiligten bekannt zu geben.

§ 82 Einigungsstelle

- (1) Scheitert der Schlichtungsversuch oder wird nach § 81 Absatz 1 Satz 2 oder Absatz 3 eine Schlichtungsstelle nicht gebildet, kann innerhalb von zwei Wochen nach dem Scheitern des Schlichtungsversuchs, der Feststellung der Nichteinigung oder dem Ablauf der Frist nach § 80 Absatz 7 Satz 2 oder 3 schriftlich oder in Textform unter Angabe von Gründen die Einigungsstelle angerufen werden. Die Einigungsstelle kann auch angerufen werden, wenn die Schlichtungsstelle nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Anrufung getagt hat.
- (2) Die Einigungsstelle wird bei der obersten Dienstbehörde, für die juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die Personalangelegenheiten nicht als staatliche Auftragsangelegenheiten wahrnehmen, bei der durch Gesetz, Rechtsverordnung oder Satzung bestimmten Stelle gebildet. Sie besteht aus je drei von der in Satz 1 genannten Stelle und dem Personalrat bestellten Beisitzern sowie einer oder einem unparteiischen Vorsitzenden, auf die oder den sich beide Seiten einigen. Der Einigungsstelle sollen Frauen und Männer angehören. In Angelegenheiten, die nur eine im Personalrat vertretene Gruppe betreffen, kann der Personalrat die Beisitzer nicht gegen den Willen der Mehrheit dieser Gruppe bestellen. Kommt eine Einigung über die oder den Vorsitzenden innerhalb von drei Wochen nach der Anrufung der Einigungsstelle nicht zustande, bestellt die oberste Dienstbehörde nach der Reihenfolge auf einer zwischen ihr und den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände vereinbarten Liste oder, wenn eine Liste nicht besteht, die Präsidentin oder der Präsident der Bürgerschaft, bei der Bürgerschaft die Präsidentin oder der Präsident des Hamburgischen Verfassungsgerichts. Bei den juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die Personalangelegenheiten nicht als staatliche Auftragsangelegenheiten wahrnehmen, treten an die Stelle der obersten Dienstbehörde die Stelle im Sinne von Satz 1 und an die Stelle der Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände der Personalrat; die Anwendung der Liste nach Satz 5 kann für den Fall der Nichteinigung vereinbart werden. Die oder der nach Satz 5 bestellte Vorsitzende darf nicht der Dienststelle

angehören, die die Maßnahme beabsichtigt oder deren Personalrat die Maßnahme beantragt hat.

- (3) Die oder der Vorsitzende beruft die Einigungsstelle innerhalb von zwei Wochen nach ihrer oder seiner Bestellung zu einer Sitzung ein. Die Sitzung ist nicht öffentlich. Der Dienststelle und dem Personalrat ist Gelegenheit zur mündlichen Äußerung zu geben, wenn sie sich nicht auf eine schriftliche Äußerung oder eine Äußerung in Textform verständigen. Die Dienststelle kann sich durch eine Vertreterin oder einen Vertreter der Arbeitgebervereinigung, der sie angehört, der Personalrat durch eine Beauftragte oder einen Beauftragten einer in ihm vertretenen Gewerkschaft vertreten lassen. Auf Antrag der Mehrheit der Mitglieder der Einigungsstelle können zu einzelnen Punkten sachkundige Personen gehört werden. Die oder der Vorsitzende kann festlegen, dass die Sitzung vollständig oder unter Zuschaltung einzelner Beisitzer mittels Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden kann, sofern kein Mitglied Einwendungen erhebt. § 36 Absatz 3 Satz 2 Nummern 1 und 2 sowie Satz 3 gilt entsprechend.
- (4) Die Einigungsstelle beschließt nach mündlicher Beratung mit Mehrheit. Der Beschluss soll in der ersten Sitzung gefasst werden. Die Einigungsstelle kann den Anträgen der Beteiligten auch teilweise entsprechen. Der Beschluss muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften halten.
- (5) Der Beschluss der Einigungsstelle ist durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden schriftlich oder in Textform und zu begründen.
- (6) In den Fällen des § 87 Absatz 1 ersetzt der Beschluss der Einigungsstelle die Einigung, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist. Die oberste Dienstbehörde kann Beschlüsse der Einigungsstelle, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen die Regierungsverantwortung wesentlich berühren, innerhalb einer Woche nach der Bekanntgabe dem Senat zur endgültigen Entscheidung vorlegen. Der oder dem Vorsitzenden der Einigungsstelle ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Stellungnahme ist dem Senat zur Kenntnis zu geben. Die endgültige

Entscheidung ist zu begründen und den Beteiligten schriftlich oder in Textform bekannt zu geben.

- (7) In den Fällen des § 88 Absatz 1 beschließt die Einigungsstelle, wenn sie sich nicht der Auffassung der obersten Dienstbehörde anschließt, eine Empfehlung an den Senat. Dieser entscheidet sodann endgültig. Sätze 1 und 2 gelten entsprechend in den Fällen des § 80 Absatz 3 Satz 1. Im Übrigen gilt Absatz 6 Satz 1 entsprechend. Absatz 6 Sätze 3 bis 5 gilt entsprechend.
- (8) In den Fällen der Absätze 6 und 7 tritt bei der Bürgerschaft deren Präsidentin oder Präsident an die Stelle des Senats, im Bereich der oder des Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit entscheidet diese oder dieser an Stelle des Senats. Bei den juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die Personalangelegenheiten nicht als staatliche Auftragsangelegenheiten wahrnehmen, tritt in diesen Fällen die Stelle im Sinne von Absatz 2 Satz 1 an die Stelle der obersten Dienstbehörde und das durch Gesetz, Rechtsverordnung oder Satzung bestimmte oberste Organ an die Stelle des Senats. Für den Bereich des Rechnungshofs entscheidet der Senat im Benehmen mit der mit der Präsidentin oder dem Präsidenten des Rechnungshofs.
- (9) Die Absätze 2 bis 5 gelten auch in den Fällen des § 46 Abs. 1 Satz 3, des § 49 Absatz 4 Satz 4 und Absatz 5 Satz 3, des § 50 Absatz 2 Satz 2, des § 61 Absatz 3 Satz 2, des § 73 Satz 3 und des § 74 Satz 3.

§ 83 Vorläufige Regelungen

Die Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Der Personalrat ist in diesen Fällen unverzüglich zu unterrichten.

b) Dienstvereinbarungen

§ 84 Zulässigkeit und Verfahren

- (1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nur Gegenstand von Dienstvereinbarungen sein, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich ermöglicht.
- (2) Dienstvereinbarungen werden durch die Dienststelle und den Personalrat gemeinsam beschlossen, schriftlich oder in Textform niedergelegt, von beiden Seiten unterzeichnet oder in Textform gebilligt und in der Dienststelle bekanntgegeben. Soweit in ihnen nichts anderes bestimmt ist, bleiben sie wirksam, bis sie durch neue Dienstvereinbarungen ersetzt sind.
- (3) Dienstvereinbarungen des Gesamtpersonalrats im Rahmen des § 59 Absatz 4 gehen Dienstvereinbarungen der Personalräte vor.

c) Verwaltungsanordnungen

§ 85 Verfahren

Will die Dienststelle Verwaltungsanordnungen für Angelegenheiten im Sinne der §§ 87 und 88 erlassen, sind sie dem Personalrat rechtzeitig mitzuteilen und mit ihm zu beraten.

d) Durchführung von Entscheidungen

§ 86 Verfahren

- (1) Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt ist, führt die Dienststelle durch, wenn im Einzelfall nichts anderes vereinbart wird.
- (2) Der Personalrat darf nicht durch einseitige Handlungen in den Dienstbetrieb eingreifen.

3. Angelegenheiten, an denen der Personalrat zu beteiligen ist

a) Soziale, personelle und sonstige Angelegenheiten

§ 87 Mitbestimmung

- (1) Der Personalrat hat insbesondere bei folgenden sozialen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen mitzubestimmen:
1. Festsetzung von Beginn und Ende der Dienstzeit und der Pausen, Anrechnung von Pausen und von Dienstbereitschaften auf die Dienstzeit, Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden und Kurzarbeit,
 2. Aufstellung des Urlaubsplans und Festlegung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs sowie Ablehnung von Anträgen auf Erholungsurlaub,
 3. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens ihrer Angehörigen des öffentlichen Dienstes,
 4. Gestaltung der Arbeitsplätze,
 5. Fragen der Lohngestaltung, insbesondere Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen und vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelten einschließlich der Geldfaktoren,
 6. Gewährung von Prämien, Belohnungen und Funktionszulagen,
 7. Aufstellung von Grundsätzen für die Bewertung anerkannter Vorschläge im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens,

Auszug aus der Richtlinie für das Betriebliche Vorschlagswesen vom 11. September 2000 (MittVw 2000 S. 120) mit Änderungen vom 1. Januar 2002 (MittVw 2001 Seite 293):

3.3 Die Prüfausschüsse

Die Prüfausschüsse bestehen mindestens aus

- der Koordinatorin bzw. dem Koordinator für das Betriebliche Vorschlagswesen (übernimmt die Geschäftsführung),
- einem Mitglied des Personalrats und
- einem Sachverständigen der fachlich zuständigen Stelle.

Die Prüfausschüsse entscheiden über alle Vorschläge mit Prämien über 250 EURO und über erneut durchgeführte Prüfungen, die in den Zuständigkeitsbereich der Behörde fallen. Unerheblich ist hierbei die Behördenzugehörigkeit des Einreichers bzw. der Einreicherin des Vorgangs. Bei Vorschlägen mit behördenübergreifendem Nutzen wirkt an der Entscheidung die Geschäftsstelle für das betriebliche Vorschlagswesen der Finanzbehörde mit.

- 8.** Festsetzung von Vergütungen für Nebentätigkeiten von Angehörigen des öffentlichen Dienstes für die Freie und Hansestadt Hamburg sowie ihrer Aufsicht unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts,
- 9.** Gewährung und Ablehnung von Vorschüssen sowie von Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
- 10.** Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt,
- 11.** Zuweisung von Dienst- und Pachtland sowie Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
- 12.** Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- 13.** Aufstellung eines Sozialplans zum Ausgleich oder zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die Angehörigen des öffentlichen Dienstes infolge einer Maßnahme nach § 88 Absatz 1 Nummer 30 entstehen,
- 14.** Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- oder Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen.

15. Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- und Gestellungsverträgen.

- (2) Absatz 1 Nummer 1 gilt nicht für die Verteilung und zeitliche Festsetzung der Unterrichtsstunden, der Funktionsstunden, des flexiblen Unterrichtseinsatzes und der Pausenaufsichtstätigkeiten des pädagogischen Personals an Schulen. Absatz 1 Nummer 6 gilt nicht für Leistungsbezüge nach §§ 32, 39 und 61 Absatz 1 des Hamburgischen Besoldungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23) in der jeweils geltenden Fassung.
- (3) Muss die Dienstzeit für einen besonderen Kreis von Angehörigen des öffentlichen Dienstes nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, beschränkt sich die Mitbestimmung nach Absatz 1 Nummer 1 auf den Abschluss von Dienstvereinbarungen über Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen.

§ 88 Eingeschränkte Mitbestimmung und sonstige Beteiligung

- (1) Der Personalrat hat, insbesondere bei folgenden personellen und organisatorischen Maßnahmen mitzubestimmen:
1. Begründung des Beamtenverhältnisses und Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
 2. Einstellung

§ 164 (1) Sozialgesetzbuch IX:

Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder Arbeit suchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein von ihm beauftragter Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor. Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegenden Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die

Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Richter und Richterinnen wird der Präsidialrat unterrichtet und gehört, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs.2 und hören die in § 176 genannten Vertretungen an. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 176 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

§ 14 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (auszugsweise):

(3) Vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung ist der Betriebsrat des Entleiherbetriebes nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beteiligen. Dabei hat der Entleiher dem Betriebsrat auch die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 Satz 2 vorzulegen. Er ist ferner verpflichtet, Mitteilungen des Verleihers nach § 12 Abs. 2 unverzüglich dem Betriebsrat bekanntzugeben.

(4) Die Absätze 1 und 2 Sätze 1 und 2 sowie Absatz 3 gelten für die Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes sinngemäß.

3. Übertragung eines anderen Amtes mit

- a) anderem Grundgehalt,
- b) anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,

4. Eingruppierung und Stufenzuordnung bei Tarifbeschäftigten,
5. Höhergruppierung und Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit,
6. Rückgruppierung und Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
7. Versetzung,
8. Abordnung für länger als insgesamt sechs Monate,
9. Zuweisung für länger als insgesamt sechs Monate,
10. Umsetzung zu einer anderen Dienststelle für länger als insgesamt sechs Monate,
11. Umsetzung und Übertragung einer anderen Tätigkeit oder eines anderen Aufgabenbereichs innerhalb der Dienststelle
 - a) für länger als insgesamt sechs Monate,
 - b) unter Wechsel des Dienstortes einschließlich seines Einzugsgebiets,
12. Ablehnung eines Antrags auf
 - a) Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nach den §§ 62 bis 64 des Hamburgischen Beamtengesetzes,
 - b) Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung für Tarifbeschäftigte auf Grund gesetzlicher und tarifvertraglicher Vorschriften,
13. fristgemäße Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie oder er die Entlassung nicht selbst beantragt hat,
14. ordentliche Kündigung durch die Dienststelle,

§ 168 Sozialgesetzbuch IX Erfordernis der Zustimmung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

§ 169 Sozialgesetzbuch IX Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen.

§ 170 Antragsverfahren

(1) Die Zustimmung zur Kündigung beantragt der Arbeitgeber bei dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich oder elektronisch. Der Begriff des Betriebes und der Begriff der Dienststelle im Sinne dieses Teils bestimmen sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsrecht.

(2) Das Integrationsamt holt eine Stellungnahme des Betriebsrates oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ein und hört den schwerbehinderten Menschen an.

(3) Das Integrationsamt wirkt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hin.

§ 3 Kündigungsschutzgesetz: Kündigungseinspruch

Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er binnen einer Woche nach der Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Er hat seine Stellungnahme zu dem Einspruch dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

§ 178 (2) Sozialgesetzbuch IX

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1

getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.

- 15.** vorzeitige Versetzung in den Ruhestand und Herabsetzung der Arbeitszeit nach § 41 des Hamburgischen Beamtengesetzes, wenn die Beamtin oder der Beamte sie nicht selbst beantragt hat, und Ablehnung eines Antrags auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand und Herabsetzung der Arbeitszeit nach § 41 des Hamburgischen Beamtengesetzes,
- 16.** Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- 17.** Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- 18.** Durchführung der Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung sowie berufliche Umschulung) mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen und der Auswahl von Lehrpersonen,
- 19.** Auswahl von Angehörigen des öffentlichen Dienstes für Maßnahmen der Berufsbildung im Sinne der Nummer 18,
- 20.** Einschränkung und Untersagung einer Nebentätigkeit,
- 21.** Anordnung, die die freie Wahl der Wohnung beschränkt,
- 22.** Erlass einer Disziplinarverfügung durch eine Dienstvorgesetzte oder einen Dienstvorgesetzten oder Ausspruch einer schriftlichen Missbilligung,
- 22 a.** Vorlage eines Disziplinarvorgangs bei der obersten Dienstbehörde oder der für Entlassungen zuständigen Stelle gemäß §v31 Satz 1 des Hamburgischen Disziplinargesetzes (HmbDG) vom 18.Februar 2004 (HmbGVBl. S. 166), in der jeweils geltenden Fassung
- 22 b.** Erlass einer Disziplinarverfügung durch die oberste Dienstbehörde oder der für Entlassungen zuständigen Stelle, die nicht auf einer Vorlage nach § 31 Satz 1 HmbDG beruht,

- 23.** Bestimmung des Inhalts von Personalfragebogen,
- 24.** Erlass von Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit sie von den für die Beamtinnen und Beamten geltenden Regelungen abweichen,
- 25.** Verzicht auf die Ausschreibung von Stellen, die besetzt werden sollen,
- 26.** Aufstellung von Grundsätzen für die personelle Auswahl in den Fällen der Nummern 1 bis 3, 5, 6, 7, 13 und 19,
- 27.** Aufstellung von Grundsätzen für die Bewertung von Dienstposten der Beamtinnen und Beamten,
- 28.** Bestellung von Personal- und Vertrauensärztinnen und -ärzten,
- 29.** Geltendmachung von Ersatzansprüchen,
- 30.** Auflösung, Einschränkung, Erweiterung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
- 31.** Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- 32.** Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die das Überwachen des Verhaltens oder der Leistung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes ermöglichen.
- 33.** Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs.
- 34.** Zulassung zum Aufstieg in die höhere Laufbahngruppe,
- 35.** Verlängerung der Probezeit bei Beamtinnen und Beamten,
- 36.** Aufstellung oder wesentliche Änderung von Plänen zur Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
- 37.** Bestellung und Abberufung von behördlichen Datenschutzbeauftragten und Beauftragten der Dienststelle für Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern,
- 38.** Bestellung und Abberufung von behördlichen Fachkräften für Arbeitssicherheit, soweit nicht abschließend gesetzlich geregelt.

- (2) von der Mitbestimmung ausgenommen sind Einzelfallentscheidungen im Besoldungs-, Versorgungs-, Beihilfe, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht, Recht der Heilfürsorge sowie bei der Festsetzung von Vergütung, Lohn oder Entgelt, soweit sie nicht in Absatz 1 erfasst werden.
- (3) Absatz 1 Nummern 7 bis 11 gilt nicht für die Angehörigen des Landesamtes für Verfassungsschutz, Absatz 1 Nummer 11 nicht für die Angehörigen der Dienststelle Polizei. Absatz 1 Nummern 8 bis 10 gilt für die Angehörigen der Dienststelle Polizei nur auf ihren Antrag, soweit Zeiträume von 12 Monaten überschritten werden. Absatz 1 Nummern 8 bis 10 gilt für Angehörige des pädagogischen Personals an Schulen nur auf ihren Antrag. Absatz 1 Nummern 11 und 15 gilt für die Angehörigen des öffentlichen Dienstes nur auf ihren Antrag. Die Dienststelle hat die in den Sätzen 2 bis 4 genannten Angehörigen des öffentlichen Dienstes rechtzeitig vor Erlass der Maßnahme über ihr Antragsrecht zu informieren.
- (4) Vor der fristlosen Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten, der außerordentlichen Kündigung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers während der Probezeit ist der Personalrat anzuhören. Die Dienststelle hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat der Personalrat Bedenken, hat er sie der Dienststelle unverzüglich, spätestens aber innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich oder in Textform unter Angabe der Gründe mitzuteilen. Für die außerordentliche Kündigung einer nach dem Tarifrecht unkündbaren Arbeitnehmerin oder eines nach dem Tarifrecht unkündbaren Arbeitnehmers gilt Absatz 1 Nr.14 entsprechend, wenn bei ordentlicher Kündbarkeit lediglich eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt wäre.
- (5) Im Rahmen des Absatzes 1 Nummer 18 bestimmen für die in § 11 Absatz 3 genannten Angehörigen des öffentlichen Dienstes nur die dort bezeichneten Personalräte mit.
- (6) Bei der
- 1.** Ausschreibung von Stellen, die besetzt werden sollen,

2. Bemessung des Personalbedarfs sowie

3. Aufstellung des Organisations- und des Stellenplans der Dienststelle

gibt die Dienststelle dem Personalrat unter Vorlage von Entwürfen Gelegenheit innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Entwürfe Stellung zu nehmen. Ergibt sich keine Übereinstimmung, legt die Dienststelle die Entwürfe mit der Stellungnahme des Personalrats grundsätzlich dem zuständigen Mitglied des Senats, bei der Bürgerschaft der Präsidentin oder dem Präsidenten der Bürgerschaft, beim Rechnungshof der Freien und Hansestadt Hamburg der Präsidentin oder dem Präsidenten des Rechnungshofs und bei juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die Personalangelegenheiten nicht als staatliche Auftragsangelegenheiten wahrnehmen, der durch Gesetz, Rechtsverordnung oder Satzung bestimmten Stelle im Sinne von § 82 Absatz 2 Satz 1 vor. Ausnahmsweise kann die Vorlage statt an das zuständige Mitglied des Senats an die zuständige Staatsrätin oder den zuständigen Staatsrat oder an die zuständige Leitung der Dienststelle erfolgen.

(7) Absatz 6 Satz 1 Nummer 1 gilt für die Angehörigen des pädagogischen Personals an Schulen nur für die Beförderungsstellen über dem Einstiegsamt, die nicht Funktionsstellen nach dem Hamburgischen Schulgesetz vom 16. April 1997 (HmbGVBl. S. 97), zuletzt geändert am 17. Dezember 2013 (HmbGVBl. S. 502), in der jeweils geltenden Fassung, sind.

(8) Vorentwurfspläne und Entwurfspläne für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten der Dienststelle sowie für Arbeits- und Aufenthaltsräume sind vor der Einreichung bei der zuständigen Stelle mit dem Personalrat zu beraten.

§ 89 Ausnahmen

(1) § 88 Absatz 1 Nummern 1 bis 24, 26, 27 und Absatz 4 gilt für die Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die nach § 8 für die Dienststelle handeln oder zu selbständigen Entscheidungen in Angelegenheiten der Dienststelle im Sinne des § 88 Absatz 1

Nummern 1 bis 27 und Absatz 4 befugt sind, nur auf ihren Antrag. Die Dienststelle hat die Betroffenen rechtzeitig vor Erlass der Maßnahme über ihr Antragsrecht zu informieren. § 88 Absatz 1 Nummer 25 und Absatz 6 Satz 1 Nummer 1 gilt nicht.

(2) § 88 Absatz 1 Nummern 1 bis 27 und Absatz 4 gilt nicht für

1. die Beamtenstellen der Bundesbesoldungsordnung B und der Landesbesoldungsordnung B sowie die jeweils vergleichbaren Stellen der Staatsanwältinnen, Staatsanwälte, Berufsrichterinnen und Berufsrichter sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die Berufung von Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten,
3. die Stelle der Leiterin oder des Leiters der Akademie der Polizei Hamburg,
4. die Stelle der Leiterin oder des Leiters der Norddeutschen Akademie für Finanzen und Steuerrecht Hamburg,
5. Angehörige des öffentlichen Dienstes mit Generalvollmacht oder Prokura für selbstständige Betriebseinheiten juristischer Personen des öffentlichen Rechts, die Personalangelegenheiten nicht als staatliche Auftragsangelegenheiten wahrnehmen.

b) Prüfungen und Auswahlverfahren

§ 90 Beratende Mitwirkung

(1) Ein beauftragtes Mitglied des zuständigen Personalrates kann bei

1. Prüfungen, die eine Verwaltungseinheit von Angehörigen des öffentlichen Dienstes der in § 1 Absatz 1 genannten Verwaltungen und Gerichte abnimmt,
2. Auswahlverfahren einer Dienststelle, denen Angehörige des öffentlichen Dienstes nach Nummer 1 sich zu unterziehen haben und

3. Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren einer Dienststelle, denen Angehörige des öffentlichen Dienstes nach Nummer 1 oder Bewerberinnen und Bewerber um Neueinstellung sich zu unterziehen haben

der Prüfungs- oder Auswahlkommission mit beratender Stimme angehören.

- (2) Absatz 1 Nummer 1 gilt bei Prüfungen im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes nur, wenn die zuständige Stelle für die Berufsbildung nach § 73 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu bestimmen ist. Absatz 1 Nummer 1 gilt nicht für Hochschulprüfungen und außer in den Fällen, in denen sie eine Laufbahnbefähigung vermitteln, nicht für Staatsprüfungen, mit denen ein Hochschulstudium abgeschlossen wird.
- (3) Absatz 1 Nummer 2 und 3 gilt nicht bei Auswahlverfahren für Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten und Präsidiumsmitgliedern der Hochschulen.

c) Arbeitsschutz und Unfallverhütung

§ 91 Beteiligung

- (1) Der Personalrat hat die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren 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) Die Dienststelle und die in Absatz 1 genannten Stellen haben den Personalrat oder die von ihm beauftragten Mitglieder bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung stehenden Fragen einschließlich aller Besichtigungen sowie bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Die Dienststelle hat dem Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die

Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

- (3) An den Besprechungen der Dienststelle mit den Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1254), zuletzt geändert am 19. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3836, 3845) oder dem entsprechend § 11 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt geändert am 20. April 2013 (BGBl. I S. 868, 914), in der jeweils geltenden Fassung gebildeten Arbeitsausschusses nehmen die vom Personalrat beauftragten Mitglieder teil.
- (4) Der Personalrat erhält die Niederschrift über Besichtigungen, Untersuchungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.
- (5) Die Dienststelle hat dem Personalrat ihre Dienstunfallberichte oder Unfallanzeigen und die Krankenstatistiken zur Kenntnisnahme zu übermitteln sowie ihm Abschriften, Ablichtungen oder Ausdrucke zu überlassen. § 193 Absatz 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.

Abschnitt VII. Beteiligung des Gesamtpersonalrats

§ 92 Mitbestimmung und sonstige Beteiligung

Für die Beteiligung des Gesamtpersonalrates im Rahmen des § 59 Absatz 4 gilt Abschnitt VI entsprechend.

Abschnitt VIII. Allgemeine Regelungen der obersten Dienstbehörde

§ 93 Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände

- (1) In den Fällen, in denen das Recht des Personalrates auf Mitbestimmung durch eine allgemeine Regelung der obersten Dienstbehörde eingeschränkt ist oder eingeschränkt werden soll, ist die allgemeine Regelung mit den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände schriftlich oder in Textform zu vereinbaren; die Vereinbarung kann durch den Senat ganz oder teilweise aufgehoben werden. § 93 des Hamburgischen Beamtengesetzes bleibt unberührt.
- (2) Anzustreben ist eine einvernehmliche, sachgerechte Einigung. Kommt eine allgemeine Regelung nicht zustande, kann sie abweichend von Satz 1 durch den Senat getroffen werden, nachdem die oberste Dienstbehörde oder die beteiligten Spitzenorganisationen die Verhandlungen unter Angabe der hierfür maßgeblichen Gründe schriftlich oder in Textform für gescheitert erklärt haben. Die oberste Dienstbehörde kann allgemeine Regelungen, die keinen Aufschub dulden, bis zum Abschluss einer Vereinbarung nach Absatz 1 vorläufig treffen.

Vereinbarungen nach den Absätzen 1 und 2 gelten für die Hamburgische Beauftragte oder den Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit nur, wenn sie bzw. er dies für die Behörde angeordnet hat.

§ 94 Einvernehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten der Bürgerschaft

Nach § 93 mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände zu vereinbarende allgemeine Regelungen der obersten Dienstbehörde, über die das Personalamt Einvernehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten der Bürgerschaft als oberster Dienstbehörde herstellt, gelten auch für die in der Bürgerschaft beschäftigten Angehörigen des öffentlichen Dienstes.

§ 95 Mitbestimmung des Personalrates

Die Einschränkung des § 80 Absatz 1 Satz 2 bei allgemeinen Regelungen der obersten Dienstbehörde ist nicht anzuwenden auf

1. den Personalrat bei der Bürgerschaft, wenn das Einvernehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten der Bürgerschaft nach § 94 nicht hergestellt worden ist,
2. die Personalräte bei den juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die Personalangelegenheiten nicht als staatliche Auftragsangelegenheiten wahrnehmen,
3. den Personalrat bei der oder dem Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit, wenn keine Anordnung nach § 93 Absatz 3 erfolgt ist.

Abschnitt IX. Beteiligung der Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 96 Aufgaben

- (1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die allgemeinen Aufgaben,

- 1.** Maßnahmen, insbesondere in Angelegenheiten der Berufsbildung im Sinne des § 88 Absatz 1 Nummer 18, beim Personalrat zu beantragen, die der Dienststelle und ihren Jugendlichen und Auszubildenden dienen,
 - 2.** darauf hinzuwirken, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsordnungen durchgeführt werden,
 - 3.** Beschwerden und Anregungen von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, falls sie begründet erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Personalrat auf die Erledigung der Beschwerden und die Berücksichtigung der Anregungen hinzuwirken.
- (2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben vom Personalrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die erforderlichen Unterlagen zu übermitteln. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der oder des Jugendlichen oder Auszubildenden und nur durch ein von ihr oder ihm bestimmtes Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung eingesehen werden.
- (3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann beim Personalrat beantragen, Angelegenheiten, die besonders Jugendliche und Auszubildende betreffen und über die sie beraten hat, auf die Tagesordnung für die nächste Sitzung des Personalrates zu setzen.
- (4) § 76 Absatz 1, Absatz 2 Sätze 4 und 5 und Absätze 3 bis 7, § 77 sowie § 78 Absätze 5 und 6 gelten entsprechend.

Abschnitt X. Vorschriften für den Verfassungsschutz und für Verschlussachen

§ 97 Verfassungsschutz

Für das Landesamt für Verfassungsschutz gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

- 1.** Nicht anzuwenden sind § 24 Absatz 2, § 36 Absatz 4 Nummer 1 und Absatz 4 sowie § 56 Absatz 3.
- 2.** § 9 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Schweigepflicht nur auf Beschluss des Personalrates entfällt.
- 3.** § 24 Absatz 3 Satz 2 gilt in folgender Fassung: „Der Dienststelle ist eine Abschrift der Wahlniederschrift zu übersenden.“
- 4.** § 41 Absatz 1 Satz 2 gilt in folgender Fassung: „Innerhalb der Frist soll versucht werden eine Verständigung zu erzielen.“
- 5.** Im Rahmen der Nummern 1, 3 und 4 sind die Vorschriften über das Zusammenwirken mit den Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber in § 2 Absatz 1 sowie über die enge Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in § 76 Absatz 1 nicht anzuwenden.
- 6.** Das Landesamt für Verfassungsschutz kann nach Anhörung des Personalrates bestimmen, dass Angehörige des öffentlichen Dienstes nicht an Personalversammlungen teilnehmen, wenn dies wegen ihrer dienstlichen Aufgaben dringend geboten ist.
- 7.** An die Stelle des § 81 und des § 82 tritt folgende Regelung:
Kommt es über eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme zwischen dem Landesamt für Verfassungsschutz und dem Personalrat zu keiner Einigung, entscheidet nach Anhörung des

Personalrates die zuständige Senatorin oder der zuständige Senator.

§ 98 Verschlussachen

- (1) Soweit Angelegenheiten, an denen ein Personalrat oder Gesamtpersonalrat zu beteiligen ist, als Verschlussachen mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-Vertraulich“ eingestuft sind, tritt an seine Stelle ein Ausschuss. Dem Ausschuss gehört höchstens je eine oder ein in entsprechender Anwendung des § 33 Absatz 2 gewählte Vertreterin oder gewählter Vertreter der im Personalrat oder Gesamtpersonalrat vertretenden Gruppen an. Die Mitglieder des Ausschusses müssen nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sein, Kenntnis von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrades zu erhalten.
- (2) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle und der Einigungsstelle müssen Mitglieder des Ausschusses nach Absatz 1 oder nach den dafür geltenden Bestimmungen ermächtigt sein, Kenntnis von Verschlussachen des in Betracht kommenden Geheimhaltungsgrads zu erhalten.
- (3) § 36 Absätze 4 und 5, § 41 Absatz 1 Satz 2 wegen der Beteiligung der Gewerkschaften, § 42 und § 82 Absatz 3 Satz 4 gelten nicht. Angelegenheiten, die als Verschlussachen mindestens des Geheimhaltungsgrades „VS-Vertraulich“ eingestuft sind, dürfen in der Personalversammlung nicht behandelt werden.
- (4) Die zuständige Senatorin oder der zuständige Senator oder die oberste Dienstbehörde kann anordnen, dass dem Ausschuss, der Schlichtungsstelle und der Einigungsstelle Unterlagen nicht vorgelegt und Auskünfte nicht erteilt werden dürfen, soweit dies zur Vermeidung von Nachteilen für das Wohl der Bundesrepublik Deutschland oder eines ihrer Länder oder auf Grund internationaler Verpflichtungen geboten ist. In Verfahren nach § 99 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anordnung glaubhaft zu machen.

Abschnitt XI. Gerichtliche Entscheidungen

§ 99 Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte

- (1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden außer in den Fällen des § 107 Satz 2 in Verbindung mit § 9 und des § 108 Absatz 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (§ 52 Abs. 2 und § 53 dieses Gesetzes) sowie den §§ 27 und 29 sowie des § 30 Absatz 1 Nummer 7 dieses Gesetzes über
- 1.** das Wahlrecht,
 - 2.** die Wahl, die Zusammensetzung und die Amtszeit der Personalvertretungen,
 - 3.** die Zuständigkeit und die Geschäftsführung der Personalvertretungen sowie die Rechtsstellung ihrer Mitglieder,
 - 4.** die Vereinbarkeit von Beschlüssen der Einigungsstelle mit den Rechtsvorschriften,
 - 5.** das Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.
- (2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend.

§ 100 Fachkammern und Fachsenate

- (1) Für die nach diesem Gesetz zu treffenden Entscheidungen ist beim Verwaltungsgericht Hamburg eine Fachkammer, beim Hamburgischen Obergerverwaltungsgericht ein Fachsenat zu bilden. Bei Bedarf können mehrere Fachkammern oder Fachsenate gebildet werden.
- (2) Die Fachkammer und der Fachsenat bestehen aus einer Berufsrichterin oder einem Berufsrichter als Vorsitzender oder Vorsitzendem und ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern. Die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter müssen Angehörige des

öffentlichen Dienstes der in § 1 Absatz 1 genannten Verwaltungen oder Gerichte sein. Sie werden durch den Senat oder die von ihm bestimmte Stelle je zur Hälfte auf Vorschlag

1. der unter den Angehörigen des öffentlichen Dienstes vertretenen Gewerkschaften,
2. der in § 1 Absatz 1 genannten Verwaltungen und Gerichte berufen.

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

(3) Die Fachkammer und der Fachsenat werden in der Besetzung mit einer Berufsrichterin oder einem Berufsrichter als Vorsitzender oder Vorsitzendem und je zwei nach Absatz 2 Satz 3 Nummern 1 und 2 berufenen ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern tätig. Unter den in Absatz 2 Satz 3 Nummer 1 genannten ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern muss sich je eine Beamtin oder ein Beamter und eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer befinden.

Abschnitt XII. Schlussvorschriften

§ 101 Gemeinsame Einrichtungen

Das Personalvertretungsrecht für gemeinsame Einrichtungen im Sinne des Artikels 2 Absatz 2 der Verfassung bleibt besonderer Regelung überlassen.

§ 102 Kirchen und Religionsgesellschaften

Dieses Gesetz gilt nicht für die Kirchen und die Religionsgesellschaften sowie ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform; ihnen bleibt die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechts überlassen.

§ 103 Geltung von Vorschriften über Betriebsräte

Vorschriften in anderen Gesetzen, die den Betriebsräten Aufgaben oder Befugnisse übertragen, gelten für die nach diesem Gesetz zu bildenden Personalvertretungen entsprechend. Dies gilt nicht für Vorschriften, die die Betriebsverfassung oder die Mitbestimmung regeln.

§ 104 Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung

Der Senat wird ermächtigt, zur Regelung der in den §§ 11 bis 27 und 60 bis 69 genannten Wahlen durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen über

1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung des Wählerverzeichnisses sowie die Errechnung der Mitgliederzahl und der Verteilung der Sitze,
2. die Frist für die Einsichtnahme in das Wählerverzeichnis und die Erhebung von Einsprüchen,
3. die Wahlausschreiben und die Fristen für ihre Bekanntmachung,
4. die Wahlvorschläge und die Fristen für ihre Einreichung,
5. die Wahlhelferinnen und Wahlhelfer,
6. die Stimmabgabe,
7. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung,
8. die Aufbewahrung der Wahlakten.

§ 105 Übergangsvorschrift

Für Disziplinarverfahren, auf die gemäß § 91a HmbDG weiterhin das Hamburgische Disziplinargesetz in der am 31. März 2025 geltenden Fassung anzuwenden ist, ist § 88 Absatz 1 Nummer 22 in der am 31. März 2025 geltenden Fassung anzuwenden; § 88 Absatz 1 Nummern 22a und 22b findet in diesen Fällen keine Anwendung.

Wahlordnung zum Hamburgischen Personalvertretungsgesetz

vom 27. Februar 1973 (HmbGVBl. S. 29 und 175) mit Änderungen vom 20. Januar 1976 (HmbGVBl. S. 36), 7. November 1978 (HmbGVBl. S. 384), 18. Dezember 1990 (HmbGVBl. S. 277), 31. Januar 2006 (HmbGVBl. S. 50), 11. November 2014 (HmbGVBl. S. 479) und 19. November 2024 (GVBl. S. 594, 602)

Präambel

Auf Grund von § 104 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes vom 8. Juli 2014 (HmbGVBl. S. 299) wird verordnet:

Abschnitt I. Wahl des Personalrats

1. Allgemeine Vorschriften

§ 1 Wahlvorstand, Wahlhelferinnen und Wahlhelfer

- (1) Die oder der Vorsitzende des Wahlvorstands lädt die übrigen Mitglieder rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu den Sitzungen des Wahlvorstands ein. Eine Verhinderung soll unverzüglich unter Angabe der Gründe mitgeteilt werden; die oder der Vorsitzende lädt sodann das Ersatzmitglied ein. Die oder der Vorsitzende teilt jeder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft den Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung rechtzeitig mit. Die Sitzungen des Wahlvorstands sind mit Ausnahme der Sitzung, in der das Wahlergebnis festgestellt wird, nicht öffentlich.
- (2) Der Wahlvorstand beschließt mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag.

- (3) Über jede Sitzung des Wahlvorstands ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Abstimmungsergebnisse zu enthalten hat. Die Niederschrift ist von allen Mitgliedern des Wahlvorstands zu unterzeichnen. Der Dienststelle und jeder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft ist eine Abschrift der Niederschrift zu übersenden. Einwendungen gegen die Niederschrift durch eine oder einen Beauftragten einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft, die oder der an der Sitzung beratend teilgenommen hat, sind unverzüglich schriftlich oder in Textform zu erheben; sie sind der Niederschrift beizufügen.
- (4) Der Wahlvorstand gibt die Familien- und Vornamen seiner Mitglieder und Ersatzmitglieder unverzüglich nach seiner Bestellung oder Wahl in der Dienststelle durch Aushang bis zum Abschluss der Stimmabgabe bekannt. Ergänzend ist eine elektronische Bekanntgabe, die sich an die Angehörigen der Dienststelle wendet, zulässig.
- (5) Jedes Mitglied des Wahlvorstands ist zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Wahlvorstand gegenüber abzugeben sind, und von Wahlvorschlägen berechtigt.
- (6) Die Dienststelle hat den Wahlvorstand bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Unterlagen vorzulegen und die notwendigen Auskünfte zu erteilen.
- (7) Der Wahlvorstand soll darauf hinwirken, dass ausländische Angehörige des öffentlichen Dienstes, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, vor Einleitung der Wahl über das Wahlverfahren, die Aufstellung des Wähler-verzeichnisses, die Einreichung von Wahlvorschlägen, den Wahlvorgang und die Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden.
- (8) Der Wahlvorstand kann Wahlberechtigte der Dienststelle als Wahlhelferin oder Wahlhelfer zu seiner Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und der Stimmenzählung

bestellen; dabei soll er die Gruppen und Geschlechter angemessen berücksichtigen.

§ 2 Wählerverzeichnis

- (1) Der Wahlvorstand ermittelt die Zahl der in der Regel beschäftigten Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Dienststelle und ihre Verteilung auf die Gruppen; innerhalb der Gruppen sind die Anteile der Geschlechter festzustellen.
- (2) Der Wahlvorstand stellt ein Verzeichnis der Wahlberechtigten (Wählerverzeichnis), getrennt nach den Gruppen, auf, innerhalb der Gruppen sind die Anteile der Geschlechter festzustellen. Die Wahlberechtigten sollen mit dem Familien- und Vornamen, dem Geburtsdatum und innerhalb der Gruppen in alphabetischer Reihenfolge eingetragen werden. Der Wahlvorstand hat das Wählerverzeichnis bis zum Abschluss der Stimmabgabe laufend zu ergänzen und zu berichtigen.
- (3) Eine Abschrift des Wählerverzeichnisses ohne Angabe des Geburtsdatums der Wahlberechtigten ist vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Abschluss der Stimmabgabe an mindestens einer geeigneten Stelle zur Einsicht auszulegen. Sind größere Beschäftigungsstellen räumlich getrennt, kann der Wahlvorstand die Auslegung von Auszügen aus dem Wählerverzeichnis nach Satz 1 für die einzelnen Beschäftigungsstellen beschließen. Bei der Auslegung des Wählerverzeichnisses oder seiner Auszüge ist auf eine digitale Fundstelle dieser Verordnung hinzuweisen.

§ 3 Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis

- (1) Jede und jeder Angehörige des öffentlichen Dienstes der Dienststelle kann innerhalb einer Woche nach Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand Einspruch gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses einlegen.

- (2) Über den Einspruch entscheidet der Wahlvorstand. Die Entscheidung ist zu begründen sowie der oder dem Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die oder der den Einspruch eingelegt hat, unverzüglich, spätestens am Tag vor Beginn der Stimmabgabe, schriftlich oder in Textform bekannt zu geben. Hält der Wahlvorstand den Einspruch für begründet, hat er das Wählerverzeichnis zu berichtigen.

§ 4 Beschlüsse über abweichende Sitzverteilung und gemeinsame Wahl

Beschlüsse über

1. eine von § 16 des Gesetzes abweichende Verteilung der Sitze auf die Gruppen (§ 17 Absatz 1 des Gesetzes),
2. gemeinsame Wahl (§ 20 Absatz 2 des Gesetzes) werden nur berücksichtigt, wenn sie dem Wahlvorstand innerhalb einer Woche seit der Bekanntgabe nach § 1 Absatz 4 vorliegen und ihm glaubhaft gemacht wird, dass sie unter der Leitung eines aus mindestens drei Wahlberechtigten bestehenden Abstimmungsvorstands in nach Gruppen getrennten geheimen Abstimmungen mit den jeweils erforderlichen Mehrheiten zustande gekommen sind. Dem Abstimmungsvorstand muss eine Angehörige oder ein Angehöriger jeder in der Dienststelle vertretenen Gruppe angehört haben.

§ 5 Ermittlung der Mitgliederzahl und der Sitzverteilung

- (1) Der Wahlvorstand ermittelt die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats (§ 15 des Gesetzes).
- (2) Ist eine von § 16 des Gesetzes abweichende Verteilung der Sitze auf die Gruppen (§ 17 Absatz 1 des Gesetzes) nicht beschlossen worden und sind nicht beide Gruppen gleich groß, errechnet der Wahlvorstand die Verteilung der Sitze auf die Gruppen (§ 16

Absätze 1, 3 und 4 des Gesetzes) nach dem Höchstzahlverfahren.

- (3) Die Zahlen der bei der Dienststelle beschäftigten Angehörigen der Gruppen werden nebeneinandergestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3 usw. geteilt. Auf die jeweils höchste Teilzahl (Höchstzahl) wird so lange ein Sitz zugeteilt, bis alle Sitze (§ 15 des Gesetzes) verteilt sind. Jede Gruppe erhält so viele Sitze, wie Höchstzahlen auf sie entfallen. Ist bei gleichen Höchstzahlen nur noch ein Sitz zuzuteilen, entscheidet das von der oder dem Vorsitzenden des Wahlvorstands zu ziehende Los.
- (4) Entfallen bei der Verteilung der Sitze nach Absatz 3 auf eine Gruppe weniger Sitze als ihr nach § 16 Absatz 3 des Gesetzes mindestens zustehen, erhält sie die in § 16 Absatz 3 des Gesetzes festgesetzte Zahl von Sitzen. Die Zahl der Sitze der anderen Gruppe vermindert sich entsprechend. Sitze, die einer Gruppe nach § 16 Absatz 3 des Gesetzes mindestens zustehen, können ihr nicht entzogen werden.
- (5) Sind beide Gruppen gleich groß, erübrigt sich die Verteilung der Sitze nach dem Höchstzahlverfahren; in diesem Fall entscheidet das von der oder dem Vorsitzenden des Wahlvorstands zu ziehende Los, welcher Gruppe die höhere Zahl von Sitzen zufällt.

§ 6 Wahlausschreiben

- (1) Nach Ablauf der in § 4 Satz 1 genannten Frist erlässt der Wahlvorstand das Wahlausschreiben. Es ist von allen Mitgliedern des Wahlvorstands zu unter-zeichnen.
- (2) Das Wahlausschreiben muss enthalten
 - 1.** den Tag seines Erlasses,
 - 2.** die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Personalrats und die Verteilung der Sitze auf die Gruppen,

- 3.** alle nachfolgenden Ziffern um eins nach hinten) Angaben über die Anteile der Geschlechter innerhalb einer Dienststelle, getrennt nach Gruppen, mit dem Hinweis, dass Frauen und Männer ihrem zahlenmäßigen Anteil in der Dienststelle entsprechend im Personalrat vertreten sein sollen (§ 18 Abs. 4 HmbPersVG,
- 4.** Angaben darüber, ob
 - a) die Gruppen ihre Vertreterinnen und Vertreter in getrennten Wahlgängen wählen (Gruppenwahl) oder
 - b) vor Erlass des Wahlausschreibens gemeinsame Wahl beschlossen worden ist,
- 5.** die Angabe, wo und wann das Wählerverzeichnis und diese Verordnung zur Einsicht ausliegen,
- 6.** den Hinweis, dass nur wählen kann, wer in das Wählerverzeichnis eingetragen ist,
- 7.** den Hinweis, dass Einsprüche gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses nur innerhalb einer Woche nach Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim Wahlvorstand eingelegt werden können; der letzte Tag der Einspruchsfrist ist anzugeben,
- 8.** die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein nicht von einer Gewerkschaft eingereichter Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss,
- 9.** den Hinweis, dass jede und jeder Angehörige des öffentlichen Dienstes nur einen Wahlvorschlag unterzeichnen und nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden kann,
- 10.** die Aufforderung, Wahlvorschläge innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen; der letzte Tag der Einreichungsfrist ist anzugeben,

- 11.** die Hinweise, dass nur fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge berücksichtigt werden und nur gewählt werden kann, wer in einen solchen Wahlvorschlag aufgenommen ist,
- 12.** den Ort, an dem die Wahlvorschläge bekanntgegeben werden,
- 13.** den Ort, den Tag und die Zeit der Stimmabgabe,
- 14.** den Hinweis auf die Möglichkeit der Stimmabgabe durch Briefwahl,
- 15.** den Ort, den Tag und die Zeit der Sitzung des Wahlvorstands, in der das Wahlergebnis festgestellt wird.

(3) Der Wahlvorstand hat eine Abschrift des Wahlausschreibens

- 1.** von seinem Erlass bis zum Abschluss der Stimmabgabe an mindestens einer geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stelle, bei räumlich getrennten größeren Beschäftigungsstellen in jeder einzelnen Beschäftigungsstelle, auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten, ergänzend ist eine elektronische Information die sich ausschliesslich an die Angehörigen der Dienststelle wendet, zulässig,
- 2.** am Tag seines Erlasses an jede in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft zur Zustellung aufzugeben.

(4) Offenbare Unrichtigkeiten des Wahlausschreibens können vom Wahlvorstand jederzeit berichtigt werden.

(5) Mit Erlass des Wahlausschreibens ist die Wahl eingeleitet.

§ 7 Frist für die Einreichung der Wahlvorschläge

Die Wahlvorschläge sind innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahl-ausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen.

§ 8 Inhalt der Wahlvorschläge

- (1) Jeder Wahlvorschlag soll mindestens doppelt so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten, wie bei
 1. Gruppenwahl Vertreterinnen und Vertreter der Gruppen,
 2. gemeinsamer Wahl Mitglieder des Personalrats zu wählen sind.
- (2) Frauen und Männer sollen ihrem zahlenmäßigen Anteil in der Dienststelle entsprechend im Personalrat vertreten sein.
- (3) Bewerberinnen und Bewerber sind auf dem Wahlvorschlag mit
 1. dem Familien- und Vornamen,
 2. dem Geburtsdatum,
 3. der Beschäftigungsstelle,
 4. der Gruppenangehörigkeitnach laufenden Nummern untereinander aufzuführen. Bei gemeinsamer Wahl sind die Bewerberinnen und Bewerber nach der Gruppenangehörigkeit zusammenzufassen.
- (4) In jedem Wahlvorschlag soll angegeben werden, welche oder welcher der Unterzeichnerinnen und Unterzeichner zur Vertretung des Vorschlags gegenüber dem Wahlvorstand sowie zur Entgegennahme von Erklärungen und Entscheidungen des Wahlvorstands berechtigt ist. Fehlt eine Angabe hierüber oder ist die benannte Unterzeichnerin oder der benannte Unterzeichner verhindert, gelten die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner in ihrer Reihenfolge als berechtigt. In jedem von einer Gewerkschaft eingereichten Wahlvorschlag können Wahlberechtigte der Dienststelle neben Unterzeichnerinnen und Unterzeichner oder an deren Stelle als berechtigt benannt werden.
- (5) Jeder Wahlvorschlag kann mit einem Kennwort versehen werden.

§ 9 Sonstige Erfordernisse

- (1) Dem Wahlvorschlag ist die schriftliche Zustimmung der Bewerberinnen und Bewerber zur Benennung im Wahlvorschlag beizufügen.
- (2) Eine Verbindung von Wahlvorschlägen ist unzulässig.

§ 10 Behandlung der Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand, ungültige Wahlvorschläge

- (1) Der Wahlvorstand vermerkt auf den Wahlvorschlägen den Tag und die Zeit des Eingangs. Im Fall des Absatzes 5 sind auch der Tag und die Zeit des Eingangs des berichtigten Wahlvorschlags zu vermerken.
- (2) Wahlvorschläge, die ungültig sind, weil sie
 1. Bewerberinnen und Bewerber enthalten, die nicht wählbar sind,
 2. bei der Einreichung nicht die erforderliche Zahl von Unterschriften aufweisen oder
 3. nicht fristgerecht eingereicht worden sind,gibt der Wahlvorstand unverzüglich nach dem Eingang unter Angabe der Gründe zurück.
- (3) Der Wahlvorstand hat eine Bewerberin oder einen Bewerber, die oder der mit ihrer oder seiner schriftlichen Zustimmung auf mehreren Wahlvorschlägen benannt ist, aufzufordern, innerhalb von drei Tagen zu erklären, auf welchem Wahlvorschlag sie oder er benannt bleiben will. Gibt die Bewerberin oder der Bewerber diese Erklärung nicht fristgerecht ab, wird sie oder er auf allen Wahlvorschlägen gestrichen.
- (4) Der Wahlvorstand hat eine Wahlberechtigte oder einen Wahlberechtigten, die oder der mehrere Wahlvorschläge unterzeichnet hat, aufzufordern, innerhalb von drei Tagen zu

erklären, welche Unterschrift sie oder er aufrechterhält. Gibt die oder der Wahlberechtigte diese Erklärung nicht fristgerecht ab, zählt ihre oder seine Unterschrift nur auf dem zuerst eingegangenen Wahlvorschlag; auf den anderen Wahlvorschlägen wird sie gestrichen. Sind mehrere Wahlvorschläge gleichzeitig eingegangen, entscheidet das von der oder dem Vorsitzenden des Wahlvorstands bei Anwesenheit des gesamten Wahlvorstands zu ziehende Los, auf welchem Wahlvorschlag die Unterschrift zählt.

(5) Wahlvorschläge, die

1. den Erfordernissen des § 8 Absatz 3 nicht entsprechen,
2. ohne die schriftliche Zustimmung der Bewerberinnen und Bewerber eingereicht sind,
3. infolge von Streichungen nach Absatz 4 nicht mehr die erforderliche Zahl von Unterschriften aufweisen, hat der Wahlvorstand mit der Aufforderung zurückzugeben, die Mängel innerhalb von drei Tagen zu beseitigen. Werden die Mängel nicht fristgerecht beseitigt, sind diese Wahlvorschläge ungültig.

§ 11 Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen

(1) Ist nach Ablauf der in § 7 und § 10 Absatz 5 Satz 1 genannten Fristen bei

1. Gruppenwahl nicht für jede Gruppe ein gültiger Wahlvorschlag,
2. gemeinsamer Wahl kein gültiger Wahlvorschlag

eingereicht worden, gibt der Wahlvorstand dies unverzüglich in der gleichen Weise wie das Wahlausschreiben bekannt (§ 6 Absatz 3) und fordert zur Einreichung von Wahlvorschlägen innerhalb einer Nachfrist von einer Woche auf.

(2) Der Wahlvorstand weist bei der Bekanntgabe darauf hin, dass bei

1. Gruppenwahl eine Gruppe keine Vertreterinnen und Vertreter in den Personalrat wählen,
 2. gemeinsamer Wahl der Personalrat nicht gewählt werden kann, wenn auch innerhalb der Nachfrist kein gültiger Wahlvorschlag eingereicht wird.
- (3) Werden auch innerhalb der Nachfrist gültige Wahlvorschläge nicht eingereicht, gibt der Wahlvorstand unverzüglich in der gleichen Weise wie das Wahlausschreiben bekannt (§ 6 Absatz 3) bei
1. Gruppenwahl, für welche Gruppe keine Vertreterinnen und Vertreter gewählt werden können,
 2. gemeinsamer Wahl, dass die Wahl nicht stattfinden kann und das Amt des Wahlvorstands erloschen ist.

§ 12 Bezeichnung der Wahlvorschläge

- (1) Der Wahlvorstand versieht die Wahlvorschläge in der Reihenfolge ihres Eingangs, bei Gruppenwahlen nach Gruppen getrennt, mit Ordnungsnummern (Vorschlag 1 usw.). Vorzeitig eingegangene Wahlvorschläge gelten als mit Beginn der Einreichungsfrist eingegangen. Ist ein Wahlvorschlag berichtigt worden, ist der Zeitpunkt des Eingangs des berichtigten Wahlvorschlags maßgebend. Sind mehrere Wahlvorschläge gleichzeitig eingegangen, entscheidet das von der oder dem Vorsitzenden des Wahlvorstands zu ziehende Los über die Reihenfolge.
- (2) Der Wahlvorstand bezeichnet die Wahlvorschläge mit den Familien- und Vornamen bei
1. Gruppenwahl der an erster und zweiter Stelle,
 2. gemeinsamer Wahl der für die Gruppen an erster Stelle
- benannten Bewerberinnen und Bewerber. Bei Wahlvorschlägen, die mit einem Kennwort versehen sind, ist auch das Kennwort anzugeben.

§ 13 Bekanntgabe der Wahlvorschläge

- (1) Nach Ablauf der in § 7, § 10 Absatz 5 Satz 1 und § 11 Absatz 1 genannten Fristen gibt der Wahlvorstand unverzüglich, spätestens aber zwei Wochen vor Beginn der Stimmabgabe, die als gültig anerkannten vollständigen Wahlvorschläge unter Angabe der Ordnungsnummern in der gleichen Weise wie das Wahlausschreiben bekannt (§ 6 Absatz 3). Die Stimmzettel sollen in diesem Zeitpunkt vorliegen.
- (2) Die Namen der Unterzeichnerinnen und Unterzeichner der Wahlvorschläge werden nicht bekanntgegeben.

§ 14 Ausübung des aktiven Wahlrechts, Stimmzettel, ungültige Stimmabgabe

- (1) Wählen kann nur, wer in das Wählerverzeichnis eingetragen ist.
- (2) Das aktive Wahlrecht wird durch die Kennzeichnung und die Abgabe des gefalteten Stimmzettels oder bei Briefwahl die Übersendung des gekennzeichneten und gefalteten Stimmzettels in einem Wahlumschlag ausgeübt.
- (3) Die Stimmzettel und bei Briefwahl die Wahlumschläge müssen bei
 1. Gruppenwahl nach Gruppen getrennt,
 2. gemeinsamer Wahl für alle Wählerinnen und Wählerdie gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Die Stimmzettel sind mindestens 21 cm x 29,7 cm (DIN A 4) groß. Das Papier muss so beschaffen sein, dass die Kennzeichnung des Stimmzettels nach Faltung durch die Wählerin oder den Wähler nicht mehr erkennbar ist.
- (4) Ungültig sind Stimmzettel,

1. die so gefaltet sind, dass die Stimmabgabe erkennbar ist, und die bei Briefwahl nicht in einem Wahlumschlag abgegeben sind,
 2. die nicht vom Wahlvorstand ausgegeben worden sind,
 3. aus denen sich der Wille der Wählerin oder des Wählers nicht zweifelsfrei ergibt,
 4. die ein besonderes Merkmal, einen Zusatz oder einen Vorbehalt enthalten.
- (5) Mehrere bei Briefwahl in einem Wahlumschlag für eine Wahl enthaltene Stimmzettel, die übereinstimmend gekennzeichnet sind, werden als eine Stimme gezählt.

§ 15 Wahlhandlung

- (1) Der Wahlvorstand trifft Vorkehrungen, dass die Wählerin oder der Wähler den Stimmzettel im Wahlraum unbeobachtet kennzeichnen und den Stimmzettel nach der Kennzeichnung in der Weise falten kann, dass ihre oder seine Stimmabgabe nicht erkennbar ist. Für die Aufnahme der Umschläge sind Wahlurnen zu verwenden. Vor Beginn der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand festzustellen, dass die Urnen leer sind und sie zu verschließen. Die Urne muss so eingerichtet sein, dass die eingeworfenen Umschläge nicht vor dem Öffnen entnommen werden können. Bei Gruppenwahl sind getrennte Urnen zu verwenden; die Stimmabgabe kann auch nach Gruppen getrennt durchgeführt werden.
- (2) Die Wahlhandlung ist für Angehörige des öffentlichen Dienstes der Dienststelle und Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften öffentlich.
- (3) Solange der Wahlraum zur Stimmabgabe geöffnet ist, müssen mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstands im Wahlraum anwesend sein. Sind Wahlhelferinnen oder Wahlhelfer bestellt,

genügt die Anwesenheit von drei Wahlhelferinnen oder Wahlhelfern.

- (4) Vor Einwurf des Umschlags in die Urne ist festzustellen, ob die Wählerin oder der Wähler im Wählerverzeichnis eingetragen ist. Ist dies der Fall, übergibt die Wählerin oder der Wähler den Stimmzettel dem mit der Entgegennahme der Stimmzettel betrauten Mitglied des Wahlvorstands, das ihn in Gegenwart der Wählerin oder des Wählers in die Urne legt. Die Stimmabgabe ist im Wählerverzeichnis zu vermerken.
- (5) Wird die Wahlhandlung unterbrochen oder das Wahlergebnis nicht unmittelbar nach Abschluss der Stimmabgabe festgestellt, hat der Wahlvorstand für die Zwischenzeit die Urne so zu verschließen und aufzubewahren, dass der Einwurf oder die Entnahme von Stimmzetteln ohne Beschädigung des Verschlusses unmöglich ist. Bei der Wiedereröffnung der Wahlhandlung oder der Entnahme der Stimmzettel zur Stimmenzählung hat sich der Wahlvorstand davon zu überzeugen, dass der Verschluss unversehrt ist.
- (6) Nach Ablauf der für die Stimmabgabe festgesetzten Zeit darf nur noch wählen, wer den Wahlraum vorher betreten hat. Sodann erklärt der Wahlvorstand die Stimmabgabe und damit die Wahl für abgeschlossen.
- (7) Die Stimmabgabe kann sich über mehrere Tage erstrecken. Der Wahlvorstand kann beschließen, dass mehrere Wahlräume eingerichtet werden und für die einzelnen Wahlräume unterschiedliche Zeiten der Stimmabgabe festsetzen.

§ 16 Stimmabgabe durch Briefwahl

- (1) Der Wahlvorstand kann Briefwahl für Verwaltungseinheiten beschließen,
 - 1. die keine eigene Personalverwaltung haben (§ 6 Absatz 2 Satz 2 des Gesetzes),

- 2.** bei denen besondere Personalräte gewählt werden (§ 11 Absätze 3 und 4 des Gesetzes) oder
 - 3.** bei denen die dienstlichen Verhältnisse, insbesondere die Art der Dienststelle zwingend die Briefwahl erfordern.
- (2) Einer oder einem Wahlberechtigten, die oder der zu der für die Stimmabgabe festgesetzten Zeit verhindert ist, ihre oder seine Stimme persönlich abzugeben, gestattet der Wahlvorstand auf Antrag die Stimmabgabe durch Briefwahl.
- (3) Im Falle der Briefwahl übergibt oder übersendet der Wahlvorstand der oder dem Wahlberechtigten
 - 1.** die Wahlvorschläge,
 - 2.** den Stimmzettel,
 - 3.** den Wahlumschlag,
 - 4.** einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Familien- und Vornamen sowie die Anschrift der oder des Wahlberechtigten und den Vermerk "Briefwahl" trägt.Auf Antrag ist auch eine Abschrift des Wahlausschreibens zu übergeben oder zu übersenden. Der Wahlvorstand vermerkt die Übergabe oder Übersendung der Unterlagen im Wählerverzeichnis.
- (4) Die Wählerin oder der Wähler gibt ihre oder seine Stimme in der Weise ab, dass sie oder er den Stimmzettel unbeobachtet kennzeichnet, ihn in der Weise faltet, dass ihre oder seine Stimmabgabe nicht erkennbar ist, ihn in den Wahlumschlag legt und diesen unter Verwendung des Freiumschrags dem Wahlvorstand so rechtzeitig übergibt oder übersendet, dass er bis zum Abschluss der Wahl vorliegt.

§ 17 Behandlung der durch Briefwahl abgegebenen Stimmen

- (1) Unmittelbar vor Abschluss der Wahl entnimmt der Wahlvorstand die Wahl-umschläge den bis zu diesem Zeitpunkt eingegangenen Freiumsschlägen, vermerkt die Stimmabgabe im Wählerverzeichnis und legt die den Wahlumschlägen entnommenen Stimmzettel in die Wahlurne.
- (2) Verspätet eingehende Freiumsschläge hat der Wahlvorstand mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. Die Freiumsschläge sind aufzubewahren, bis die Gültigkeit der Wahl feststeht; sodann sind sie ungeöffnet zu vernichten.

§ 18 Feststellung des Wahlergebnisses

- (1) Unverzüglich, spätestens am dritten Tag nach Abschluss der Stimmabgabe, stellt der Wahlvorstand das Wahlergebnis fest.
- (2) Nach Öffnen der Wahlurne vergleicht der Wahlvorstand die Zahl der in der Wahlurne enthaltenen Stimmzettel mit der Zahl der nach dem Wählerverzeichnis abgegebenen Stimmen und prüft ihre Gültigkeit.
- (3) Der Wahlvorstand zählt bei
 1. Verhältniswahl die auf jede Vorschlagsliste,
 2. Mehrheitswahl die auf jede einzelne Bewerberin oder jeden einzelnen Bewerberentfallenen gültigen Stimmzettel zusammen.
- (4) Stimmzettel, über deren Gültigkeit oder Ungültigkeit der Wahlvorstand beschließt weil sie zu Zweifeln Anlass geben, sind mit laufender Nummer zu versehen und von den übrigen Stimmzetteln gesondert zu den Wahlunterlagen zu nehmen.

§ 19 Wahlniederschrift

(1) Die Niederschrift über das Wahlergebnis muss enthalten

1. bei

- a) Gruppenwahl die Summe der von den Angehörigen jeder Gruppe,
- b) gemeinsamer Wahl die Summe aller insgesamt abgegebenen und abgegebenen gültigen Stimmen,

2. die Zahl der ungültigen Stimmen,

3. die für die Gültigkeit oder Ungültigkeit zweifelhafter Stimmen maßgebenden Gründe,

4. bei

- a) Verhältniswahl die Zahl der auf jede Vorschlagsliste entfallenen gültigen Stimmen sowie die Errechnung der Höchstzahlen und ihre Verteilung auf die Vorschlagslisten,
- b) Mehrheitswahl die Zahl der auf jede Bewerberin oder jeden Bewerber entfallenen gültigen Stimmen,

5. die Namen der gewählten Bewerberinnen oder Bewerber,

6. die Reihenfolge der Ersatzmitglieder.

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

§ 20 Benachrichtigung der gewählten Bewerberinnen oder Bewerber

Der Wahlvorstand benachrichtigt die als Mitglieder des Personalrats Gewählten unverzüglich schriftlich von ihrer Wahl.

§ 21 Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Der Wahlvorstand gibt in der gleichen Weise wie das Wahlausschreiben bekannt (§ 6 Absatz 3)

1. die Familien- und Vornamen der als Mitglieder des Personalrats gewählten Bewerberinnen oder Bewerber,
2. die Reihenfolge der Ersatzmitglieder,
3. die Zahl der Wahlberechtigten,
4. die Zahl der Wählerinnen oder Wähler,
5. die Zahl der gültigen Stimmen,
6. die Zahl der ungültigen Stimmen.

Der Aushang dauert mindestens zwei Wochen.

§ 22 Berichtigung des Wahlergebnisses

- (1) Offenbare Unrichtigkeiten des Wahlergebnisses können vom Wahlvorstand innerhalb der Frist für die Anfechtung der Wahl berichtigt werden.
- (2) Berührt die Berichtigung die Bekanntgabe des Wahlergebnisses, wird sie entsprechend § 21 bekanntgegeben.

§ 23 Aufbewahrung von Wahlunterlagen

Die Wahlunterlagen (Niederschriften, Bekanntmachungen, Stimmzettel usw.) werden vom Personalrat bis zum Ablauf seiner Amtszeit aufbewahrt.

2. Besondere Vorschriften für die Wahl mehrerer Mitglieder des Personalrats oder Vertreterinnen oder Vertreter der Gruppen

a) Wahlverfahren bei mehreren Wahlvorschlägen (Verhältniswahl)

§ 24 Voraussetzungen, Stimmzettel, Stimmabgabe

(1) Nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) ist zu wählen, wenn bei

1. Gruppenwahl für die betreffende Gruppe,
2. gemeinsamer Wahl

mehrere gültige Wahlvorschläge eingereicht worden sind. In diesen Fällen kann jede Wählerin oder jeder Wähler ihre oder seine Stimme für den gesamten Wahlvorschlag (Vorschlagsliste) abgeben.

(2) Auf dem Stimmzettel sind die Vorschlagslisten in der Reihenfolge der Ordnungs-nummern mit den Familien- und Vornamen, den Beschäftigungsstellen und der Gruppenangehörigkeit bei

1. Gruppenwahl der an erster und zweiter Stelle,
2. gemeinsamer Wahl der für die Gruppen an erster Stelle

benannten Bewerberinnen oder Bewerber untereinander aufzuführen. Bei Vorschlagslisten, die mit einem Kennwort versehen sind, ist auch das Kennwort anzugeben. Der Stimmzettel soll einen Hinweis enthalten, dass jede Wählerin oder jeder Wähler nur eine Stimme hat. Weitere Angaben auf dem Stimmzettel sind nicht zulässig.

(3) Die Wählerin oder der Wähler hat auf dem Stimmzettel die Vorschlagsliste anzukreuzen oder in sonstiger Weise eindeutig zu kennzeichnen, für die sie oder er ihre oder seine Stimme abgeben will.

§ 25 Ermittlung der gewählten Vertreterinnen oder Vertreter der Gruppen bei Gruppenwahl

- (1) Bei Gruppenwahl werden die Summen der auf die einzelnen Vorschlagslisten jeder Gruppe entfallenen Stimmen nebeneinandergestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3 usw. geteilt. Auf die jeweils höchste Teilzahl (Höchstzahl) wird solange ein Sitz zugeteilt, bis alle der Gruppe zustehenden Sitze verteilt sind. Ist bei gleichen Höchstzahlen nur noch ein Sitz oder sind bei drei gleichen Höchstzahlen nur noch zwei Sitze zuzuteilen, entscheidet das von der oder vom Vorsitzenden des Wahlvorstands zu ziehende Los.
- (2) Enthält eine Vorschlagsliste weniger Bewerberinnen oder Bewerber als ihr nach den Höchstzahlen Sitze zustehen würden, fallen die überschüssigen Sitze den anderen Vorschlagslisten in der Reihenfolge der nächsten Höchstzahlen zu.
- (3) Innerhalb der Vorschlagslisten werden die Sitze auf die Bewerberinnen oder Bewerber in der Reihenfolge ihrer Benennung verteilt.
- (4) Ersatzmitglieder sind die nicht gewählten Bewerberinnen oder Bewerber jeder Vorschlagsliste in der Reihenfolge ihrer Benennung.

§ 26 Ermittlung der gewählten Vertreterinnen oder Vertreter der Gruppen bei gemeinsamer Wahl

- (1) Bei gemeinsamer Wahl werden die Summen der auf die einzelnen Vorschlagslisten entfallenen Stimmen nebeneinandergestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3 usw. geteilt. Die jeder Gruppe zustehenden Sitze werden getrennt, jedoch unter Verwendung derselben Teilzahlen, ermittelt. § 25 Absatz 1 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.
- (2) Enthält eine Vorschlagsliste weniger Bewerberinnen oder Bewerber einer Gruppe als ihr nach den Höchstzahlen Sitze

zustehen würden, fallen die überschüssigen Sitze dieser Gruppe den Angehörigen derselben Gruppe auf den anderen Vorschlagslisten in der Reihenfolge der nächsten Höchstzahlen zu.

- (3) Innerhalb der Vorschlagslisten werden die den einzelnen Gruppen zustehenden Sitze auf ihre Bewerberinnen oder Bewerber in der Reihenfolge ihrer Benennung verteilt.
- (4) Ersatzmitglieder sind die nicht gewählten Bewerberinnen oder Bewerber derselben Gruppe jeder Vorschlagsliste in der Reihenfolge ihrer Benennung.

b) Wahlverfahren bei einem Wahlvorschlag (Mehrheitswahl)

§ 27 Voraussetzungen, Stimmzettel, Stimmabgabe

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

- 1.** Gruppenwahl für die betreffende Gruppe,
- 2.** gemeinsamer Wahl

nur ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht worden ist. In diesen Fällen kann jede Wählerin oder jeder Wähler ihre oder seine Stimme nur für die einzelnen Bewerberinnen oder Bewerber abgeben.

- (2) Auf den Stimmzettel werden die Bewerberinnen oder Bewerber aus dem Wahlvorschlag in unveränderter Reihenfolge mit den Familien und Vornamen, den Beschäftigungsstellen und der Gruppenangehörigkeit übernommen. Der Stimmzettel soll einen Hinweis auf die Zahl der von jeder Wählerin oder jedem Wähler abzugebenden Stimmen enthalten. Weitere Angaben auf dem Stimmzettel sind nicht zulässig.
- (3) Die Wählerin oder der Wähler hat auf dem Stimmzettel die Namen der Bewerberinnen oder der Bewerber anzukreuzen oder

in sonstiger Weise eindeutig zu kennzeichnen, für die sie oder er ihre oder seine Stimme abgeben will. Die Wählerin oder der Wähler darf bei

1. Gruppenwahl nicht mehr Namen kennzeichnen als für die Gruppe Vertreterinnen oder Vertreter,
2. gemeinsamer Wahl nicht mehr Namen kennzeichnen als Mitglieder des Personalrats

zu wählen sind.

§ 28 Ermittlung der gewählten Bewerberinnen und Bewerber

- (1) Bei Gruppenwahl sind die Bewerberinnen und Bewerber in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenen Stimmenzahl gewählt. Ersatzmitglieder sind die nicht gewählten Bewerberinnen und Bewerber in der Reihenfolge entsprechend Satz 1.
- (2) Bei gemeinsamer Wahl werden die den einzelnen Gruppen zustehenden Sitze mit den Bewerberinnen und Bewerbern dieser Gruppen in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenen Stimmenzahlen besetzt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.
- (3) Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das von der oder vom Vorsitzenden des Wahlvorstands zu ziehende Los.

3. Besondere Vorschriften für die Wahl eines Mitglieds des Personalrats oder einer Vertreterin oder eines Vertreters einer Gruppe (Mehrheitswahl)

§ 29 Voraussetzungen, Stimmzettel, Stimmabgabe, Wahlergebnis

- (1) Nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Personenwahl) ist zu wählen, wenn
 1. nur ein Mitglied des Personalrats,
 2. bei Gruppenwahl nur eine Vertreterin oder ein Vertreter zu wählen ist.
- (2) In dem Stimmzettel werden die Bewerberinnen und Bewerber aus den Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname, Amts- oder Funktionsbezeichnung übernommen.
- (3) Die Wählerin oder der Wähler hat auf dem Stimmzettel den Namen der Bewerberin oder des Bewerbers anzukreuzen, für den sie oder er ihre oder seine Stimme abgeben will.
- (4) Gewählt ist die Bewerberin oder der Bewerber, die oder der die meisten Stimmen erhalten hat. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das von der oder dem Vorsitzenden des Wahlvorstands zu ziehende Los. Die übrigen Bewerberinnen und Bewerber sind in der Reihenfolge der Stimmenzahlen Ersatzmitglieder.

Abschnitt II. Wahl des Gesamtpersonalrats

§ 30 Entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Wahl des Personalrats

Für die Wahl des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 1 bis 29 entsprechend, soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist. Dabei treten an die Stelle

1. der Dienststelle die Fachbehörde oder der Bereich, für den der Gesamtpersonalrat zu bilden ist,
2. der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften die Gewerkschaften, die in dem Bereich vertreten sind, für den der Gesamtpersonalrat zu bilden ist.

§ 31 Wahlvorstand, örtliche Wahlvorstände

- (1) Der Wahlvorstand für die Wahl des Gesamtpersonalrats (§ 60 Absatz 2 Satz 1 oder 2 des Gesetzes) leitet dessen Wahl. Die örtlichen Wahlvorstände (§ 60 Absatz 3 oder 4 des Gesetzes) führen die Wahl in den Dienststellen durch.
- (2) Der Wahlvorstand für die Wahl des Gesamtpersonalrats teilt die Familien- und Vornamen seiner Mitglieder und Ersatzmitglieder unverzüglich nach seiner Bestellung den örtlichen Wahlvorständen zur Bekanntgabe nach § 1 Absatz 4 an einem von ihm zu bestimmenden Tag mit.
- (3) Die Aufgabe nach § 1 Absatz 7 nehmen die örtlichen Wahlvorstände wahr.

§ 32 Wählerverzeichnis

- (1) Der örtliche Wahlvorstand stellt das Wählerverzeichnis auf; er trägt die Wahlberechtigten des Bereichs ein, für den der Gesamtpersonalrat zu bilden ist. Bei Verbindung der Wahl des

Gesamtpersonalrats mit der Wahl eines Personalrats wird ein gemeinsames Wählerverzeichnis aufgestellt.

- (2) Über Einsprüche gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses entscheidet der örtliche Wahlvorstand.
- (3) Der örtliche Wahlvorstand teilt die Zahlen der in der Regel beschäftigten Angehörigen des öffentlichen Dienstes und der Wahlberechtigten jeweils des Bereichs, für den der Gesamtpersonalrat zu bilden ist, und ihre Verteilung auf die Gruppen unverzüglich schriftlich dem Wahlvorstand für die Wahl des Gesamtpersonalrats mit. Dabei sind innerhalb der Gruppen die Anteile der Geschlechter festzustellen.

§ 33 Wahlausschreiben

- (1) Nach Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 erlassen der Wahlvorstand für die Wahl des Gesamtpersonalrats und der örtliche Wahlvorstand jeweils gemeinsam das Wahlausschreiben. Der Teil des Wahlausschreibens nach Absatz 2 ist von allen Mitgliedern des Wahlvorstands für die Wahl des Gesamtpersonalrats, der Teil des Wahlausschreibens nach Absatz 3 von allen Mitgliedern des örtlichen Wahlvorstands zu unterzeichnen. Alle Wahlausschreiben für den Bereich, für den der Gesamtpersonalrat zu bilden ist, sind an einem vom Wahlvorstand für die Wahl des Gesamtpersonalrats zu bestimmenden Tag zu erlassen.
- (2) Der vom Wahlvorstand für die Wahl des Gesamtpersonalrats vorzubereitende Teil des Wahlausschreibens muss enthalten
 1. den Tag seines Erlasses,
 2. die Angabe, dass es sich auf die Wahl des Gesamtpersonalrats bezieht,
 3. die Angabe des Bereichs, für den der Gesamtpersonalrat zu bilden ist,

- 4.** die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Gesamtpersonalrats und die Verteilung der Sitze auf die Gruppen,
- 5.** Angaben über die Anteile der Geschlechter innerhalb der Dienststelle, getrennt nach Gruppen, mit dem Hinweis, dass Frauen und Männer ihrem zahlenmäßigen Anteil in der Dienststelle entsprechend im Personalrat vertreten sein sollen (§ 18 Absatz 4 HmbPersVG),
- 6.** Angaben darüber, ob
 - a) die Gruppen ihre Vertreterinnen oder Vertreter in getrennten Wahlgängen wählen (Gruppenwahl)

oder

- b) vor Erlass des Wahlausschreibens gemeinsame Wahl beschlossen worden ist,
- 7.** den Hinweis, dass nur wählen kann, wer in das vom örtlichen Wahlvorstand aufgestellte Wählerverzeichnis eingetragen ist,
- 8.** a) bei Verbindung der Wahl des Gesamtpersonalrats mit der Wahl der Personalräte den Hinweis, dass auf einem Wahlvorschlag nur benannt werden kann, wer in einen Wahlvorschlag für die Wahl der Personalräte aufgenommen ist,
 - b) ohne Verbindung der Wahl des Gesamtpersonalrats mit der Wahl der Personalräte den Hinweis, dass auf einem Wahlvorschlag nur benannt werden kann, wer Mitglied eines der Personalräte ist,
- 9.** die Mindestzahl von Wahlberechtigten, von denen ein nicht von einer Gewerkschaft eingereichter Wahlvorschlag unterzeichnet sein muss,
- 10.** den Hinweis, dass jede oder jeder Angehörige des öffentlichen Dienstes nur einen Wahlvorschlag unterzeichnen und nur auf einem Wahlvorschlag benannt werden kann,

- 11.** die Aufforderung, Wahlvorschläge innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand für die Wahl des Gesamtpersonalrats einzureichen; der letzte Tag der Einreichungsfrist ist anzugeben,
- 12.** die Hinweise, dass nur fristgerecht eingereichte Wahlvorschläge berücksichtigt werden und nur gewählt werden kann, wer in einen solchen Wahlvorschlag aufgenommen ist,
- 13.** den Hinweis, dass der Ort, der Tag und die Zeit der Sitzung des Wahlvorstands für die Wahl des Gesamtpersonalrats, in der das Wahlergebnis festgestellt wird, in der gleichen Weise wie das Wahlausschreiben bekanntgegeben werden.

(3) Der vom örtlichen Wahlvorstand vorzubereitende Teil des Wahlausschreibens muss enthalten

- 1.** die Angabe, wo und wann das vom örtlichen Wahlvorstand aufgestellte Wählerverzeichnis und diese Verordnung zur Einsicht ausliegen;
- 2.** den Hinweis, dass Einsprüche gegen die Richtigkeit des Wählerverzeichnisses nur innerhalb einer Woche nach Erlass des Wahlausschreibens schriftlich beim örtlichen Wahlvorstand eingelegt werden können; der letzte Tag der Einspruchsfrist ist anzugeben,
- 3.** den Ort, an dem die Wahlvorschläge bekanntgegeben werden,
- 4.** den Ort, den Tag und die Zeit der Stimmabgabe,
- 5.** den Hinweis auf die Möglichkeit der Stimmabgabe durch Briefwahl,
- 6.** den Hinweis, dass der Ort, der Tag und die Zeit der Sitzung des örtlichen Wahlvorstands, in der öffentlich die Stimmen ausgezählt und das Teilergebnis der Wahl für die Dienststelle festgestellt werden, in der gleichen Weise wie das Wahlausschreiben bekanntgegeben werden.

(4) Der örtliche Wahlvorstand hat eine Abschrift des Wahlausschreibens

1. von seinem Erlass bis zum Abschluss der Stimmabgabe an mindestens einer geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stelle, bei räumlich getrennten größeren Beschäftigungsstellen in jeder einzelnen Beschäftigungsstelle, auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten, ergänzend ist eine elektronische Information, die sich ausschliesslich an die Angehörigen der Dienststelle wendet, zulässig,
2. am Tag seines Erlasses
 - a) an jede in dem Bereich, für den der Gesamtpersonalrat zu bilden ist, vertretene Gewerkschaft zur Zustellung aufzugeben,
 - b) dem Wahlvorstand für die Wahl des Gesamtpersonalrats zu übersenden.

(5) Offenbare Unrichtigkeiten des Teils des Wahlausschreibens nach Absatz 2 können vom Wahlvorstand für die Wahl des Gesamtpersonalrats, des Teils nach Absatz 3 vom örtlichen Wahlvorstand jederzeit berichtigt werden.

(6) Mit Erlass aller Wahlausschreiben ist die Wahl eingeleitet.

§ 34 Erklärungen und Entscheidungen des Wahlvorstands

Erklärungen und Entscheidungen des Wahlvorstands für die Wahl des Gesamtpersonalrats, die in der gleichen Weise wie das Wahlausschreiben bekanntzugeben sind, werden vom

1. örtlichen Wahlvorstand nach § 33 Absatz 4 Nummer 1,
2. Wahlvorstand für die Wahl des Gesamtpersonalrats nach § 33 Absatz 4 Nummer 2 Buchstabe a bekanntgegeben.

§ 35 Stimmzettel

Bei einer Verbindung der Wahl des Gesamtpersonalrats mit der Wahl eines Personalrats müssen die Stimmzettel mit der Angabe der jeweiligen Wahl versehen sein und farblich unterschieden sein.

§ 36 Feststellung des Wahlergebnisses

- (1) Wird bei Verbindung der Wahl des Gesamtpersonalrats mit der Wahl eines Personalrats das Teilergebnis der Wahl des Gesamtpersonalrats für die Dienststelle nicht zugleich mit dem Ergebnis der Wahl des Personalrats festgestellt, hat der örtliche Wahlvorstand die Stimmzettel für die Wahl des Gesamtpersonalrats, bei Gruppenwahl nach Gruppen getrennt, für die Zwischenzeit in einer Urne so zu verschließen und aufzubewahren, dass der Einwurf oder die Entnahme von Stimmzetteln ohne Beschädigung des Verschlusses unmöglich ist. Bei der Entnahme der Stimmzettel zur Stimmenzählung hat sich der örtliche Wahlvorstand davon zu überzeugen, dass der Verschluss unversehrt ist.
- (2) Der Wahlvorstand für die Wahl des Gesamtpersonalrats teilt den örtlichen Wahlvorständen den Zeitpunkt des Abschlusses der letzten Stimmabgabe sowie den Ort, den Tag und die Zeit der Sitzung mit, in der das Wahlergebnis festgestellt wird. In der Zwischenzeit werden die Angaben über die Sitzungen nach § 33 Absatz 2 Nummer 12 und Absatz 3 Nummer 6 bekanntgegeben.
- (3) Der Wahlvorstand für die Wahl des Gesamtpersonalrats stellt das Wahlergebnis auf Grund der von den örtlichen Wahlvorständen übersandten Wahlnieder-schriften fest.

Abschnitt III. Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 37 gestrichen)

§ 38 Entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Wahl des Personalrats

- (1) Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die §§ 1 bis 3, die §§ 5 bis 24, § 27 und § 29 entsprechend mit der Maßgabe, dass diese Vorschriften nicht anzuwenden sind, soweit sie auf die Gruppen abstellen.
- (2) Sind mehrere Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen und ist die Wahl auf Grund mehrerer Vorschlagslisten durchgeführt worden, werden die Summen der auf die einzelnen Vorschlagslisten entfallenen Stimmen nebeneinandergestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3 usw. geteilt. Auf die jeweils höchste Teilzahl (Höchstzahl) wird so lange ein Sitz zugeteilt, bis alle Sitze verteilt sind. § 25 Absatz 1 Satz 3 und Absätze 2 bis 4 gilt entsprechend.
- (3) Sind mehrere Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen und ist die Wahl auf Grund eines Wahlvorschlags durchgeführt worden, sind die Bewerberinnen oder Bewerber in der Reihenfolge der jeweils höchsten auf sie entfallenen Stimmenzahlen gewählt. § 28 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 3 gilt entsprechend.

Abschnitt IV. Schlussvorschriften

§ 39 Nichtanwendung einzelner Vorschriften

Für das Landesamt für Verfassungsschutz gilt diese Verordnung mit folgenden Abweichungen:

1. Nicht anzuwenden ist § 1 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 4.
2. § 1 Absatz 3 Satz 3 gilt in folgender Fassung: "Der Dienststelle ist eine Abschrift der Niederschrift zu übersenden." ,

3. § 15 Absatz 2 gilt in folgender Fassung: "Die Wahlhandlung ist für Angehörige des öffentlichen Dienstes der Dienststelle öffentlich.

§ 40 Berechnung der Fristen

Die Berechnung der in dieser Verordnung festgesetzten Fristen richtet sich nach den §§187 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuches.



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Rundschreiben des Personalamtes vom 30.07.2014

Ziel: **Anhebung der Nichtbeanstandungsgrenze** bei Erstattung der Kosten für die Teilnahme an **Schulungs- und Bildungsveranstaltungen** von Mitgliedern der **Personalvertretungen** und Vertrauenspersonen der **Schwerbehinderten** durch die Dienststellen der FHH

Rechtsgrundlagen: §§ 48 Abs. 4 HmbPersVG (ab 1.9.2014 § 49 Abs. 4 HmbPersVG) sowie § 96 Abs. 4 SGB IX

Grundsätze für die Veranschlagung und Bewirtschaftung von Haushaltsmitteln für die Erstattung von Kosten aus Anlass der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne von § 49 Absätze 4 und 5 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes bzw. § 179 Absatz 4 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) sowie Grundsätze für die Freistellung von der jeweiligen Tätigkeit zur Teilnahme an diesen Veranstaltungen vom 3.4.1989 (MittVw 1989, Seite 158).

Zur Erstattung von Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von Mitgliedern der Personalvertretungen sowie von Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten gibt das Personalamt unter Bezugnahme auf die folgenden Hinweise:

1. Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen interner und externer Träger

Nach § 49 Abs. 4 HmbPersVG sind die Mitglieder der Personalvertretungen und nach § 96 Absatz 4 SGB IX sowie die

Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen interner und externer Träger von der dienstlichen Tätigkeit zu befreien, soweit diese Veranstaltungen für die Tätigkeit im Personalrat bzw. als Vertrauensperson notwendige Kenntnisse vermitteln (auf die Regelungen des § 179 Absatz 4 SGB IX zu den stellvertretenden Mitgliedern wird verwiesen). Die durch die Teilnahme entstehenden Kosten hat die Dienststelle zu tragen.

Eine konkrete Höchstgrenze für die Kostenerstattung sieht das Personalvertretungsgesetz nicht vor. Es besteht auch keine Verordnungsermächtigung, die Höhe der als angemessen anzusehenden Kosten festzulegen. Bei einer Entscheidung über die Kostenerstattung ist das auch für Personalräte geltende Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zu beachten.

Zur Ermittlung der notwendigen Kosten ist von den für die berufliche Fortbildung geltenden finanziellen Rahmenbedingungen auszugehen, und zur Feststellung der Angemessenheit der finanziellen Forderung der externen Träger/Veranstalter sind grundsätzlich Einzelfallprüfungen erforderlich. Hinweise zur Ermittlung der erstattungsfähigen Aufwendungen ergeben sich aus den o. g. Veranschlagungs- und Bewirtschaftungsgrundsätzen. Zur Verwaltungsvereinfachung wurde eine sog. "Nichtbeanstandungsgrenze" festgelegt, die zuletzt im Juli 2014 angepasst wurde und seitdem bei 160 Euro je Teilnehmer und Tag liegt. Bis zu diesem Betrag sind Schulungen zu bewilligen, ohne dass es einer weiteren Prüfung bedarf. Im Einzelfall sollten aber auch gewisse Überschreitungen dieses Richtwertes nicht zu Ablehnungen führen.

Das Personalamt hält diesen Betrag für nicht mehr aktuell. Der Kostensatz, den das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) externen Teilnehmenden in Rechnung stellt, liegt derzeit bei 185 Euro je Teilnehmer und Tag.

Aus den genannten Gründen hebt das Personalamt die Nichtbeanstandungsgrenze mit sofortiger Wirkung auf den Satz von 185 Euro pro Tag und Teilnehmer an.

2. Schulungsangebote zum neuen Personalvertretungsrecht

Im Hinblick auf das am 2. Juli 2014 von der Bürgerschaft beschlossene neue Personal Vertretungsrecht, das am 1. September 2014 in Kraft treten wird, hat das Personalamt zu den vorgesehenen Neuregelungen ein Schulungsangebot beim ZAF für folgende Zielgruppen eingerichtet: Für Führungskräfte (im Schwerpunkt aus den Personalbereichen), für die Personalbereiche und für Personalräte. Dieses Angebot richtet sich im Kern an Personen, die bereits über einschlägige Erfahrungen verfügen. Es handelt sich um Ein-Tages-Veranstaltungen bzw. für die Führungskräfte um halbtägige Veranstaltungen. **Sie ersetzen nicht erforderliche Grundschulungen für neue Personalräte nach § 48 Abs. 4 HmbPersVG (ab 1.9.2014 § 49 Abs. 4 HmbPersVG).**

Die Frage, ob neue Personalräte auf nur begrenzt zur Verfügung stehende Grundschulungsangebote im ZAF verwiesen werden können, richtet sich grundsätzlich danach

- > ob der Schulungsumfang vergleichbar ist, und wenn ja,
- > ob die gewerkschaftliche Veranstaltung wesentlich kostenaufwendiger wäre.

Nach den o. g. Veranschlagungs- und Bewirtschaftungsgrundsätzen von 1989 und dem dazu vom Personalamt ergangenen Rundschreiben wird für Grundschulungen eine Dauer von bis zu 5 Tagen (Reisetage werden nicht eingerechnet) als angemessen angesehen.

Hinsichtlich der Anwendung der sog. „Nichtbeanstandungsgrenze“ wird auf die o.a. Ausführungen verwiesen. Ablehnungen einer Teilnahme an gewerkschaftlichen Schulungen kommen auch unter Berücksichtigung der Rechtsprechung nur bei einer wesentlich kostenaufwendigeren gewerkschaftlichen Schulung in Betracht (vgl. BVerwG, Beschluss v. 16.6.2014, Az. 6 PB 5/11). Diese Frage stellt sich ohnehin nur, wenn tatsächlich die Gleichwertigkeit der bestehenden Angebote gegeben ist.

Wegen der Einzelheiten wird auf die o. gen. Veranschlagungs- und Bewirtschaftungsgrundsätze verwiesen, die diesem Rundschreiben nochmals als Anlage beigelegt sind.

Die Entscheidung liegt nach entsprechender Einzelfallprüfung bei den Dienststellen.

Es wird gebeten, die Personalräte von diesem Rundschreiben zu unterrichten.

Eine Veröffentlichung dieses Rundschreibens im Intranet ist beabsichtigt.

Eva Köster

Anlage zum Rundschreiben des Personalamtes vom 20.06.2022

(ursprünglich Rundschreiben des Personalamtes vom 10.01.1989)

Grundsätze für die Veranschlagung und Bewirtschaftung von Haushaltsmitteln für die Erstattung von Kosten aus Anlaß der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne von § 48 Abs. 4 und 5 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes bzw. § 26 Abs. 4 des Schwerbehindertengesetzes sowie Grundsätze für die Freistellung von der jeweiligen dienstlichen Tätigkeit zur Teilnahme an diesen Veranstaltungen.

1. Ab 1. Januar 1990 werden Entscheidungskompetenz und Haushaltsverantwortung nach Maßgabe nachstehender Grundsätze den Behörden mit dem Ziel übertragen, vorhandene Aufgaben rationeller und effizienter wahrzunehmen.

2. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 48 Abs. 4 HmbPersVG

2.1 Allgemeines

Nach § 48 Abs. 4 HmbPersVG sind die Mitglieder des Personalrats von der dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu befreien, soweit die Veranstaltungen für die Tätigkeit des Personalrats notwendige Kenntnisse vermitteln. Die durch die Teilnahme an solchen Veranstaltungen entstandenen Kosten trägt nach § 46 Abs. 1 HmbPersVG die Dienststelle.

Mit seinem Rundschreiben vom 20. September 1979 - P 10/102.70-17.8,10 - hat das Senatsamt den Behörden und Ämtern für die Durchführung des § 48 Abs. 4 HmbPersVG wichtige Beschlüsse des Bundesverwaltungsgerichts bekanntgegeben. Auf dieser Grundlage werden folgende Bearbeitungshinweise gegeben:

2.2 Verfahren

2.2.1 Beschluss des Personalrats

Der Personalrat entscheidet durch Beschluss, welche seiner Mitglieder an Veranstaltungen im Sinne des § 48 Abs. 4 HmbPersVG teilnehmen sollen. Er hat bei der Festlegung der Zeit für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Der Beschluss des Personalrats (kostenverursachende Tätigkeit) ist der Dienststelle rechtzeitig mitzuteilen; er muss folgende Angaben über die Veranstaltung enthalten:

- Teilnehmer (Name, Dienststelle, Status)
- Zeitpunkt und Dauer
- Ort
- Lehrplan (Programm)

2.2.2 Freistellung durch die Dienststelle und Kostenübernahme

Die Dienststelle entscheidet über die Befreiung der vom Personalrat bestimmten Mitglieder von der dienstlichen Tätigkeit oder bei Freistellung nach § 49 HmbPersVG von der Tätigkeit als Personalratsmitglied. Eine positive Entscheidung schließt die Kostenerstattungspflicht der Dienststelle für die Teilnahmekosten dem Grunde nach ein.

Hält die Dienststelle die dienstlichen Erfordernisse für nicht ausreichend berücksichtigt, kann sie die Einigungsstelle (vgl. § 81 HmbPersVG) anrufen.

Bei Rechtsstreitigkeiten. z.B. über die Frage der Notwendigkeit einer Schulung, sind nach § 100 Abs. 1 Nr. 3 HmbPersVG die Verwaltungsgerichte zuständig.

2.2.3 Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Nach § 48 Abs. 4 HmbPersVG wird die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gefördert. Veranstaltungen dieser Art kennzeichnet, dass hier Kenntnisse und Fähigkeiten anhand eines gegliederten Lehrplans vermittelt werden. Die im Lehrplan ausgewiesenen Unterrichtsveranstaltungen grenzen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von nicht anzuerkennenden Arbeits-/Dienstbesprechungen, Konferenzen und dergl. ab. Damit das inhaltliche Konzept der Veranstaltung für die Beurteilung der objektiven Notwendigkeit der Schulung hinreichend deutlich wird, sollten die Lehrpläne Angaben zu den Lernzielen, zu den Lerninhalten, zur Dauer der Unterrichtsveranstaltung und zu den jeweiligen Referenten enthalten. Die Lerninhalte sollten dabei lernzielorientiert formuliert sein, damit die subjektive Schulungsnotwendigkeit beurteilt werden kann.

Voraussetzung für die Dienstbefreiung und damit auch für die Kostenübernahme ist, dass im Rahmen einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung Kenntnisse vermittelt werden, die für die Tätigkeit im Personalrat notwendig sind.

2.2.4 Objektive Schulungsnotwendigkeit

Notwendig ist die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, wenn die Mitglieder von Personalräten ohne Rücksicht auf ihre gewerkschaftlichen oder sonstigen Bindungen mit neuen Vorschriften, der maßgeblichen Rechtsprechung oder Grundsatzfragen der Personalratsarbeit vertraut gemacht werden. Die Themen müssen in engem Zusammenhang mit der Tätigkeit im Personalrat stehen, d.h. sie müssen für dessen Zuständigkeitsbereich praktische Bedeutung haben.

Die Vermittlung von Kenntnissen im Personalvertretungsrecht (Grund- und Aufbaulehrgänge) sowie von Grundkenntnissen im Dienstrecht ist für alle Mitglieder des Personalrats notwendig; vertiefende Kenntnisse im Dienstrecht (Aufbaulehrgänge) nur für Mitglieder der jeweiligen Gruppenvertretung.

Der - in der Regel freigestellte - Vorsitzende des Personalrats bedarf im Dienstrecht einer umfassenden Schulung.

Die Teilnahme an Spezialschulungen steht nur Mitgliedern von Personalräten offen, die mit derartigen Spezialgebieten befaßt sind oder

in naher Zukunft befaßt sein werden. Weitere Voraussetzung ist, dass dem Personalrat nicht bereits ein mit der Materie vertrautes Mitglied angehört. Die Teilnahme ist nach § 48 Abs. 4 HmbPersVG in der Regel auf ein Mitglied je Gruppe und Amtszeit begrenzt.

Zu den Spezialschulungen gehören u.a. die Lernbereiche "Einsatz neuer Techniken/Rationalisierung/ADV" und ggf. ein vertiefendes Aufbauseminar mit anderen Lehrinhalten.

Bei einer konkreten Einbindung von Mitgliedern der Personalräte in laufende Projekte auf dem Gebiet der ADV können darüber hinaus auch sie in Grund- und Aufbaulehrgängen mit Kostentragungspflicht der jeweiligen Dienststelle geschult werden.

2.2.5 Subjektive Schulungsnotwendigkeit

Die subjektive Schulungsnotwendigkeit verlangt, dass gerade das zu entsendende Mitglied eine Schulung in den Themenbereichen, die Gegenstand der Veranstaltung sind, benötigt. Einer Grundschulung im Personalvertretungsrecht bedürfen alle erstmals in den Personalrat gewählten Mitglieder; das gilt auch für solche Mitglieder, die zum zweitenmal in den Personalrat gewählt sind und während ihrer ersten Amtszeit an keiner Grundschulung teilgenommen haben.

Es ist davon auszugehen, dass eine nochmalige Teilnahme an einer Schulung mit dem gleichen Lernziel im allgemeinen nur dann subjektiv notwendig ist, wenn das Thema in größerer Lernzieltiefe abgehandelt wird.

2.3 Personenkreis

Anspruch auf Freistellung nach § 48 Abs. 4 HmbPersVG haben Mitglieder der Personalräte.

Ersatzmitglieder können wie Personalratsmitglieder behandelt werden, wenn sie nach § 31 Abs. 1 Satz 1 HmbPersVG in naher Zukunft ein endgültig ausscheidendes Mitglied im Personalrat ablösen werden oder nach § 31 Abs. 1 Satz 2 HmbPersVG zwar nur zeitweilig, aber vorhersehbar langfristig oder häufig kurzfristig in den Personalrat eintreten.

Die Teilnahme von Ersatzmitgliedern an Spezialschulungen kann nur dann objektiv als notwendig anerkannt werden, wenn diese projektbezogen an konkreten Vorhaben mitwirken.

2.4 Kostenübernahme

Die Kostenübernahme durch die Dienststelle für Veranstaltungen nach § 48 Abs. 4 HmbPersVG ist auf die notwendigen Kosten begrenzt.

Bei der Entscheidung über die Kostenerstattung ist das auch für die Personalräte geltende Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zu beachten.

Das gilt vor allem für die Zahl der an Schulungen teilnehmenden Mitglieder (die Punkte 2.2.4 und 2.2.5 sind zu beachten), für die Schulungsdauer und für die Wahl des Veranstaltungsortes.

Die erforderliche Dauer der Schulung richtet sich nach Umfang und Schwierigkeit des zu behandelnden Themas. Für Grundschulungen wird eine Dauer bis zu 5 Kalendertagen (Reisetage werden nicht eingerechnet) als angemessen angesehen.

Für die Ermittlung der notwendigen Kosten ist grundsätzlich von den für die berufliche Fortbildung geltenden finanziellen Rahmenbedingungen auszugehen. In diesem Zusammenhang ist zu beachten:

Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des HmbPersVG ist keine Dienstreise. Fahrkosten der 1. Wagenklasse sind nicht erstattungsfähig. Mehrkosten, die sich aus der Zusammenfassung von Seminaren in zentralen Schulungsstätten außerhalb Hamburgs ergeben, können ebenfalls nicht anerkannt werden. Nach den Beschlüssen des Bundesverwaltungsgerichts (siehe Punkt 2.1 zweiter Absatz) hat der Veranstalter den auch ihm aus der Zusammenfassung von Seminaren in zentralen Stätten erwachsenen Vorteil weiterzugeben (z.B. in Form eines Reisekostenanteils).

Die in den Dienststellen vertretenen Verbände und Gewerkschaften sowie ihre Spitzenorganisationen können als Träger von Schulungsveranstaltungen weder die Erstattung ihre sächlichen Vorhaltekosten (Generalunkosten) noch die Honoraraufwendungen ihrer eigenen Referenten verlangen.

Zur Feststellung der Angemessenheit der Forderungen der Veranstalter sind grundsätzlich Einzelfallprüfungen erforderlich. Es bestehen keine Bedenken, Teilnahmegebühren für Internatsseminare unter Einschluß der Kosten für Verpflegung, Unterkunft, An- und Abreise, anteilige Unterrichtsvergütung der Referenten, Seminarmaterialien, Lehr- und Lernmittel u. dgl. in Höhe von bis zu DM 110,-- (Anm.: seit 01.12.2001 DM 230,-) je Tag, an dem Lehrveranstaltungen stattfinden, als angemessen anzuerkennen.

Werden in einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung neben Kenntnissen, die für die Personalratstätigkeit notwendig sind (siehe § 48 Abs. 4 HmbPersVG und Punkt 2.2.3) auch Kenntnisse vermittelt, die für diese Tätigkeit allenfalls nützlich sind (z.B. Themen gewerkschaftlichen Handelns, allgemeinbildende Themen; siehe auch § 48 Abs. 5 HmbPersVG), kommt nur für den Teil des Seminars eine Dienstbefreiung und Kostenerstattung in Betracht, in dem für die Personalratstätigkeit notwendige Kenntnisse vermittelt werden.

Behandelt eine Veranstaltung ausschließlich oder überwiegend Themen gewerkschaftlichen Handelns (z.B. Arbeitszeitverkürzung, Tarifpolitik usw.) oder allgemeinbildende Themen (z.B. Rhetorik, Fremdsprachen u.ä.), scheidet eine Kostenerstattung durch die Dienststelle aus.

2.5 Mittelverwendung

Der Personalrat ist verpflichtet, neben allen sonstigen Rechtsvorschriften auch die Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit (§ 7 LHO) zu beachten, die ihren Ausdruck unter anderem in dem durch Haushaltsbeschluss festgestellten Haushaltsplan der Freien und Hansestadt Hamburg finden.

Er hat seine Tätigkeit deshalb so zu gestalten, dass die dadurch entstehenden, von der Dienststelle zu tragenden Kosten die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel nicht überschreiten.

Von der rechtlichen Bindungswirkung, die der Haushaltsplan entfaltet, sind Personalräte nicht deswegen ausgenommen, weil sie selbst nicht über Haushaltsmittel verfügen, sondern die Dienststelle die Kosten ihrer Tätigkeit zu tragen hat. Wie bei allen Einrichtungen der staatlichen Verwaltung läßt sich auch bei den Personalvertretungen im voraus im

wesentlichen absehen, welche Mittel sie zur Erfüllung ihrer regelmäßigen Aufgaben benötigen. Diesen voraussehbaren finanziellen Bedarf haben sie rechtzeitig vor Aufstellung des Haushaltsplans bei der Dienststelle geltend zu machen, damit diese entsprechende Haushaltsanforderungen stellen kann.

Während eines Haushaltsjahres haben die Personalratsmitglieder und die Dienststellen bei der Verwendung der in Betracht kommenden planmäßigen Haushaltsmittel darauf zu achten, dass die Schulungskosten gedeckt werden können. Unterlassen sie das und fehlt es infolgedessen an erforderlichen Haushaltsmitteln, muss der Personalrat im Grundsatz darauf verzichten, für seine Mitglieder finanzielle Verpflichtungen einzugehen.

Da Verpflichtungen grundsätzlich nicht ohne vorherige Bewilligung entsprechender Mittel im Haushalt eingegangen werden dürfen, muss der Personalrat einen unvorhersehbaren und unabweisbaren Mehrbedarf so rechtzeitig anzeigen, dass die dafür benötigten zusätzlichen Mittel vor dem Eingehen der Verpflichtung noch bewilligt werden können.

2.6 Veranschlagung und Buchung

Die Ausgaben für die Teilnahme von Mitgliedern der Personalräte an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne von § 48 Abs. 4 HmbPersVG und von Vertrauensmännern und Vertrauensfrauen der Schwerbehinderten an Schulungsveranstaltungen im Sinne von § 26 Abs. 4 des Schwerbehindertengesetzes sind in den Einzelplänen der verschiedenen Behörden bei dem (Fest-) Titel 525.92 "Schulungs- und Bildungsveranstaltung gem. § 48 Abs. 4 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes und § 26 Abs. 4 des Schwerbehindertengesetzes" zu veranschlagen und aus diesem Titel zu leisten.

Grundlagen für die Kostenerstattung sind eine Ausfertigung des Beschlusses des Personalrats, die Bestätigung, dass die Teilnehmerin/der Teilnehmer für die Dauer des Seminars gemäß § 48 Abs. 4 HmbPersVG von anderen dienstlichen Aufgaben befreit wird, sowie eine Teilnahmebescheinigung.

Bei dem zentralen Titel 525.04 im Einzelplan 1.1, Kap 1400 "Senatsamt für den Verwaltungsdienst" werden nur Mittel für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ausgewiesen, die das Senatsamt zentral für Mitglieder von Personalräten bzw. von Schwerbehindertenvertretungen anbietet.

Die Kosten für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von Mitgliedern der Personalräte und Vertrauensmännern und Vertrauensfrauen der Schwerbehinderten aus Dienststellen der Landesbetriebe sind aus den entsprechenden Wirtschaftsplänen zu erstatten, auch dann, wenn es sich um zentrale Fortbildung des Senatsamts handelt.

3. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 48 Abs. 5 HmbPersVG

Nach § 48 Abs. 5 HmbPersVG hat jedes Mitglied des Personalrats innerhalb seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts für insgesamt drei Wochen, bei erstmaliger Mitgliedschaft ohne vorherige Mitgliedschaft in der Jugendvertretung für insgesamt vier Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der obersten Dienstbehörde nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände als geeignet anerkannt sind. Die durch die Teilnahme an solchen Veranstaltungen entstehenden Kosten werden nicht nach § 46 Abs. 1 HmbPersVG von der Dienststelle getragen. Im Falle des § 48 Abs. 5 HmbPersVG hat das Mitglied des Personalrats bei der Festlegung der Zeit für die Teilnahme die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Die Dienststelle ist vom Zeitpunkt und von der Dauer der Veranstaltung sowie von der Teilnahme rechtzeitig zu verständigen. Die Dienststelle entscheidet über die Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit oder bei Freistellung nach § 49 HmbPersVG von der Tätigkeit als Personalratsmitglied.

4. Gesamtpersonalrat und Jugendvertretung

§ 48 Abs. 4 und 5 HmbPersVG gilt nach § 58 Abs. 3 Satz 1 HmbPersVG für die Mitglieder des Gesamtpersonalrats ohne gleichzeitige Mitgliedschaft in einem Personalrat und nach Maßgabe des § 74 HmbPersVG für die Mitglieder der Jugendvertretung entsprechend.

5. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Schwerbehindertenvertretungen

Nach § 26 Abs. 4 Satz 2 des Schwerbehindertengesetzes sind die Vertrauensmänner und Vertrauensfrauen der Schwerbehinderten von ihrer dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu befreien, soweit die Veranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für ihre Arbeit erforderlich sind. Die vorstehenden Ausführungen zu § 48 Abs. 4 HmbPersVG für die Mitglieder des Personalrats können nach dieser Vorschrift für die Schwerbehindertenvertretungen sinngemäß angewendet werden.

6. Hinweis

Diese Grundsätze ersetzen die Rundschreiben des Senatsamts vom 30.06.1981 (AZ P 33/142.80-1.4,7) und vom 17.04.1981 (AZ P 33/142.80-1.4,15; Handbuch des Personalrechts, Gliederungsnummern 03 - 10, Seite 148 ff.).

Anmerkung : Nach der Einführung des SGB IX hat sich die Rechtsgrundlage für die Schulung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen geändert, an Stelle von § 26 Abs.4 SchwbG ist § 96 Abs.4 SGB IX getreten.

Rundschreiben des Senatsamtes für den Verwaltungsdienst - Personalamt- vom 31. Januar 1994 -AZ. P 302-:

Betreff: Durchführung des § 48 Absatz 4 HmbPersVG und § 26 Absatz 4 des Schwerbehindertengesetzes

Bezug: Bekanntmachung des Personalamts vom 03.04.1989 (MittVw 1989, Seite 158) "Grundsätze für die Veranschlagung und Bewirtschaftung von Haushaltsmitteln für die Erstattung von Kosten aus Anlaß der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne von § 48 Absätze 4 und 5 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes bzw. § 26 Absatz 4 des Schwerbehindertengesetzes sowie Grundsätze für die Freistellung von der jeweiligen dienstlichen Tätigkeit zur Teilnahme an diesen Veranstaltungen"

Nach § 48 Absatz 4 HmbPersVG sind die Mitglieder von Personalräten, nach § 26 Absatz 4 des Schwerbehindertengesetzes die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von der dienstlichen Tätigkeit zu befreien, soweit diese Veranstaltungen für die Tätigkeit im Personalrat bzw. als Vertrauensperson notwendige Kenntnisse vermitteln. Die durch die Teilnahme entstehenden Kosten hat die Dienststelle zu tragen.

Hinweise zur Ermittlung der erstattungsfähigen Aufwendungen ergeben sich aus der o.a. Bekanntmachung des Personalamts. Danach ist beim Ermitteln der notwendigen Kosten grundsätzlich von den für die berufliche Fortbildung geltenden finanziellen Rahmenbedingungen auszugehen. Zur Verwaltungsvereinfachung ist im April 1989 eine Nichtbeanstandungsgrenze festgelegt worden. Aufgrund zwischenzeitlich eingetretener Kostenerhöhungen wird diese Grenze im Einvernehmen mit der Finanzbehörde ab 01.01.1994 auf DM 190.-- je Teilnehmer/Tag angehoben.

Nach übereinstimmender Auffassung der Finanzbehörde und des Personalamts können zusätzliche Belastungen des Haushalts wegen der Erhöhung der Nichtbeanstandungsgrenze nicht entstehen, da auch bisher angemessene Kosten oberhalb der bisherigen Grenze im Rahmen der Einzelfallprüfung zu erstatten waren. Die Finanzbehörde wird daher höhere Mitteleinwerbungen, die allein mit der Anhebung der Nichtbeanstandungsgrenze begründet werden, auf keinen Fall akzeptieren.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 BGBl. I S. 738)

- Auszug -

zuletzt geändert durch Art. 1 G vom 17.07.2025 I Nr. 163

Abschnitt 4

Fristen, Termine

§ 186 Geltungsbereich

Für die in Gesetzen, gerichtlichen Verfügungen und Rechtsgeschäften enthaltenen Frist- und Terminbestimmungen gelten die Auslegungsvorschriften der §§ 187 bis 193.

§ 187 Fristbeginn

Ist für den Anfang einer Frist ein Ereignis oder ein in den Lauf eines Tages fallender Zeitpunkt maßgebend, so wird bei der Berechnung der Frist der Tag nicht mitgerechnet, in welchen das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt.

Ist der Beginn eines Tages der für den Anfang einer Frist maßgebende Zeitpunkt, so wird dieser Tag bei der Berechnung der

Frist mitgerechnet. Das Gleiche gilt von dem Tage der Geburt bei der Berechnung des Lebensalters.

§ 188 Fristende

Eine nach Tagen bestimmte Frist endet mit dem Ablauf des letzten Tages der Frist.

Eine Frist, die nach Wochen, nach Monaten oder nach einem mehrere Monate umfassenden Zeitraum - Jahr, halbes Jahr, Vierteljahr - bestimmt ist, endet im Falle des § 187 Abs. 1 mit dem Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche oder des letzten Monats, welcher durch seine Benennung oder seine Zahl dem Tage entspricht, in den das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt, im Falle des § 187 Abs. 2 mit dem Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche oder des letzten Monats, welcher dem Tage vorhergeht, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht.

Fehlt bei einer nach Monaten bestimmten Frist in dem letzten Monat der für ihren Ablauf maßgebende Tag, so endet die Frist mit dem Ablauf des letzten Tages dieses Monats.

§ 189 Berechnung einzelner Fristen

Unter einem halben Jahr wird eine Frist von sechs Monaten, unter einem Vierteljahr eine Frist von drei Monaten, unter einem halben Monat eine Frist von 15 Tagen verstanden.

Ist eine Frist auf einen oder mehrere ganze Monate und einen halben Monat gestellt, so sind die 15 Tage zuletzt zu zählen.

§ 190 Fristverlängerung

Im Falle der Verlängerung einer Frist wird die neue Frist von dem Ablauf der vorigen Frist an berechnet.

§ 191 Berechnung von Zeiträumen

Ist ein Zeitraum nach Monaten oder nach Jahren in dem Sinne bestimmt, dass er nicht zusammenhängend zu verlaufen braucht, so wird der Monat zu 30, das Jahr zu 365 Tagen gerechnet.

§ 192 Anfang, Mitte, Ende des Monats

Unter Anfang des Monats wird der erste, unter Mitte des Monats der 15., unter Ende des Monats der letzte Tag des Monats verstanden.

§ 193 Sonn- und Feiertag; Sonnabend

Ist an einem bestimmten Tage oder innerhalb einer Frist eine Willenserklärung abzugeben oder eine Leistung zu bewirken und fällt der bestimmte Tag oder der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag, einen am Erklärungs- oder Leistungsort staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag oder einen Sonnabend, so tritt an die Stelle eines solchen Tages der nächste Werktag.

Gesetz zur Neuregelung des Hamburgischen Gleichstellungsrechts im öffentlichen Dienst

vom 2. Dezember 2014

Abschnitt 1. Allgemeine Vorschriften

§ 1 Ziel des Gesetzes

Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts im Geltungsbereich dieses Gesetzes. In allen Bereichen gemäß § 3 Absatz 3 des hamburgischen öffentlichen Dienstes ist eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern zu verwirklichen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Dienststellen im Sinne des § 6 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) vom 8. Juli 2014 (HmbGVBl. S. 299) mit Ausnahme der auf Bundesrecht beruhenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie für deren Beschäftigte, insbesondere für solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Soweit die Freie und Hansestadt Hamburg oder ihre staatlichen Hochschulen unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder an Personengesellschaften halten oder erwerben, stellen sie sicher, dass dieses Gesetz sinngemäß angewendet wird. Bei Mehrheitsbeteiligungen an Aktiengesellschaften wirken sie darauf hin, dass dieses Gesetz sinngemäß angewendet wird.

(3) Soweit die Freie und Hansestadt Hamburg oder ihre staatlichen Hochschulen Minderheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder an Personengesellschaften unmittelbar oder mittelbar halten oder erwerben, wirken sie darauf hin, dass dieses Gesetz sinngemäß angewendet wird.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich nach Absatz 3 unter 40 vom Hundert liegt.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der zur Berufsausbildung Beschäftigten sowie Richterinnen und Richter.

(3) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes beziehen sich auf die einzelne Dienststelle, die Laufbahn, die Fachrichtung und die jeweilige Besoldungs- und Entgeltgruppe. Innerhalb eines Bereichs bilden die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben oder die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter einen eigenen Bereich. Bereiche sind auch die Berufsausbildungsgänge einer Dienststelle.

(4) Arbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes sind alle Dienstposten und vergleichbaren Positionen, auf denen Beschäftigte ihren Dienst oder ihre Arbeit verrichten, sowie die Ausbildungsplätze.

(5) Familienaufgaben bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(6) Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nehmen diejenigen Beschäftigten wahr, die weisungsbefugt sind.

§ 4 Erfahrungsbericht

Der Senat legt der Bürgerschaft im Abstand von vier Jahren einen Erfahrungsbericht über die Umsetzung des Gesetzes vor.

Abschnitt 2. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5 Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts

(1) Bei der Begründung eines Dienst-, Arbeits-, oder Ausbildungsverhältnisses, der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, der Übertragung eines Beförderungsdienstpostens oder der Beförderung in einem Bereich, in dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind Personen dieses Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, bis die Unterrepräsentanz beseitigt ist.

(2) Wenn ein Bereich gemäß § 3 Absatz 3 zu wenige Beschäftigte umfasst und damit als Bezugsgröße für Beförderungs- und Auswahlentscheidungen nicht geeignet ist, ist er mit der darunterliegenden Besoldungs- und Entgeltgruppe beziehungsweise den darunterliegenden Besoldungs- und Entgeltgruppen zusammen zu fassen, solange die Summe der Beschäftigten fünf - einschließlich der zu besetzenden Position - nicht übersteigt. Abweichend von Satz 1 können zur Wahrung der Zielsetzung dieses Gesetzes ausnahmsweise auch vergleichbare Arbeitsplätze dienststellenübergreifend zu einem Bereich zusammengefasst werden.

§ 6 Ausnahmen

(1) Ausnahmen von § 5 Absatz 1 sind nur zulässig, wenn im Einzelfall soziale Gründe, die schwerer wiegen als der Ausgleich der Unterrepräsentanz, für die vorrangige Berücksichtigung einer Person des überrepräsentierten Geschlechts sprechen.

- (2) § 5 Absatz 1 gilt nicht bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die nur innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.

§ 7 Stellenausschreibungen

- (1) In Stellenausschreibungen ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. § 5 Absatz 2 gilt entsprechend.
- (2) Die Arbeitsplätze sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- (3) Jede ausschreibende Behörde hat eine nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Besetzungsstatistik zu führen.

§ 8 Auswahlkommission

Auswahlkommissionen sollen möglichst zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

§ 9 Qualifikation, Benachteiligungsverbote

- (1) Bei der Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung sind auch durch Familienaufgaben erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen einzubeziehen, soweit sie Rückschlüsse auf die Erfüllung des Anforderungsprofils der jeweiligen Stelle erlauben.
- (2) Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge jeweils auf Grund der Wahrnehmung von Familienaufgaben sind bei der Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung nicht zu berücksichtigen.

§ 10 Fortbildung

- (1) Die Fortbildung ist so zu gestalten, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte mit Familienaufgaben ermöglicht wird.
- (2) Frauen und Männer sollen im gleichen Umfang als Dozentinnen und Dozenten bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden. Sie sollen, ebenso wie die für die Fortbildung zuständigen Beschäftigten der Dienststellen, über Kompetenzen im Hinblick auf die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten bei der Gestaltung und Durchführung der Fortbildungen verfügen.
- (3) Bei der Fortbildung zu den Inhalten Führung, Personal- oder Organisationsangelegenheiten ist die Thematik „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in die Programme einzubeziehen. Dies gilt insbesondere bei Veranstaltungen für die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- (4) In die Fortbildungsprogramme der Freien und Hansestadt Hamburg sind Veranstaltungen für Beschäftigte in Beurlaubung oder Elternzeit zur Vorbereitung auf den beruflichen Wiedereinstieg aufzunehmen. Beschäftigte in Beurlaubung oder Elternzeit sind von der Dienststelle rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten.
- (5) In das Fortbildungsprogramm der Freien und Hansestadt Hamburg sind Veranstaltungen für Gleichstellungsbeauftragte aufzunehmen.

§ 11 Sprache

Insbesondere in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken und in amtlichen Schreiben der Dienststellen ist der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. Das Nähere regelt eine Verwaltungsvorschrift.

Abschnitt 3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 12 Familiengerechte Arbeitsgestaltung

Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten und der geltenden Bestimmungen des Dienst- und Arbeitsrechts soll jede Dienststelle Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen anbieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Beschäftigten mit Familienaufgaben sollen auch Telearbeit oder eine individuelle Verteilung der Arbeitszeit ermöglicht werden.

§ 13 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

- (1) Alle Arbeitsplätze, einschließlich derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind grundsätzlich für die Wahrnehmung in Teilzeit geeignet.
- (2) Die Dienststellen sollen die organisatorischen Voraussetzungen für eine Verminderung der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, auch auf Arbeitsplätzen in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, schaffen.
- (3) Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ohne Bezüge zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der beamten-, richter- oder tarifrechtlichen Vorschriften zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Satz 1 gilt entsprechend für Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- (4) Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung stellen, sind vor einer Entscheidung auf beamten-, arbeits- und versorgungsrechtliche Folgen sowie auf die Befristungsmöglichkeiten einer Teilzeittätigkeit hinzuweisen.

§ 14 Erhöhung der Arbeitszeit, beruflicher Wiedereinstieg

- (1) Anträgen von Teilzeitbeschäftigten mit Familienaufgaben auf Aufstockung ihrer individuellen durchschnittlichen wöchentlichen

Arbeitszeit soll entsprochen werden. Sie sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von entsprechenden Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden. Satz 2 gilt entsprechend für beurlaubte Beschäftigte mit Familienaufgaben, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen.

- (2) Befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Aushilfen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) sind auf Antrag vorrangig aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten mit Familienaufgaben anzubieten, soweit sie dem Zweck der Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung nicht zuwiderlaufen.

§ 15 Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

- (1) Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Sie dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
- (2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, sofern zwingende sachliche Gründe dies erfordern.
- (3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und Beschäftigte mit individueller Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit.

Abschnitt 4. Gleichstellungsplan

§ 16 Erstellung und Inhalt

- (1) Jede Dienststelle hat jeweils für vier Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen.
- (2) Der Gleichstellungsplan umfasst folgende Inhalte:

1. Analyse der Beschäftigtenstruktur einschließlich der zu erwartenden Fluktuation sowie eine Analyse der Geschlechterverteilung bei der bisherigen Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen,
2. Analyse der bisherigen Ziele und Maßnahmen des ablaufenden Gleichstellungsplans,
3. Ziele und Zielvorgaben bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den strategisch wichtigen Bereichen sowie
4. die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele und Zielvorgaben.

Satz 1 Nummern 3 und 4 bezieht sich auf die Geltungsdauer des neuen Gleichstellungsplans.

- (3) Nähere Ausführungen zum Gleichstellungsplan bestimmt die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde in Abstimmung mit den Behörden und Ämtern.
- (4) Abweichend von Absatz 1 erstellt die für das Schulwesen zuständige Behörde einen schulformübergreifenden Gleichstellungsplan für die Beschäftigten an den staatlichen Schulen und einen Gleichstellungsplan für die übrigen Beschäftigten ihrer eigenen und der ihr nachgeordneten Dienststellen.

§ 17 Verfahren

- (1) Spätestens drei Monate vor Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans ist der Gleichstellungsplan für den nächsten Vierjahreszeitraum der für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständigen Behörde vorzulegen.
- (2) Die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde prüft die in den vorgelegten Gleichstellungsplänen enthaltenen strategischen Zielvorgaben der Dienststellen daraufhin, inwieweit in ihnen ein über die Dienststellen hinweg vergleichbares Maß an Bemühungen bei der Festsetzung der Zielvorgaben zum Ausdruck kommt.

- (3) Die Gleichstellungspläne treten zum gemeinsamen Stichtag nach § 23 Absatz 1 Satz 1 in Kraft. Äußert die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde Bedenken gegen eine oder mehrere Zielvorgaben einer Dienststelle, tritt der Gleichstellungsplan dieser Dienststelle erst in Kraft, wenn Einvernehmen erzielt worden ist. Satz 2 gilt nicht für die Bürgerschaft und den Rechnungshof der Freien und Hansestadt Hamburg.
- (4) Mit Inkrafttreten der Gleichstellungspläne nach Absatz 3 gibt die Dienststelle den Gleichstellungsplan ihren Beschäftigten zur Kenntnis.
- (5) Abweichend von den Absätzen 1 bis 3 legen
1. die Dienststellen im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 14 HmbPersVG ihre Gleichstellungspläne der jeweils die Aufsicht ausübenden Behörde,
 2. die juristischen Personen des Privatrechts und die Personengesellschaften im Sinne des § 2 Absätze 2 und 3 ihre Gleichstellungspläne der jeweils für die Wahrnehmung der Beteiligung zuständigen Behörde
- zur Kenntnis vor.
- (6) Die neuen Gleichstellungspläne treten jeweils nach Ablauf der bisherigen Gleichstellungspläne in Kraft.

Abschnitt 5. Gleichstellungsbeauftragte

§ 18 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Jede Dienststelle hat mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten sowie deren beziehungsweise dessen Stellvertretung zu bestellen. Mindestens die Hälfte der bestellten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen der jeweiligen Dienststelle muss dem weiblichen Geschlecht angehören.
- (2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 bestellt die für das Schulwesen zuständige Behörde mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten für das pädagogische Personal und mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen

Gleichstellungsbeauftragten für das Verwaltungspersonal sowie deren Stellvertretungen. § 18 Absatz 1 Satz 2 findet entsprechende Anwendung.

- (3) Die Gleichstellungsbeauftragten werden für die Dauer von vier Jahren bestellt. Ihre Amtszeit endet mit Ablauf von vier Jahren oder mit dem Ausscheiden aus der Dienststelle. Die Bestellung kann auf Antrag oder mit dem Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle aufgehoben werden. Im Übrigen kann sie nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.
- (4) Den Bestellungen geht ein Interessenbekundungsverfahren voraus. Die Beschäftigten der Dienststelle sind vor der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle anzuhören.
- (5) Die Bestellungen sowie das Ergebnis der Anhörung sind den Beschäftigten der Dienststelle unverzüglich bekannt zu geben.

§ 19 Rechtsstellung

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in dieser Funktion der Leitung der Dienststelle unmittelbar zugeordnet. Sie dürfen nicht dem Personalrat angehören.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in Ausübung der ihnen nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben und Rechte weisungsunabhängig. Eine dienstliche Beurteilung durch die Leitung der Dienststelle für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter erfolgt nur auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben im angemessenen Umfang zu entlasten.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen und sachlichen Mitteln auszustatten.

- (6) Den Gleichstellungsbeauftragten ist im angemessenen Umfang die Teilnahme an Fortbildungen zu allen für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Fachkenntnissen und Kompetenzen zu ermöglichen.
- (7) Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen sind verpflichtet, über die ihnen auf Grund ihres Amtes bekannt gewordenen Informationen auch nach der Abgabe des Amtes zu schweigen, sofern nicht die Betroffenen sie von der Pflicht zur Verschwiegenheit entbinden.

§ 20 Aufgaben

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen, fördern und begleiten die Anwendung dieses Gesetzes in den Dienststellen. Sie werden an der Erstellung des Gleichstellungsplans beteiligt.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten beraten die Beschäftigten in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen. Sie können hierzu Sprechstunden während der Dienstzeit einrichten.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragten erstatten den Beschäftigten ihrer Dienststelle gegenüber einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht. Sie können hierzu eine Versammlung der Beschäftigten der Dienststelle durchführen. Für die Teilnahme an der Versammlung gilt § 57 Absatz 2 HmbPersVG entsprechend.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragten können innerhalb der Dienstzeit Informationsveranstaltungen zu dienststellenbezogenen, gleichstellungsrelevanten Themen durchführen.

§ 21 Rechte

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragten sind über alle anstehenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten, ihnen ist die Möglichkeit zur Stellungnahme zu

diesen Maßnahmen zu geben. Sie sind berechtigt, an Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

- (2) Halten die Gleichstellungsbeauftragten eine beabsichtigte Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, können sie diese Maßnahme binnen einer Woche nach Unterrichtung in Textform gegenüber der Leitung der Dienststelle beanstanden. Bei dringenden Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. Eine Maßnahme darf außer in Fällen, in denen sie der Natur der Sache nach keinen Aufschub duldet, nicht vollzogen werden, solange die Gleichstellungsbeauftragten sie noch beanstanden können. Im Fall der fristgerechten Beanstandung hat die Dienststelle die Einwände zu prüfen und gegebenenfalls neu zu entscheiden. Die Maßnahme darf erst dann vollzogen werden, wenn eine der Beanstandung nicht folgende Entscheidung gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten in Textform begründet worden ist. Wurden die Gleichstellungsbeauftragten nicht oder nicht rechtzeitig über eine Maßnahme unterrichtet, so können sie verlangen, dass das beschriebene Verfahren nach den Sätzen 1 bis 5 nachgeholt wird.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragten können Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Dienststelle vorschlagen. Die Dienststelle prüft die Vorschläge und teilt die Ergebnisse den Gleichstellungsbeauftragten in Textform mit.
- (4) Den Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten dürfen die Gleichstellungsbeauftragten nur einsehen, wenn und soweit die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragten können ihre Stellvertretung mit bestimmten Aufgaben betrauen.
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit. Sie können sich unmittelbar an die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde wenden.

Abschnitt 6. Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 22 Sonderregelungen für den Hochschulbereich

Die Zuständigkeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten nach § 18 erstreckt sich in den staatlichen Hochschulen gemäß § 1 Absatz 1 Nummern 1 bis 6 des Hamburgischen Hochschulgesetzes vom 18. Juli 2001 (HmbGVBl. S. 171), zuletzt geändert am 8. Juli 2014 (HmbGVBl. S. 269), nur auf das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal. Im Übrigen findet dieses Gesetz auf die staatlichen Hochschulen der Freien und Hansestadt Hamburg Anwendung, soweit das Hamburgische Hochschulgesetz in der jeweils geltenden Fassung nichts anderes bestimmt.

§ 23 Übergangsbestimmungen

- (1) Gleichstellungspläne nach § 16 treten erstmals zum 1. Januar 2017 in Kraft; die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Gleichstellungspläne gelten bis zum 31. Dezember 2016 fort. Abweichend hiervon können für einzelne Dienststellen im Einvernehmen zwischen der für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständigen Behörde und der betroffenen Dienststelle Gleichstellungspläne bereits vor dem gemeinsamen Stichtag 1. Januar 2017 in Kraft treten und bestehende Gleichstellungspläne ablösen. In diesem Fall ist die Geltungsdauer der Gleichstellungspläne abweichend von § 16 Absatz 1 begrenzt bis zum 31. Dezember 2016.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten sind innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu bestellen. Frauenbeauftragte, die nach § 14 des Gleichstellungsgesetzes vom 19. März 1991 (HmbGVBl. S. 75) in der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Fassung innerhalb der letzten zwölf Monate vor Inkrafttreten dieses Gesetzes benannt wurden, führen ihr Amt als Gleichstellungsbeauftragte nach Abschnitt 5 weiter. Ihre Amtszeit endet nach Ablauf von vier Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.
- (3) Gleichstellungsbeauftragte nach Absatz 2 Satz 2, die einem Personalrat angehören, sind innerhalb von drei Monaten nach

Inkrafttreten des Gesetzes abzurufen, wenn sie ihr
Personalratsmandat weiterhin ausüben wollen.

§ 24 Erfahrungsbericht

Der Erfahrungsbericht nach § 4 ist erstmals zum 1. Juli 2017 zu
erstellen.